

Transkript der Audiodatei

Nächster Halt: Die Veränderung der Lernkultur

Intro:

Hallo und herzlich willkommen zum Podcast der VDV-Akademie. Der Podcast rund um Weiterbildung und Lernen in der Mobilitätsbranche.

Catharina Goj:

Nächster Halt: Die Veränderung der Lernkultur.

Hallo und herzlich willkommen zu unserer heutigen Podcastfolge, die ein bisschen eine besondere ist. Mein Name ist Catharina Goj und begrüßen darf ich heute Markus Metz und Bernhard Robl von der Münchener Verkehrsgesellschaft. Herr Metz ist dort Veränderungsmanager und Bernhard Robl ist der Leiter der betrieblichen Ausbildung für Tram und U-Bahn. Schön, dass Sie da sind.

Markus Metz:

Danke für die Einladung.

Bernhard Robl:

Danke für die Einladung. Guten Morgen!

Catharina Goj:

Ich habe schon gesagt, dass diese Folge eine besondere Folge ist. Hinter uns liegt der 10. VDV Personalkongress, auf dem die VDV-Akademie ihren 20. Geburtstag feiern durfte.

Das Herz der VDV-Akademie schlägt für Bildung bzw. Weiterbildung im öffentlichen Verkehr und daher ist es uns heute ein besonderes Anliegen, zum einen einmal zurückzuschauen und zu gucken, wie sich die Lernkultur in den letzten 20 Jahren geändert hat und zum anderen auch in die Zukunft zu blicken: Wie werden wir eigentlich in Zukunft lernen?



Wir starten mal mit dem Rückblick. Herr Robl, wie sah das Lernen bei Münchener Verkehrsgesellschaft im Jahr 2001 aus?

Bernhard Robl:

Ja, 2001 hat die Lernkultur in diesem Maße stattgefunden, dass der Ausbilder eigentlich hier den ganzen Tag ja als, wie soll ich sagen, als Alleinunterhalter vorne gestanden ist. Er hat die ganze Vorgaben besprochen. Er musste hier moderieren. Er musste die ganzen Vorschriften machen. Es war eigentlich immer, sodass das ein reiner Frontalunterricht war, ohne große Medien und ohne große Digitalisierung.

Catharina Goj:

Wann und wie haben sie erkannt, dass sie etwas an der Lehr- und Lernkultur ändern müssen?

Bernhard Robl:

Also wir haben ja, wie gesagt, 2001 noch er mit reinem Frontalunterricht in der Ausbildung gearbeitet, wo der Ausbilder hier alle Themen vermittelt hat.

Gegen 2010 stellten wir fest da hat sich ja auch dann ein bisschen eine Wandlung der Teilnehmer ergeben, dass wir hier unterschiedliche Berufsbilder hatten und auch unterschiedliche

Voraussetzungen mit einer gewissen Digitalisierung, was das Handy angeht. Und hier haben wir dann gesagt, müssen wir natürlich auch hier schon mal vorab agieren.

Wir haben dann eher mehr mit so Powerpoint-Präsentationen gearbeitet, bewegte Bilder, dass man auch optisch etwas sehen kann und haben hier auch dann die Arbeitszeiten angleichen müssen. Also auch hier ging es darum, wie vermitteln wir denn das Thema? Wie groß kann die Gruppe sein, wie können wir auf die Fahrzeuge gehen? Und hier gab es dann auch ja, ich sage mal vor 20 Jahren gab es die Arbeitszeit 7 bis 15 Uhr, und es hat sich dann schon drastisch geändert, dass wir zum Teil zwischen 4 Uhr bis 12 Uhr und 12 bis 20 Uhr oder auch bis 0 Uhr arbeiten haben müssen in der Ausbildung, um alle Wissensthemen zu vermitteln, natürlich auch im Belange des Verkehrsunternehmens mit der Fahrzeugbereitstellung, die Themen vermitteln können.

Catharina Goj:

Und welche Maßnahmen und Methoden haben sie in diesen Veränderungsprozess angewendet, Herr Metz?

Markus Metz:

Also der Prozess, das hat der Bernhard Robl schon angedeutet, läuft natürlich schon länger. Ich kam dann 2018 letzten Endes dazu, wo Bernhard Robl auf mich zukam und gesagt hat, lasst uns mal einen Workshop machen, um eben auch mit den Ausbilderinnen und Ausbildern zusammen, ja dieses Zukunftsbild letzten Endes auch zu entwickeln und damit natürlich auch Maßnahmen abzuleiten, die dann wiederum in die Umsetzung kommen sollten.

Wir haben uns dann überlegt, wie wir das angehen. Jetzt im Rückblick waren's

dann in der Folge eigentlich vier Workshops, wo wir zwei Tage jeweils miteinander gearbeitet haben. Das begannen erst mal durchaus auch mit einem Rückblick. Und das ist, glaube ich, immer ganz wichtig, dass solche Veränderungsprozesse nicht einhergehen. Im Sinne von jetzt ist es alles schlecht und jetzt machen wir das alles ganz neu, sondern die Fahrschule, die betriebliche Ausbildung hat ja lange Jahre sehr gute Dienste geleistet.

Das, was der Bernhard Robl beschrieben hat, ist halt die Veränderungen, die ansteht, die Rahmenbedingungen, die sich verändern und da haben wir den Auftakt gemacht in einem Workshop, uns eben das noch mal anzuschauen, was bisher geleistet wurde, dann aber auch sehr klar zu werden in den Problematiken, die da sind.

Die Ausbildern und Ausbilder dann auch einzuladen, sich für diese Problematik auch selber Lösungen zu überlegen. Und das war, glaube ich, so der Auftakt, der ganz, ganz wichtig war, eben zu sagen, der Bernhard Robl kommt jetzt hier nicht und sagt „So machen wir das“ und alle mir nach, sondern dass da auch ein gemeinsamer Beginn letzten Endes wirklich da war, wo man zurückgeschaut hat, aber eben auch schon den Blick nach vorne gerichtet hat.

Und wir haben uns dann über verschiedene Workshops, der zweite war denn er nochmals und Pit Stop im Sinne von „Was haben wir denn seit dem letzten Workshop schon erreichen können?“ Und da, glaube ich, war auch das Geheimnis drin. Im Sinne von es wurde da in drei, vier Monaten dann intensiv im Tagesgeschäft auch schon gearbeitet, Sachen eingeführt. Das hat letzten Endes zu einer Dynamik eingetragen, ja, zu einer gemeinsamen

Dynamik, die dann diesen Weg eben bestreitbar gemacht hat.

Workshop 3 sind wir dann in die Zukunftsbilder. Das ist für mich auch immer ganz spannend ich arbeite viel im Bereich der Mobilität und wir sind ja heutzutage alles ist agil und kurzlebig. Und dann sehen wir aber in der Mobilität ja auch Planungen, die dann bis ins Jahr 2030, 2040 reichen, wo dann sich auch eine Ausbildung letzten Endes wieder danach ausrichten muss. Und das war dann so die ersten drei Workshops erstmal so, dass das Bild innerhalb der Fahrschule.

Im vierten Workshop hat man dann in der betrieblichen Ausbildung quasi noch den Schritt über die, sag ich mal, organisatorischen Grenzen hinaus auch gewagt im Sinne von, ich will es mal so nennen, so der Blick ins Bildungsökosystem. Es gibt noch andere Rollen in anderen Bereichen der Mobilität, die aber auch ihren Teil zu einer guten, vernünftigen Ausbildung leistet. Und insofern stehen wir da jetzt gerade. Also nach, nach viel, viel Arbeit auch innerhalb der betrieblichen Ausbildung, immer mehr auch Vernetzung in die anderen Bereiche hinein, sodass ich mittlerweile da wirklich auch schon von dem Bildungsökosystem innerhalb der Firma sprechen würde, wo verschiedene Rollen aus verschiedenen Bereichen ihren Beitrag leisten.

Catharina Goj:

Sie haben von ihren Workshops gesprochen. Da wollte ich noch mal kurz einhaken. Sie haben dann die Auszubildenden und die Auszubildenden mitgenommen? Oder war das erst mal nur eine der beiden Gruppen?

Markus Metz:

Das war erstmal der Bernhard Robl,

quasi als Leiter der betrieblichen Ausbildung und eben seine Ausbilderinnen und Ausbilder.

Im zweiten Schritt kamen da eben noch noch andere Rollen dazu. Da kann der Bernhard Robl sicherlich gleich noch ein bisschen ergänzen.

Was, glaube ich, auch wichtig war, das möchte ich ja auch nicht unter den Tisch fallen lassen, dass auch unser Betriebsleiter, der Michael Frieß, Teil dieser Workshops war, ja auch bei dieser Gelegenheit immer wieder betont hat, wie wichtig eben die qualitativ hochwertige Ausbildung ist und wo er auch seitens, letzten Endes in seiner Rolle als Betriebsleiter dazutun kann. Na also, das glaube ich auch noch einmal ganz wichtige Momente. Einerseits ja schon der Fachlichkeit her. Andererseits aber natürlich auch von der Wertschätzung her. Betriebsleiter, wissen wir alle, haben viel zu tun in den Mobilitätsunternehmen und deswegen war das auch immer ein sehr wertvoller Teil des Workshops, aber gerne, Bernhard, noch Ergänzungen bitte.

Bernhard Robl:

Also ich würde noch eins ergänzen, Frau Goj, was sie gefragt haben „Wie haben denn die Ausbilder reagiert?“

Natürlich stark unterschiedlich. Wir haben, sag ich mal, Ausbilder, die schon seit 25, 30 Jahre im Unternehmen hier ausgebildet haben und hatten Ausbilder, die gerade ein Jahr, zwei Jahre in der Ausbildung waren. Da sind natürlich schon zwei unterschiedliche Konstellationen zusammengekommen. Wenn einer jetzt in einem Verkehrsunternehmen gesagt hat: „Ja, das war doch schon immer so.“ Dann muss man den erstmal abholen und sagen es war ja nicht schlecht, was du gemacht hast, aber es passt halt jetzt nicht mehr zu dieser Situation, was wir im Unternehmen brauchen.

Wir brauchen dich aber aus Mitarbeiter. Du hast Erfahrung, wir wollen nicht wertschätzen, das geht auch nicht verloren. Aber da die Mitarbeiter erst mal abzuholen, das glaube ich, war ein gemeinsamer, großer Baustein vom Herrn Metz und von mir diese Leute nicht zu verlieren, weil die brauchen wir auch. Die haben ja ein Wahnsinnswissen, und dann muss man halt mal ein bisschen mit Sensibilität rangehen und sagen, das was du gemacht hast, war gut, aber, da schau her, aus folgenden Gründen müssen wir das anders machen und da ist es auch um bestimmte Rollenverständnissen gegangen.

Wir haben einmal aufgeklärt, was ist denn eigentlich die Rolle eines Ausbilders? Was soll er alles vermitteln, von der Methodik, Didaktik, von der Menschlichkeit, wie gehe ich mit Leuten um, die schwierig sind? Wie gebe ich ordnungsgemäß Feedback seiner Leistung? Egal, ob sie gut oder schlecht ist. Es waren so ganz wesentliche Bausteine in diesen Workshop, um die Mitarbeiter generell erst mal abzuholen und nicht zu verlieren, sondern auf den Weg gemeinsam zu begleiten und gemeinsam mit dem Team das Ziel zu erreichen. Und es glaube ich es uns in diesen Workshops ganz gut gelungen.

Und es gab natürlich dann auch noch weitere Schulungen. Die kann ich Ihnen dann auch noch erklären, wenn Sie wünschen, was haben wir oder wie haben wir dann weiter in die Ausbilder auch noch qualifiziert?

Catharina Goj:

Ich glaube aus Zeitgründen werden wir das Thema nicht vertiefen, aber vielen Dank für den spannenden Einblick. Vielleicht können Sie noch mal kurz skizzieren, Herr Metz oder auch gern Herr Robl: Welches Ziel haben sie mit

den Veränderungen angestrebt?

Markus Metz:

Also ganz wichtig: Das ist auch Teil unserer Organisation, die man natürlich jetzt von draußen nicht einschätzen kann.

Also ich habe keine fachlichen Ziele verfolgt. Also ich bin kein Fachberater, der sagt ich weiß jetzt, wie die betriebliche Ausbildung, die Fahrschule zu funktionieren hat, sondern ich richte meine Unterstützung einfach an die Führungskräfte, an die Mitarbeiter*innen, das ich letzten Endes Rahmen schaffen, in denen gut miteinander kommuniziert wird, in den gemeinsam Lösungen entwickelt werden können, die dann auch nachhaltig sind. Das ist mein Ziel jeweils also mich da auch durchaus als Dienstleister zu verstehen, nicht eine eigene Agenda zu verfolgen und auch keine von Dritten, sondern zu sagen: „Bernhard, was brauchst du? Und was kann ich dazu tun?“

Also ich habe keinen fachliches Ziel. Mein Ziel war, dass die betriebliche Ausbildung da einfach weiterkommt in ihrer Entwicklung. Und das trage ich dazu bei und zu den fachlichen ziehen, glaube ich, kann vielleicht Bernhard noch mal ein bisschen was sagen.

Catharina Goj:

Gern, Herr Robl.

Bernhard Robl:

Zu den fachlichen Zielen war es so: Wie können wir in Zukunft die fachlichen Ziele auch besser vermitteln, wie gesagt, wir hatten natürlich auch eine Zeit, wo wir, Gott sei Dank, auch Mitarbeiter gefunden haben, die jetzt der deutschen Sprache nicht immer ganz so fit waren, was aber kein Problem war. Aber wir wollen wir denen den Lernstoff auch beibringen. Hier haben dann gesagt, wir werden ein Skript erarbeiten. Wie

können wir in der Digitalisierung besser werden, dass die auch dann bestimmte Fachbegriffe durch Anschaulichkeit besser verstehen, am Fahrzeug oder im Unterricht, um auch diese Mitarbeiter/Mitarbeiterin abzuholen? Und ganz groß ist natürlich geschrieben: Alle, die bei uns eine Ausbildung beginnen, möchten wir natürlich aus der Sicht der betrieblichen Ausbildung auch komplett als Fahrer oder Fahrerin ausbilden, ja, fürs Unternehmen. Das ist unser Job, das ist unsere Aufgabe. Und da glaub ich, sind wir auf einem ganz guten Weg mit dieser Methodik und Didaktik, was wir hier gemeinsam entworfen haben.

Wir haben Skripte entworfen in der Ausbildung, des jeder ungefähr gleich weiß, was muss gemacht werden. Wie vermitteln wir ein Thema? Ja, die Individualität des Ausbilders darf nicht verloren gehen. Aber so konnten wir auch hier schwächere Teilnehmer mit dieser neuen Struktur wesentlich besser qualifizieren und in der Ausbildung beibehalten, dass das Ziel erreicht wurde.

Catharina Goj:

Also ganz besonders wichtig, nehme ich aus dem Gespräch jetzt heraus, ist die Kommunikation und das Mitnehmen aller Beteiligten. Gab es sonst noch Herausforderung? Sie haben es gerade schon angedeutet. Es war manchmal schwierig, alteingesessene, wertvolle Kollegen in der Veränderung mitzunehmen und ihnen auch die neuen Methoden und didaktischen Neuheiten beizubringen.

Bernhard Robl:

Also, klar, es war eine Herausforderung auch aus für meine Person als Führungskraft. Jetzt muss ich aber sagen, ich kann mich etwas glücklich schätzen, dass die Kommunikation hier

bei uns im Bereich der Ausbildung sehr gut war. Wir oder ich als Führungskraft natürlich ein bisschen behutsam, mit denen alteingesessenen, sage ich, Kollegen umgegangen bin. Step by Step. Wir hatten dann auch noch andere Bausteine, wie „Trainer-the-Trainer-Schulung“, Kommunikationstraining, um auch diese Leute hier nochmal fit zu machen und zu sagen, du musst nicht gleich alles umsetzen. Setzt mal, dass eine um, schau, wie es dir geht, dann nimm den nächsten Schritt und wenn der dritte Schritt vielleicht nicht mehr gegangen ist oder gegangen wäre, dann haben wir diese Ausbildung auch so kompensiert, dass das Thema dann ein anderer Ausbilder übernimmt. Aber ich kann mich erst mal glücklich schätzen, in meinem Bereich, dass auch diese Mitarbeiter gut abgeholt worden sind und hier auch versuchen, das Beste in der neuen Methodik, Didaktik auch von sich selbst rauszuholen. Und es ist immer wichtig, ich muss es von mir als Ausbilder selbst wollen, es anzuwenden, sonst kommt es ja bei den Teilnehmern auch gar nicht richtig an.

Catharina Goj:

Die Teilnehmenden sind ein gutes Stichwort. Was sagen denn Ihre Lehrgangsteilnehmenden bzw. die Lernenden zu diesem Veränderungsprozess, zu den neuen, angewendeten Methoden?

Bernhard Robl:

Gut, muss man vielleicht zwei Unterschiede machen, wenn ich es kurz ansprechen darf, der das alte System nicht kannte, der ist das neue gewöhnt, ja, weil der hats noch nicht anders erlebt.

Wenn man aber mal rein in der Jahresfortbildung schaut, wo wir ja früher für das alte System angewendet haben und jetzt das neue mit mehr Praxis, mit Digitalisierung, mit kurz

Frequenzen von Lehrvideos, mit 360-Grad-Anschauungen eines U-Bahn-Zuges, dann kommt es bei den Teilnehmern natürlich sehr positiv an, weil sie sagen das ist jetzt näher bei mir. Es ist praxisnäher.

Wir machen Gruppenarbeit. Wir machen Einzelarbeiten, dass sie auch in dem Thema sich selbst finden, dass sie hier Lösungen aufweisen und dann Ausbilder dann eher in dieses Moderationsthema reingeht und sagt: Passt auf, Gruppe 1 macht das, Gruppe 2 macht das Thema.

Schauen wir mal, was ihr gemeinsam erarbeitet, und zum Schluss gehen wir das Ergebnis durch, und ich kann dann noch als Moderator ergänzen und sagen: Das war super, aber bestimmte Aspekte habt vergessen. Ich glaube, das bleibt auch besser, bei den Leuten sitzen, wenn sie sich aktiv beteiligen können, dann ist einfach auch der Spaßfaktor in einer Söllner vor die neue Ausbildung wesentlich höher. Also, wenn ich sage, ich setze mich rein, lass mich acht Stunden mich berieseln und fahre dann wieder nach Hause. Ich glaube, das wollen wir alle nicht, der Teilnehmer nicht, der Ausbilder nicht und vor allem nicht unser Unternehmen. Da haben wir auch gute Rückmeldungen bekommen. Wir machen es auch so, dass unsere Ausbilder bewertet werden, dass wir sehen, wie kommt es denn eigentlich an und von dem her haben wir eigentlich hier sehr gute, positive Rückmeldungen, wie dieses Verfahren neu eingeführt worden ist. Und wir werden das natürlich auch weiter ausbauen.

Catharina Goj:

Dazu gleich später beim Blick in die Zukunft machen bisschen. Sie haben im Vorgespräch auch ganz deutlich gemacht, dass Sie sagen, sie wollen auch die Expertisen der jeweiligen Teilnehmenden stärken und wertschätzen. Wenn jemand

beispielsweise in der Gruppenarbeit nicht so gerne redet, dann muss er auch nicht die Moderation übernehmen. Vielleicht können Sie da noch mal zwei Sätze zu sagen.

Bernhard Robl:

Also ich gebe Ihnen ja vollkommen recht, jemand traut sich vielleicht vor einer Gruppe nicht so frei zu sprechen und das zu präsentieren. Das ist ja auch nicht die Aufgabe eines Fahrers.

Wir werden natürlich die Gruppen schon so mischen, wo der Ausbilder sieht, man kennt ja besonders die älteren Kollegen oder Kolleginnen, die in der Jahresfortbildungen sind. Hier die Gruppen entsprechend zu mischen. Wir stellen es auch frei, wer das Ergebnis vortragen möchte, wir bestimmen hier keinen. Das darf die Gruppe selbst entscheiden. Und da war es bis jetzt immer so, dass sich in einer Gruppe immer jemand gefunden hat, der das dann gerne für seine Gruppe auch präsentiert. Sollte es mal nicht sein, dann werden wir das Ergebnis zusammenfassen und dann wird entsprechend der Ausbilder das Ergebnis auch mal vorstellen. Das kann auch passieren, aber dafür gibt es ja dann uns auch als Ausbilder.

Catharina Goj:

Jetzt noch einen Blick in die Zukunft. Gerne von Ihnen beiden, einmal aus Sicht des Veränderungsmanager und einmal natürlich auch aus Ausbildersicht.

Wie wird sich das Lernen denn in den kommenden fünf bis zehn Jahren verändern? Vielleicht bei im Münchner Verkehrsgesellschaft, aber auch allgemein.

Markus Metz:

Also ich glaube, Kraftstoff der Entwicklungen, die man so sieht, ist klar,

dass das Lernen nicht weniger wird, sondern eher mehr, weil immer wieder neue Entwicklungen, neue Fahrzeugtypen, neue Technologien daherkommen.

Insofern ist es, glaube ich, wichtig es immer weiter zum wirklich nachhaltigen Teil auch von Arbeit zu machen. Ich glaube, das hat er, der Bernhard Robl mit seinem Team ja auch schon aufgenommen, Dass jetzt die Ausbildung nicht endet, wenn die Prüfung bestanden ist, sondern dass die Ausbildung weiter geht, immer wieder. Das ist ja auch Teil dieser Jahresfortbildung. Also insofern, glaube ich, ist man da eh schon auf dem Weg.

Ich glaube, das Lernen wird sozialer. Also es geht nicht mehr darum, viel Fachwissen in seine eigene Birne zu bekommen und dass jeder für sich selbst, sondern genau diese Gruppendynamiken auch zu nutzen, die da sind.

Wo gibt's Menschen, die in einem Teil stärker sind? Wo gibt's Menschen, deren Anteil schwächer sind?

Die zusammenzubringen, um dann eben sich anzugleichen, zu nivellieren, auch eben Fähigkeiten und Kompetenzen jeweils zu nutzen. Und...

Also das eine ist das menschliche. Ich glaube, das wird sozialer. Und ich glaube auch gerade in dem Zelt, wo Bernhard Robl und die Kolleginnen und Kollegen unterwegs sind, wird es aber auch technischer werden. Wir haben das gerade letzte Woche besprochen, wie wahrscheinlich viele andere Verkehrsunternehmen der Republik werden wir in den nächsten Jahren schon auch einen Generationswechsel erleben. Es wird viel, viel Erfahrungswissen, das Unternehmen Kraft-Renteneintritte verlassen.

Und diese Erfahrungen bestehen ja aus Situationen im Alltag, die man dann auch nur bedingt schulen kann, bisher zumindest. Und ich glaube, da werden wir viel sehen über so Themen wie Augmented Reality und Virtual Reality, wo man sagen kann, man kann Störungen, die man jetzt nicht im Tagesgeschäft, zum Beispiel ohne Weiteres nachstellen kann. Da hätte der Kunde, glaube ich, etwas dagegen, ein wirklich auch virtuell testen.

Das sind ganz neue Möglichkeiten, die man eigentlich bisher eher von High-Performance-Teams kennt. Man sagt, da kann die Technologie wirklich auch der Ausbildung noch mal einen Schub geben. Das ist, glaube ich, so mein Blick mit gebotenen fachlichem Abstand. Und das Schönen, glaube ich und da kann der Bernhard jetzt noch ein bisschen mehr dazu erzählen. Das glaube ich all das eben entweder schon auf dem Weg oder zumindest in der Richtung absehbar ist und damit übergebe ich mal an den Bernhard.

Bernhard Robl:

Ich möchte mich Markus Metz anschließen. Wir beginnen jetzt ja schon mit bestimmten Vorstellungen und Visionen. Wie wollen wir in Zukunft auftreten? Wir haben ja auch diese Lernplattform, wo man hier der Teilnehmer seine Fragen wie bei der Führerscheinprüfung schon dann entsprechend über PC lernen kann.

Wir werden über Kurzvideos gehen, dass man sieht hier kann man bestimmte Störungen in kurzen Frequenzen anschauen. Ein Video, ein kurzer, sagt oft mehr als wie eine Stunde Wörter eines Ausbilders. Oder ich muss in der Bedienungsanleitung was lesen. Ich glaube aber auch in Zukunft, ich hoffe, ich werde es noch in den nächsten zehn Jahren erleben, dass wir vielleicht

auch irgendwann mal von einem gewissen Frontalunterricht wegkommen, ja, dass es vielleicht mal sein kann. Dass, wenn der Betrieb damit geht, macht man auch mal eine Jahresfortbildung, nicht im Schulungsraum, sondern macht man es mal so wie wir jetzt über so eine Art Besprechung mit bestimmten Fragen, wo dann im Schluss eine Prüfung abgelegt werden muss, damit man sagt okay, ich muss jetzt nicht 6,8, 10, 12 Fahrer in einen Schulungsraum reinbringen.

Vielleicht gibt es in 5 bis 10 Jahren schon hier entsprechende Regelungen, wo man auch sagt, gibt es einen virtuellen Schulungsraum. Ja, ich sage jetzt so wie Avatar, wo man sagt dort treffen wir uns alle, und ich kann mich da drin bewegen, kann der Techniken erläutern. Es wäre meine Vorstellung, mein Wunsch, inwieweit es natürlich dann alles im Unternehmen umzusetzen ist mit der Technik, mit der IT. Das wird sich zeigen. Aber ich glaube, auch in diese Richtung werden wir uns bewegen müssen. Weil das, glaube ich, einfach die Zeit mit sich bringt. Und da glaube ich, gehe jeden Verkehrsunternehmen gleich und ist eine spannende Sache, die wir uns auch gern als Herausforderung annehmen.

Catharina Goj:

Ja, vielen Dank. Dem habe ich gar nichts mehr hinzuzufügen. Ich freue mich auf das, was kommt. Und danke Ihnen auch beiden für den Rückblick und für den Blick in die Zukunft und für das Gespräch heute.

Markus Metz:

Gerne. Vielen Dank.

Bernhard Robl:

Ich bedanke mich recht herzlich und danke für die Einladung.

Outro:

Bei Fragen und Anmerkungen sind wir unter podcast@vdv-akademie.de erreichbar.