

Transkript der Audiodatei

Nächster Halt:
Weiterbildungsmöglichkeiten im ÖPNV

Intro:

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

Catharina Goj:

Nächster Halt:
Weiterbildungsmöglichkeiten im ÖPNV.
Hallo und herzlich willkommen zur 61. Podcastfolge. Ich bin Catharina Goj und zu Gast habe ich heute Harald Kraus, Arbeitsdirektor bei den DSW21, dem Dortmunder Verkehrsunternehmen, zu Gast. Vor vielen Jahren hat er seine Ausbildung, bei den SWB, den Stadtwerken Bonn, begonnen. In dieser Podcastfolge möchte ich mit ihm darüber sprechen, welche Weiterbildungsmöglichkeiten es eigentlich im ÖPNV gibt. Hallo Harald, schön, dass du da bist!

Harald Kraus:

Hallo Catharina.

Catharina Goj:

Deinen Werdegang habe ich schon etwas angeteasert. Wie bist du denn damals so der Ausbildung bei den Stadtwerken Bonn gekommen?

Harald Kraus:

Na, das war ja so Anfang der 80er. Das war so eine Zeit, in der das Thema Arbeitslosigkeit noch eine andere Rolle gespielt hat als es im Moment gerade ist. Ich persönlich bin aber auch kommen, weil mein Vater war schon Straßenbahnfahrer. Das heißt also, bevor ich in die Schule kam, wusste ich schon, dass Bahnen Bremsband haben, weil ich häufig an den Abstellanlagen gespielt habe und so bin letztlich dazu gekommen.



Das heißt also, ich von Anfang an war Nahverkehr für mich ein Thema, das mich immer tief in die Familie hinein mich begleitet hat.

Catharina Goj:

Deine Ausbildung hat ich aber in den Elektroniker-Bereich geführt. Und wir möchten uns jetzt mal zwei klassische Ausbildungsberufe angucken. Einmal die Fachkraft im Fahrdienst, kurz FiF genannt, und eben dem*der Elektroniker*in. Welche Aufstiegsmöglichkeiten gibt es aktuell zu diesen beiden Berufen?

Harald Kraus:

Also gerade bei einer Fachkraft im Fahrdienst finde ich ja das Spannende darüber diese Debatte „ein Fahrdienstbeschäftigter ist ja nur Fahrdienstbeschäftigter“ so bisschen Mal vom Kopf auf die Füße gestellt worden, nämlich dass das mehr ist als einfach nur ein Fahrzeug von A nach B zu bewegen, sondern es geht tatsächlich darum, hier auch Menschen sicher zu befördern. Und dafür braucht man mehr. Und die Fachkraft im Fahrdienst ist da eine gute Ausgangslage aufgrund des tollen Ausbildungsbereiches, dies auch als Sprungbrett für weitere Aufstiegsmöglichkeiten zu nehmen. Ich nehme da mal das Beispiel

Verkehrssteuerung, also sprich Fahrdienstleitung, Verkehrsmeister*in oder auch im Bereich Stellwerke, wenn es jetzt um Stadtbahn-Unternehmen geht.

Da kann natürlich dann gerade durch die Kenntnisse, die da vermittelt worden sind, sehr viel gemacht werden. Aber auch im Bereich Absatz und Marketing gibt es aus meiner Sicht da gute Möglichkeiten und natürlich auch das ganze Thema Dienstplanung, also das theoretische Rüstzeug in der Ausbildung vermittelt und gleichzeitig aber auch, und das macht ja den*die Fif so besonders. Es gibt die Möglichkeiten dort auch dann das Erfahrungswissen aus der Ausbildung noch einmal mit einzubringen, sodass ich auch da glaube, dass das dann ihre Aufstiegsmöglichkeiten, uns insgesamt auch helfen, dass er lebenswirklicher, noch lebenswirklicher mit unseren Leuten dort agieren können.

Ja, beim Elektroniker/ bei der Elektronikerin da ist es natürlich so, da gibt es vielfältigste Aufstiegsmöglichkeiten. Also sagen wir mal so diese Standardausbildung sind natürlich Meister*in-Ausbildung, Techniker*in-Ausbildung, eine Ausbildung im Bereich Bachelor oder Master bis hin, dass man promovieren kann, wobei das in unseren Unternehmen eher seltener ist. Wir haben natürlich einen enormen Bedarf. Also, ich sag mal, früher war es vor allen Dingen immer Bahnstromversorgung, Signaltechnik, Fahrleitung. Heutzutage ist natürlich viel mehr durch einen Einzug von Hochvolttechnik. Im Bereich der Elektrofahrzeuge gibt es auch unwahrscheinlich viele Qualifizierungsmöglichkeiten in den Bereich rein. Da nehme ich z. B. unser Projekt UpTrain, also unser Projekt, dass

wir als Branche, aber auch natürlich in Zusammenarbeit mit der VDV-Akademie und vielen anderen zusammen haben, wo es also darum geht, dort noch mal mit Zusatzqualifikationen aufzustocken mit einer Kammerprüfung zu hinterlegen.

Also, und da bin ich ein großer Freund, davon, dass wir vergleichbare Qualifikationen haben, die auch unseren Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt geben, auch woanders hinzugehen. Denn nur, wenn Menschen die Möglichkeit haben, woanders zu arbeiten, sind sie gerne im Unternehmen, weil sie wissen keine Sackgasse, sondern hier wird mir auch was geboten.

Catharina Goj:

Was beschäftigt dich als Arbeitsdirektor gerade konkret, wenn du allgemein an die Weiterbildungsmöglichkeiten im ÖPNV denkst?

Harald Kraus:

Als Erstes Fachkräftemangel, als Zweites Fachkräftemangel, als Drittes demografischer Wandel oder Fachkräftemangel und demografische Wandel. Das meine ich damit. Wir haben das ja auch im personalstrategischen Papier, welches wir im Ausschuss für Personalwesen im VDV entwickelt haben und was das VDV-Präsidium einmütig beschlossen hat. Da haben wir ja festgestellt, wir werden als Nahverkehr nur mit qualifizierten und gutem Personal überhaupt die Herausforderung der nächsten Jahre stemmen werden.

Wir werden so viele neue Beschäftigte finden müssen und die müssen wir qualifizieren. Wir verlieren ganz viele Kolleg*innen, die großes Erfahrungswissen haben. Wir müssen das sehr schnell kompensieren.

Dafür richtig strukturierte Weiterbildungsmaßnahmen zu machen. Dass wir nicht Learning by doing machen, dass wir uns viel mehr Gedanken machen.

Das ist für mich der Punkt für die Verkehrswende. Wir werden das alles noch schaffen. Wir werden aber ohne gute Weiterbildungsmöglichkeiten, ohne eine gute Struktur, werden wir als ÖPNV-Unternehmen unseren Beitrag zur Verkehrswende mit großen Schwierigkeiten meistern können.

Also insofern, das beschäftigt mich vor allem. Wir brauchen gute Leute, und es ist unsere Verantwortung, aus interessierten Menschen, gute, interessiert und engagierte Menschen zu machen.

Catharina Goj:

Der Appell an alle Fachfremden, die geradezu hören, sich unbedingt in der ÖPNV-Branche zu bewerben. Du hast es gerade schon gesagt. Seit Ende 2020 gibt es bei der VDV-Akademie das INNOVET-Projekt UpTrain. Im Rahmen dieses Projekts werden auch zwei neue Aufstiegsfortbildungen entwickelt. Für nähere Infos kann man auch Podcastfolge 31 hören. Harald, welche Chancen und auch Herausforderung siehst du in diesen beiden neuen Weiterbildungen?

Harald Kraus:

Zum einen, glaube ich, zeigt das noch einmal die Innovationsfähigkeit unserer Branche. Also wir haben, wie gesagt, die Herausforderung, dass wir in kurzer Zeit Personal benötigen. Und wir haben da auch Antworten drauf gefunden.

Nämlich genau mit diesem Projekt UpTrain schließen wir die Lücke zwischen der beruflichen Ausbildung, also einer IHK-geprüften Ausbildung, zudem, was bisher wir als Unternehmen

auch schon konnten, dass wir nämlich in den Unternehmen betrieblich weitergebildet haben.

Jetzt wird es auf eine neue Qualität gesetzt. Wir schaffen branchenweite Standards, die es helfen, auch Vergleichbarkeit zu schaffen, die auch im Rahmen eines gemeinsamen Austauschs, eines Branchenaustauschs uns auch weiterhelfen. Und da sehe ich gerade bei UpTrain die Möglichkeit, dadurch, dass wir dort Beschäftigte, die engagiert sind in neuen Qualifikationsstufen, also im deutschen Qualifikationsrahmen letztendlich höher setzen. Das Ganze aber auch mit einem anerkannten Abschluss honorieren, gibt es uns die Möglichkeiten, im Rahmen unserer Tarife diese besonders qualifizierten Kolleginnen und Kollegen auch adäquat zu vergüten und zum anderen haben wir auch etwas, womit wir, wenn wir Beschäftigte suchen, wissen es gibt da einen Ausbildungsstandard, den wir dann auch nutzen können.

Also insofern finde ich das wirklich wunderbar, dass wir sowohl im gewerblich-technischen Bereich auf einen Masterabschluss zu gehen, dass wir dort Möglichkeiten schaffen, dies dann auch vergleichbar zu schaffen und dann aber auch die Erfahrung aus der Branche zu bündeln und daraus dann entsprechenden Berufsbilder, zusätzliche Berufsbilder, zu entwickeln.

Catharina Goj:

Stichwort: Fachkräftemangel. Du hast uns gerade schon gesagt, viel Wissen wird auch von den Mitarbeitenden zu Auszubildenden oder zum neuen Kolleg*innen weitergegeben. Wie schafft man es, dass Wissen im Unternehmen bleiben und nicht verloren geht, wenn zum Beispiel Kolleg*innen in Rente gehen?

Harald Kraus:

Die Antwort kann ich dir geben, wenn wir dann gemeistert haben. Ich kann mir sagen, was für uns im Moment die Lösungsansätze sind, die werden wir aber auch noch iterativ, peu à peu, noch weiterentwickeln.

Denn diese Herausforderung, in kurzer Zeit so vielen Menschen Erfahrungs-, also impliziertes Wissen weiterzuvermitteln, da haben wir bisher noch keine Blaupause, so ein bisschen wie Corona. Wobei das jetzt hier natürlich eine deutlich angenehmere Herausforderung ist.

Nämlich, dass wir tatsächlich hier für uns genau schauen. Für uns ist deswegen die Herausforderung, uns dort neue Wege zu entwickeln.

Wir, als DSW21, überlegen tatsächlich eine Akademie 21 Sekunden zu gründen. Also innerhalb des Unternehmens auch nochmal das Thema Fort-, Aus- und Weiterbildung zu bündeln, um hier genau diese unterschiedlichen Ansätze zusammenzubringen. Wir sind der Meinung, dass wir dafür aber auch schauen müssen, dass wir Kolleg*innen dazu bekommen, dass sie Freiräume haben, in denen sie ihr Wissen vermitteln können. Das heißt, wir wollen nicht alles in Lehrpläne verfrachten, sondern wir wollen z. B. auch Möglichkeiten geben, das in Teams gemeinsam zu entwickeln. Das heißt, dass wir dort agile Möglichkeiten noch miteinbringen. Wir werden aber auch natürlich sagen, welche sind die wichtigsten Punkte, die man vermitteln muss. Da jetzt zu sagen, das ist genau der Königsweg. Dafür ist das zu vielfältig.

Impliziertes Wissen im Fahrdienst ist etwas anderes als in der Signaltechnik, als in der Fahrleitungstechnik, als im

Controlling eines Unternehmens, welches strukturell Verluste macht.

Also das heißt, die Riesenbandbreite, die können wir so nicht abarbeiten. Aber wir sagen, wir wollen dort vor allen Dingen partizipative Prozesse mit einführen. Dass Kolleginnen und Kollegen untereinander sich unterstützen. Und wir werden natürlich auch schauen, dass wir dies dann nicht nur im eigenen Unternehmen machen, sondern, dass wir sehr bewusst auch die Vernetzung zu anderen Unternehmen finden. Da haben wir ja gute Strukturen. Zum einen den Ausschuss für Personalwesen, den Unterausschuss Bildung, aber auch natürlich euch als VDV-Akademie und da erwarten wir natürlich einen Lösungsansatz von euch, dass wir auch tolle Ideen, tolle Konzepte bekommen. Da sage ich ja immer wieder, ihr als VDV-Akademie seid der Thinktank in der Branche und da natürlich schon sehr wichtig.

Catharina Goj:

Gibt mir gerade die Vorlage, auf ein weiteres Projekt hinzuweisen, dem Projekt NetÖV, dessen Ziel es ist, unter anderem den Austausch sowohl zwischen Experten und Expertinnen als auch Quereinsteigenden in der Branche zu fördern und die vielen tollen Weiterbildungsmöglichkeiten in der Branche auf einer Plattform sichtbar zu machen. Also auch hier herzliche Einladung, um sich da zu vernetzen. Zu guter Letzt noch die Frage: Was ist denn dein persönlicher Wunsch für die Weiterbildung in unserer Branche?

Harald Kraus:

Ja, das ist spannend. Mein allergrößter persönlicher Wunsch ist, dass wir so gute Leute haben, dass wir keine Weiterbildung mehr brauchen. Aber das ist natürlich ein Wunsch, der mir nicht so schnell erfüllt wird.

Wenn es ein bisschen konkretisieren würde, würde ich sagen: Mein persönlicher Wunsch ist, dass wir eine Weiterbildung haben, die in der gesamten Branche anerkannt ist, weil sie gesamte Branche widerspiegelt. Dass wir eine Weiterbildung haben, in der Beschäftigte dann sagen: Wunderbar, das hat totalen Spaß gemacht. Ich habe viel neues Wissen mir aneignen können. Ich habe viele interessante Kolleg*innen aus anderen Unternehmen kennengelernt. Ich habe jetzt ein weiteres Niveau an Anwendungen erreicht und, das sage ich natürlich auch in meiner Funktion als Arbeitsdirektor und ehemaliger Betriebsrat, die es auch ermöglicht, dass wir auch am Arbeitsplatz andere Chancen haben.

Also noch mal, ich bleibe dabei, wenn wir Kolleg*innen bei uns halten, können die auch woanders Anfang machen, dass die besten engagiertesten Leute und ich sage ganz ehrlich, da wollen wir uns nicht verstecken, weil ich finde, dass tolle Branche. Wir sind die Antwort auf die Herausforderung des Klimawandels. Wir sind ein wichtiger Teil der Verkehrswende.

Und ich sag ganz ehrlich, also eigentlich müssten wir gerade bei vielen jungen Menschen, die sagen: Wir müssen etwas gegen den Klimawandel machen, die sind alle bei uns herzlich willkommen. Für mich ist einfach: Wir brauchen eine Weiterbildung, in der wir alle davon profitieren und die Spaß macht.

Catharina Goj:

Wer jetzt von den Zuhörer*innen denkt: Weiterbildung im ÖPNV, das interessiert mich, ich würde gerne mehr zu den Weiterbildung, aber auch zu den Trends erfahren. Denjenigen möchte ich wärmstens die erste Bildungskonferenz der VVDV-Akademie am 31. Mai und 1. Juni im House of Logistics and Mobility in Frankfurt am Main ans Herz legen.

Dazu kann man sich noch bis zum 17. Mai auf der Akademie-Website anmelden. Den Link dazu finden Sie wie immer in unseren Shownotes. Bei dir, Harald, möchte ich mich ganz herzlich für das Gespräch und die spannenden Einblicke bedankt.

Harald Kraus:

Ich bedanke mich ganz herzlich für das schöne Gespräch, für das tolle Interview. Und wünsche euch auch weiterhin viel Erfolg mit dem Podcast, der richtig toll. Nicht nur dieser, sondern jeder.

Catharina Goj:

Dankeschön.

Outro:

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