

Transkript der Audiodatei

Nächster Halt: Karriere in Verkehrsunternehmen

Intro:

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

Catharina Goj:

Nächster Halt: Karriere in Verkehrsunternehmen

Aufgepasst! Hand aufs Herz: Wer kann sich noch an Folge 31 erinnern? Titel war: UpTrain. Kurzer Reminder UpTrain war ein InnoVET-Projekt, gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Bundesinstitut für Berufsbildung, kurz BIBB. Warum war? Die vier Jahre Projektlaufzeiten bald und das Projektteam, das sowohl aus Mitarbeitenden der Verkehrsunternehmen als auch aus der VDV-Akademie bestand, hat super viel geschafft.

Ich bin Catharina Goj und bei mir ist heute meine Kollegin Britta Robels, die Projektleiterin des Projekts ist bzw. war.

Schön, dass du da bist, Britta und dass ich heute wieder die Rolle der Moderatorin übernehmen darf.

Britta Robels:

Ja, hi Catharina, schön, dass ich heute da sein darf.

Catharina Goj:

UpTrain hat Upschluss.

Britta Robels:

Ja.



Catharina Goj:

Wenn man auf eure Projekthomepage geht und sich über das Projekt informieren möchte oder wenn man vielleicht die Podcastfolge Nummer 31 sich noch mal ins Gedächtnis ruft oder nach hört, dann wolltet ihr mit dem Projekt die Weichen verstellen oder stellen, ein bisschen die Weiterbildungsmöglichkeiten in der Welt des öffentlichen Verkehrs fit für die Zukunft zu machen. Ist euch das gelungen?

Britta Robels:

Einfache Antwort: Ja.

Also was uns gelungen ist, ist, dass wir die Fachkarriere vor allem im gewerblich technischen Bereich von Verkehrsunternehmen optimiert haben.

Wenn wir uns anschauen, woher unsere Mitarbeitenden so kommen aus den Verkehrsunternehmen, sind das immer noch zu einem Großteil Personen, die über eine Berufsausbildung einsteigen. Also die berufliche Laufbahn quasi einschlagen im Bildungsbereich. Und dann schaut man sich den nächsten formalen, überbetrieblichen Abschluss an, das ist dann häufig der Techniker oder Meister.

Jeder kennt solche Kolleg*innen. Im Schnitt sind die Personen dann um die 30 Jahre. Das

Problem ist davor und danach, also zwischen Berufsausbildung und Meister und Techniker und danach haben wir keine formalen Abschlüsse. Und das hat das Projekt UpTrain probiert mit dem Geprüften Berufsspezialisten wurde eine Fortbildung entwickelt, die nach der Berufsausbildung aber vor der Übernahme von Führungsverantwortung mit dem Meister z. B. in die fachliche Tiefe geht, und zwar in den Bereichen Kraftomnibusse, Schienenfahrzeuge und Leit- und Sicherungstechnik.

Der Master hingegen unsere große Fortbildung, quasi, ist eine Stufe nach Meister und Techniker auf DQR Level 7.

Das bedeutet, der Master Professional ist adäquat zu einem Master studieren, kann aber berufsbegleitend absolviert werden. Und das Tolle ist natürlich auch bei uns, dass die Fortbildungen spezifisch auf unsere Branche zugeschnitten sind. Absolventen der Fortbildung erlangen interdisziplinäre Einblicke und im Zentrum steht Mobilität und ÖV. Und das Ziel ist es, dass die Absolvent*innen strategisch handelnde Leitungspersonal sind, deren Kompetenzen ich sage immer so ein bisschen wie teeförmig angelegt sind.

Catharina Goj:

Das heißt?

Britta Robels:

Genau, wenn Sie jetzt sich das vorstellen, es ist nicht das kleine t, sondern das große T. Es gibt quasi einen Kompetenzbereich nach unten, eine Vertiefung, eine Verwurzelung aus den Bereichen, wo die Personen herkommen.

Meistens halt auch genau diese Bereiche, die ich eben nannte Schiene, Bus oder auch Signal- und Leittechnik und darauf aufbauend ist, wie der Master Professional dann das horizontale T. Hier erlangen die Absolvent*innen dann ein breit gefächertes Wissen interdisziplinär. Sie erlangen Einblicke in andere Bereiche und auch in strategisches Handeln. Das ist das Ziel dieser Fortbildung.

Und durch die Ergänzung dieser beiden neuen Abschlüsse und der Entwicklung haben wir nun, wenn man sich diese Perspektive der formalen Fortbildungsabschlüsse anschaut, eine lückenfreie Fachkarriere von der Ausbildung bis hin zur Leitung explizit für die Mobilitätsbranche.

Catharina Goj:

Vielleicht noch mal kurz zurück zur Erklärung: DQR steht für Deutscher Qualifikationsrahmen und man kennt ihn als Pyramide oder auch so ein bisschen als Treppenstufen, dass man sich vom Schulabschluss über die Ausbildung, über das Studium gegebenenfalls je nachdem, was für einen Weg man einschlägt, hocharbeiten kann.

Das heißt, wer noch mal nachhören möchte, z. B. was der geprüfte Berufsspezialist ist, da gibt es auch eine Podcastfolge zu. Also der geprüfte Berufsspezialist oder die geprüfte Berufsspezialistin für Elektronik Mobilität auch mit IHK Abschluss. Das ist der korrekte Titel.

Genau.

Wer mehr dazu wissen möchte und auch Erfahrungsberichte hören möchte, kann sich mal die Podcastfolge Numero 91 anhören. Aber zurück zu dem, was du uns gerade erzählt hast.

Ich habe mich gefragt, was eure beiden neuentwickelten Fortbildungen so besonders macht. Also ist es genau das, dass ich mein Wissen in meiner Branche vertiefe, ohne woanders hin zu gehen, dass ich es im Unternehmen machen kann, dass ich quasi mich hocharbeiten kann, wenn man so schön möchte.

Britta Robel:

Ja, natürlich. Also dieses Stufenmodell ist natürlich schon auf der einen Seite das Besondere, dass man halt wie auch einen

individuellen Karriereplan hat, den man verfolgen kann, wenn man möchte.

Aber was unsere Fortbildungen auch so besonders macht, finde ich. Zum einen ist die Aktualität der Inhalte, die sind innovativ und aktuell. Du musst dir vorstellen, es gibt viele bestehende Fortbildungen. Auch dazu ist auch der Meister, Techniker. Die haben Lehrpläne und Prüfungsinhalte, die ein Jahrzehnt oder älter sind. Und ich finde es einfach so abgefahren, was bei uns in der Branche inzwischen, wie schnell sich auch Dinge entwickeln, was die Technik angeht und unsere Bedarfsanalyse für die Inhalte und die Kompetenzen ist keine drei Jahre alt. Wir haben also auch Inhalte im Lehrplan verankert, die heute und morgen relevant sein werden, z. B. KI, Datenmanagement oder Elektromobilität. Also das ist das eine, was ich da sehr besonders dran finde. Und wir haben auch die Prüfungsordnung so ausgelegt, dass die sich weiterentwickeln kann. Dass immer neue Sachen reingenommen werden können, ist jetzt.

Catharina Goj:

Das wäre meine nächste Frage gewesen. Also nicht, dass das auch irgendwann veraltet ist.

Britta Robel:

Genau daran arbeiten wir, dass wir das stetig neu aufarbeiten können. Und zum Zweiten, du hattest es eben schon gesagt, das Besondere ist halt auch, finde ich, der Wert der Abschlüsse.

Du hast den Titel eben sehr vorbildlich vorgetragen. Es ist ein Zungenbrecher. Also der Titel klingt natürlich sehr sperrig. Was dahinter steckt, ist aber formale Fortbildungsabschlüsse, die juristisch nach dem Berufsbildungsgesetz verankert sind. Nach dem BBIG, nach dem Berufsbildungsgesetz, ist nämlich der geprüfte

Berufsspezialist auf Fortbildungsstufe 1 und der Master Professional auf Fortbildungsstufe 3.

Adäquat, du hattest es eben auch schon gesagt. Zudem DQR, dem Deutschen Qualifikationsrahmen, zugeordnet auf Stufe 5 und 7 und das finde ich vor allem auf der politischen Bildungsebene auch noch mal eine echte Besonderheit, weil die Abschlüsse, die ich erlange, die IHK Abschlüsse haben nationale und sogar international anerkannte Titel, die auch über unsere Branche hinaus eine Wertigkeit und eine Bekanntheit haben.

Catharina Goj:

Das heißt, ich könnte, wenn ich den geprüften Berufsspezialisten habe bzw. die geprüfte Berufsspezialistin z. B. nach Frankreich gehen und da in einer Werkstatt von einem städtischen Verkehrsunternehmen arbeiten?

Britta Robel:

Der DQR ist adäquat zum EQR, zum Europäischen Qualifikationsrahmen. Und wenn du eine Fortbildung hast, die auf die DQR 5 angesiedelt ist oder anerkannt ist, wie das bei uns inzwischen der Fall ist, kann man das als vergleichbar, ja, als transparenten Abschluss auch fürs Ausland ansehen?

Catharina Goj:

Ja, cool. Vielleicht auch noch mal eine Chance, je nachdem, wo einen der berufliche Weg hinführt. Ich habe mich noch gefragt, ob man, bevor man eure Fortbildung machen kann, eine Ausbildung in einem Verkehrsunternehmen oder in der Branche haben muss. Oder ob man auch sagen kann: Ah, das ist auch was für Quereinsteiger. Und wenn die die und die Fortbildung machen, dann sind sie top ausgerüstet fürs Verkehrsunternehmen, das sie dann bei den Verkehrsunternehmen arbeiten können?

Britta Robel:

Ja, also wir haben jetzt gerade so ein bisschen über dieses Stufen- oder Pyramidenmodell, wie du sagtest, gesprochen. Das hört sich ja jetzt erstmal sehr schematisch an.

Das heißt natürlich nicht, dass jeder oder alle von A bis Z dieses ganze Modell durchmachen müssen. Es ist an den Rändern auch offen und Leute können auch dazustoßen. Das bedeutet, wenn ich jetzt z. B. meinen Mechatroniker oder meinen Elektroniker woanders gemacht habe und dann in Verkehrsunternehmen erstmalig anfangen, ist es natürlich auch trotzdem interessant, vielleicht für dich, den Berufsspezialisten zu machen, weil wir im geprüften Berufsspezialisten auch wie so ein ÖPNV Überblick-Branchenwissen vermitteln.

Und das ist natürlich auch etwas, was es nicht, ich sage jetzt mal in anderen nicht branchenspezifischen Fortbildungen nicht gibt. Also das ist natürlich das eine, was da eine Möglichkeit gibt.

Aber es ist auch so, dass die beiden neuen Fortbildungen auch zum Beispiel für Studienabsolventinnen und Abbrecher geöffnet sind. Das wurde explizit noch in den Zulassungsvoraussetzungen mit aufgenommen, um das Angebot möglichst offen und breit zu halten. Weil es gibt immer individuellere Karrierewege bei uns in Verkehrsunternehmen, wo Leute herkommen, wo Leute hingehen wollen und das ist halt wichtig, das auch irgendwie transparent und durchlässig zu gestalten.

Es wird auch immer Leute geben, die gar keine Lust haben, die Stufe bis zum Master Professional zu gehen. Also ich hatte auch einige bei uns in der Fortbildung, die gesagt haben, mir reicht der geprüfte Berufsspezialist, wenn ich sehe, was mein Meister auf dem Tisch hat oder auch was der für eine Führungsverantwortung übernimmt. Ich bleibe lieber hier so im Fachlichen. Also das kann natürlich auch durchaus der Fall sein, dass es die gar nicht nach oben zieht.

Catharina Goj:

Man hört ja auch des Öfteren aus Verkehrsunternehmen, dass die tatsächlich gut ausgebildete Mitarbeitende verlieren, du hast das auch gerade schon so ein bisschen angesprochen, die dann irgendwie studieren gehen, doch wieder abbrechen, obwohl sie sich eigentlich ursprünglich mal im Unternehmen auch wohlfühlt haben. Also die zieht dann so ein bisschen raus aufgrund der Karrierewege, weil für die Weiterbildungsperspektiven fehlen bzw. sie sind auch gar nicht so bekannt, Vielleicht was man alles draufsetzen kann, vielleicht auf die Berufsausbildung? Schaffen eure neuentwickelten Fortbildungen da Abhilfe, um dieser Problematik entgegenzusteuern?

Britta Robel:

Ja, also ich denke schon. Und ich hoffe, dass es auch in Zukunft so sein wird. Einfach dadurch, dass wir neue Fortbildungen entwickelt haben, haben wir einfach mehr Auswahl und auch eine vielfältigere Fortbildungslandschaft, wo hoffentlich viele sagen werden, das ist genau das Richtige für mich hier, da möchte ich mich weiterentwickeln. Von daher glaube ich, dass das auch durchaus Fortbildungen sind, die ihren Beitrag leisten zu Mitarbeitendenbindung und auch Zufriedenheit.

Catharina Goj:

Okay. Was würdest du denn den Verkehrsunternehmen raten? Also aus eurem Projekterfahrung raus, aus der UpTrain-Brille, so würde ich es mal nennen? Also was würdest du den raten, wenn diese Problematik im Verkehrsunternehmen besteht, dass sie Mitarbeitende verlieren, weil die gerade keine Weiterbildungsmöglichkeiten im Unternehmen sehen, sich aber eigentlich ganz wohlfühlen?

Gibt es da irgendwie Tools, die ihr entwickelt habt, die Unternehmen helfen, die ja vielleicht

auch eure Fortbildung noch nicht kennen? Ich weiß es nicht, wie etabliert bekannt das schon in den Unternehmen ist.

Britta Robel:

Ja, also eine Beobachtung hinsichtlich Ausbaufähigkeit würde ich mal sagen. Bei so Fortbildungs- und Weiterbildungsberatung vielleicht so in die Richtung, ist vielleicht unser Baustein der Bildungsberatung.

Alle unsere Fortbildungen sind ja damit einher gegangen, dass die Teilnehmenden von unserem ausgebildeten Bildungsberater begleitet worden sind und individuelle Bildungstermine hatten. Zu Beginn, Mitte und am Ende der Fortbildung, um so die individuellen Ziele und individuelle Karriereplanung anzugehen.

Und da war es eigentlich ganz spannend. Diese Bildungsberatung wurden nämlich zu dritt gemacht. Und zwar war das der Teilnehmende unser Bildungsberater, also ein Externer und eine Ansprechperson aus dem Verkehrsunternehmen, von dem Teilnehmer. Also häufig die Führungskraft oder jemand auch aus der Personalabteilung. Und bei den Gesprächen kam häufig raus, dass solche Gespräche, also sich einfach mal mit einem Mitarbeiter hinsetzen und gucken, was sind die Möglichkeiten oder wo will ich auch, wo will der überhaupt hin? Was stellt er sich vor? Bei uns im Arbeitsalltag häufig zu kurz kommen ist klar: Gerade im Werkstattbereich haben wir auch einen Fachkräftemangel. Da ist immer echt viel zu tun. Aber es findet dazu kaum oder selten Austausch statt, über die Möglichkeiten, auch die Wünsche.

Und dann ist es natürlich super cool, wenn dann Bildungsberater dabei ist, der vielleicht noch mal diese ganze Fort und Weiterbildungslandschaft mit auf dem Schirm hat.

Von daher ist mein Tipp Immer ins Gespräch kommen, über Möglichkeiten sprechen. Wir

helfen da auch gerne weiter, wenn es Fragen gibt, was es für Möglichkeiten gibt und dann auch so ein bisschen die Brille tauschen von das ist nicht möglich, weil... gegen die Brille, das ist möglich, wenn... Weil meine Beobachtung auch ist. Verkehrsunternehmen denken eigentlich, sie sind recht starr, aber wenn es um individuelle Karriereplanung und Schaffung von neuen auch so Zielpositionen hatten wir jetzt auch oft beim Berufsspezialisten geht, sind sie häufig flexibler als Sie denken. Dazu müssen aber halt Fachabteilung, Personalabteilung und auch häufig der Betriebsrat an einem Strang ziehen. Aber wenn das geschaffen ist, gibt es eigentlich auch, ich würde sagen, in vielen Fällen, wenn Mitarbeiter nicht zufrieden sind oder sich weiterbilden möchten, eigentlich die Möglichkeit, da ran zu gehen und Mitarbeitende auch zu halten.

Catharina Goj:

Jetzt hast du gerade bei der Bildungsberatung so ein bisschen von den individuellen Karrierewegen und Wünschen gesprochen. Ich habe den Eindruck, dass es bisher immer so eine gewisse klassische Karrierewege im ÖPNV gibt. Ist mein Eindruck da richtig? Und was sind diese klassischen Karrierewege? Vielleicht auch noch mal.

Britta Robel:

Also wir haben tatsächlich bei uns in dem Projekt ein Format entwickelt, ein Workshop entwickelt und auch erprobt. Der heißt „Karrierewege in Verkehrsunternehmen“, weil wir genau die gleiche Idee hatten. Wir dachten nämlich, es gibt einen klassischen Karriereweg für alle. Und als wir den das erste Mal erprobt haben, mit unterschiedlichen Verkehrsunternehmen am Tisch kam raus, ist es echt schwierig, einen allgemeingültigen, eine Blaupause für alle zu machen. Weil dafür sind Verkehrsunternehmen dann doch sehr

unterschiedlich. Man möchte es kaum meinen, aber es ist doch so, dass viele Verkehrsunternehmen ein sehr unterschiedliches Organigramm, unterschiedliche Fachabteilungen und daraus resultierend auch sehr unterschiedliche Berufsbezeichnungen oder Positionen haben, die auch unterschiedliche Anforderungen haben. Für das eine brauchst du vielleicht einen Fachwirt, für das andere Verkehrsmeister. Auch das ist sehr unterschiedlich in Verkehrsunternehmen.

Aber was wir dann gemacht haben, ist wir haben diesen Workshop unternehmensspezifisch angeboten. Bedeutet intern für ein Verkehrsunternehmen gemacht, für unsere Verbundpartner. Und das ist tatsächlich meines Erachtens eine sehr eine sehr erfolgsversprechende Art und Weise, interne Karrierepfade klassischer Natur aufzuzeigen. Das bedeutet, wir erarbeiten die vor Ort gemeinsam mit dem Verkehrsunternehmen z. B. von der Berufsausbildung auch zu einer leitenden Position, je nach Fachabteilung und visualisieren, dass das bedeutet, am Ende kommt ein klassischer Karrierepfad. Auch da natürlich schematisch. Muss natürlich darauf achten, dass das natürlich auch ein Modellcharakter hat, aber es ist trotzdem ein Instrument, was ich z. B. bei einem Bewerbungsgespräch, beim Recruiting den Leuten einmal hinlegen kann.

Guck mal, das ist, dass wir es hier in den nächsten zehn Jahren passieren könnte, wenn du auf Stelle XY kommst oder auch für die Personalentwicklung eben für solche Personalgespräche eingesetzt werden kann. Und auch also generell das Instrument für die Mitarbeiterentwicklung und -bindung. Und genau diese Workshops fand ich auch noch mal mega hilfreich zu sehen, dass es halt solche klassischen Karrierepfade tatsächlich in den Verkehrsunternehmen gibt und die wie auch so common sense sind. Aber sich die Zeit zu nehmen, sich hinzusetzen, mit der

Fachabteilung das zu erarbeiten und zu visualisieren, schon einen großen Mehrwert bietet.

Catharina Goj:

Und wie sieht das zukünftig mit solchen Angeboten aus? Also du hast gerade gesagt, ihr habt das für eure Verbundpartner gemacht, nun hattet ihr, lass mich nicht lügen, ihr Verbundpartner und Verkehrsunternehmen, wenn ich mich recht entsinne. Da gibt es noch viele Verkehrsunternehmen in Deutschland und vielleicht ja auch im deutschsprachigen Raum, wer weiß. Gibt es da irgendwie Pläne, das zu verstetigen?

Britta Robel:

Also ich sehe durchaus, dass da Bedarf ist bei den Verkehrsunternehmen für so einen Workshop. Und mein Wunsch wäre es eigentlich auch, das Angebot zu verstetigen.

Catharina Goj: Bin ich auf jeden Fall sehr gespannt. Das Schöne ist ja zu mindestens, dass die Fortbildung jetzt mit dem Projektende nicht vorbei sind. Ich glaube, wir haben es oft genug angeteasert in dieser Folge und deswegen möchte ich dir jetzt mal Zeit für deinen oder für einen Werbeblock für die Fortbildung zu geben.

Britta Robel:

Sehr gerne! Ja, vielen Dank dafür.

Genau, es ist jetzt so Erstmalig wird der geprüfte Berufsspezialist nun angeboten als offenes Angebot für alle. Und zwar gehen wir im Januar 25 mit dem ersten Schwerpunkt mit dem Schwerpunkt Kraftomnibusse an den Start und im Jahr 26 wird dann der nächste Berufsspezialist angeboten, für Schienenfahrzeuge. Und klar, wir brauchen Teilnehmer. Wir müssen die Fortbildung jetzt

etablieren und wenn sie Leute haben oder wenn ihr da Lust drauf habt, dann meldet euch bei uns und wir bringen euch in den Fortbildungen noch unter.

Catharina Goj:

Ja, also dem ist nichts hinzuzufügen. Dem Appell, sich für diese neuen Fortbildungen anzu...

Britta Robels:

Meldet euch an.

Catharina Goj:

Genau anzumelden, der Call to Action. Ich hoffe, wir konnten heute noch mal so ein bisschen Aufklärung bieten, was sich dahinter verbirgt.

Mir bleibt eine schöne Abschlussfeierei zu wünschen, weil ich denke, ihr habt einiges Tolles erreicht.

Mehr dazu gibt es auch sicherlich noch in den Shownotes. Es gibt noch einige Workbooks und Handbücher Leitfäden, die werden wir alle verlinken. Danke Britta, dass du dir heute die Zeit genommen hast. Sehr gerne. Und ja, bis zum nächsten Mal. Wir hören uns bestimmt nochmal wieder.

Britta Robel:

Absolut.

Outro:

Bei Fragen und Anmerkungen sind wir unter podcast Vdvakademie.de erreichbar.