

Transkript der Audiodatei

Nächster Halt: Leitstelle

Intro:

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

Catharina Goj:

Nächster Halt: Leitstelle. Hallo und herzlich willkommen zum Podcast der VDV-Akademie. Mein Name ist Catharina Goj.

Davon hat man vielleicht schon mal gehört: Schüleraustausch nach England, Frankreich, Spanien oder Italien, um eine Sprache besser zu lernen. Ein Erasmussemester in Asien, um in eine andere Kultur einzutauchen und über den Tellerrand seines Studiums zu blicken.

Doch wie sieht das eigentlich im Berufsleben aus? Wie kann der Austausch und das „Über den Tellerrand gucken“ über Netzwerke und Veranstaltungen hinweg gefördert werden?

Eine ganz konkrete Idee hatten vor einiger Zeit einige Mitarbeitende aus Leitstellen von Verkehrsunternehmen. Aus dem Netzwerk „Leiter Leitstellen“ ist heute der Leiter des Betriebszentrums der Münchner Verkehrsgesellschaft bei mir zu Gast, Sebastian Wilke.

Schön, dass du da bist, Sebastian.

Sebastian Wilke:

Vielen Dank!

Catharina Goj:

Ich finde die Vorstellung, sich für zwei Tage mal einen anderen Unternehmen umzuschauen und zu gucken, wie bestimmte Dinge gemacht werden, die andere Abläufe funktionieren, sehr verlockend.



Ihr habt ein Hospitationsprogramm entwickelt, bei dem das möglich ist. Konkret handelt es sich dabei um die Leitstellen in Verkehrsunternehmen. Was war eure Vision, als ihr das Programm konzipiert habt?

Sebastian Wilke:

Ja, genau. Also unsere Hauptintention war tatsächlich ein Stück weit die Mitarbeiterentwicklung und Wertschätzung.

Gerade in der Zeit des Fachkräftemangels wollten wir halt auch ein Stück weit Mitarbeiterbindung betreiben und haben uns da überlegt „Was können wir denn dafür tun?“ Und gerade so ein Austausch, dass man einfach mal raus aus seinem Unternehmen kommt, andere Sichtweisen kennenlernt, ist natürlich auch ein großer Wertschätzungsgewinn für die Verbindung zwischen Führungskräfte und Mitarbeiter. Und das war uns da sehr wichtig.

Was dann aber noch wichtig war, ist die Innovation an sich. Man lernt dann quasi unterschiedliche Arbeitsweisen kennen und Technologien. Und das trägt dann auch zur Weiterentwicklung der eigenen Betriebssteuerung jeweils bei. Das heißt, der Wissensaustausch, dass die Leitstellen voneinander profitieren, von einem breiten Pool an Wissen, Erfahrungen und Best-

Practices, das war uns ganz wichtig. Was man da auch dann nicht vergessen darf, ist das Netzwerk allgemein langfristige Partnerschaften. Das stärkt dann einfach nur die Verbindung zwischen uns Verkehrsunternehmen, fördert die Zusammenarbeit und gerade wie gesagt, in schweren Zeiten: Fachkräftemangel, Recruiting-Methoden: Wie kann man ein neues Fahrpersonal gewinnen? Neue Betriebsbedienstete, Störungsmanagement oder auch Prozesse allgemein? Wie kann man die verbessern? Da ist so ein Austausch auch auf Disponentenebene Gold wert. Und es steigert definitiv auch die Motivation und das Engagement dann von den Kolleginnen und Kollegen, die dorthin entsendet werden. Und es macht einfach Spaß, dann auch eben andere Kolleginnen und Kollegen aus anderen Städten zu empfangen.

Catharina Goj:

Gab es einen bestimmten Punkt, wie es zu der Idee kam? Was war ausschlaggebend, dass ihr diese Idee hattet?

Sebastian Wilke:

Genau. Ja, seit meiner Leitung hier in der MVG Leitstelle bin ich auch Bestandteil des Netzwerkes der Leiter Leitstellen und das gibt es auch schon seit gut zehn Jahren. Und da sind immerhin 15 Verkehrsunternehmen intensiv im Austausch und wir tauschen uns regelmäßig über aktuelle Themen aus, lernen bereits auf Führungsebene voneinander, um das Bestmögliche für unsere Unternehmen und letztendlich dann auch den Mitarbeitenden sowie Kunden rauszuholen. Und die Idee des Hospitationsprojektes entstand dann aus dem Wunsch heraus, den Mitarbeitern eben auch diese Wertschätzung entgegen zu bringen und gleichzeitig den Blick über den Tellerrand hinaus zu fördern. Und ja, es dient somit nicht nur einer großartigen Motivationsmaßnahme, sondern birgt auch wirklich erhebliches Verbesserungspotenzial.

Und das war dann die Idee, die wir dann angefangen haben, das Konzept zu gestalten und alle an einen Tisch geholt haben und das ausgearbeitet haben, wie man es denn bestmöglich dann umsetzen kann.

Catharina Goj:

Du hast jetzt schon ganz häufig gesagt, dass es auch viel um Wertschätzung bei diesem Austausch geht. Ist es dann so, Mitarbeitern, dass sie sich mehr anstrengen und an diesen Austausch teilzunehmen? Habt ihr da ein bestimmtes Auswahlverfahren?

Sebastian Wilke:

Ja, ich kann jetzt da nur aus Sicht der MVG sprechen. Also bei uns ist es so, dass die Teamleiter quasi bei sich im Team reinschauen, natürlich auch ein Stück weit nach Zugehörigkeit und wer auch Interesse hat zu fahren. Es gibt ja verschiedene Austauschtermine unterjährig und dann wird angefragt in der Belegschaft, wer ein Interesse hat und dann ja wie gesagt eben die Zugehörigkeit spielt da ein Thema mit.

Aber auch letztendlich, wie hat sich der Kollege oder die Kollegin mit eingebracht schon ins Team? Und dann gibt es gemeinsam mit dem Betriebsrat so eine Ernennungskonferenz bei uns und dann suchen wir da die passenden zwei Leute raus und kommunizieren dann allerdings auch mit denjenigen, die es dieses Mal nicht geschafft haben und ermutigen dann auch, dass sie sich beim nächsten Mal einfach wieder neu für diesen Austausch bewerben.

Catharina Goj:

Also schon so ein kleiner interner Wettbewerb, wenn man so möchte. Aber auch vielleicht was Positives, wenn es dann Feedback gibt.

Sebastian Wilke:

Ja, am Anfang war ich mir auch selbst unsicher, ob das vielleicht für Unmut sorgen

kann, aber ganz im Gegenteil. Also ich habe bis jetzt keine negative Stimme bei uns gehört, das läuft ja jetzt seit einem Jahr, sondern durchweg positiv. Und das kommt sehr, sehr gut an in der Belegschaft und das stimmt uns glücklich dann auch weiter zu machen.

Catharina Goj:

Perfekt. Also keine Demotivation durch Verschiebung der Teilnahme. So nenne ich es mal! Wie ist denn das Austauschprogramm aufgebaut?

Sebastian Wilke:

Also es gibt quasi die Möglichkeit, es individuell zu gestalten. Das war uns wichtig, Also nicht ein starres Programm, sondern wir wollen das Programm des Austausches individuell für die entsendenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestalten.

Das bedeutet, dass es vier verschiedene Kategorien gibt, in der sich dann diverse Aktivitäten verstecken, worunter man sich dann ja so Sachen auswählen kann wie aus so einem Werkzeugkasten, dass man da verschiedene Sachen sich zusammenstellt und dann eben das mitbekommt bei dem Unternehmen, was man auch mitbekommen möchte. Das unterteilt sich bei uns in der Kategorie Allgemein.

Unter „Allgemein“ da verstecken sich dann so was wie Arbeitsprozesse, Unternehmensvorstellungen, Kommunikation und Schulungskonzepte zum Beispiel.

Dann haben wir den zweiten Baustein „System und Projekte“. Da geht es dann eher darum, vertieft in die Leitsysteme reinzugehen, in die Fahrgastinfosysteme z. B. mit gegebenenfalls Praxisübungen. Und dann haben wir noch zwei weitere, nämlich die „Funktion in der Leitstelle“. Das ist dieses Standardmodul eigentlich. Da geht es dann darum, direkt am Dispotisch zu hospitieren

oder beim Unfall-Hilfswagen mitzufahren. Also wirklich die Arbeitswelt direkt am Arbeitsplatz kennenzulernen. Und dann haben wir noch „Sonstige Aktivitäten im Unternehmen“. Das ist der letzte Baustein. Da fallen dann so Thematiken drunter, wie andere Betriebshöfe besichtigen, Bus, Tram oder U-Bahn auch mal selber fahren, Museum zu besichtigen z. B. bei uns hier in München ist da bei uns die Möglichkeit noch und auch sonstige interessante Örtlichkeiten, wo man vielleicht von lernen kann, dann zu besichtigen. Genau.

Catharina Goj:

Okay, cool. Gibt es denn auch so was wie Pflichtmodule, die unbedingt besucht werden müssen, wenn man bei einem anderen Verkehrsunternehmen dort hospitiert?

Sebastian Wilke:

Das eigentlich nicht. Also es gibt kein Pflichtmodul, was man buchen muss, wenn man irgendwo hinfährt. Aber es gibt Pflichtmodule für die Verkehrsunternehmen, die teilnehmen wollen bei dem Hospitationsprojekt. Nämlich jedes Verkehrsunternehmen, das teilnehmen möchte, muss die Kategorie „Funktion in der Leitstelle“ anbieten. Das heißt die Hospitation direkt am Arbeitsplatz. Alle anderen sind je nach Kapazitätsverfügbarkeit optional der einzelnen Unternehmen. Also die Pflicht, um bei dem Projekt teilzunehmen. Um das mal zusammenzufassen ist somit Hospitation am Arbeitsplatz und alles andere ist quasi die Kür und kann man dann je nach Bedarf eben ausweiten.

Catharina Goj:

Also je nachdem, wenn das Partnerunternehmen ein Softwareprogramm hat, was ihr auch einführen möchte, dann ist es natürlich ratsam, wenn die Kollegen sich das

mal angucken beim Austausch oder ich weiß nicht, was man sich da noch alles in der Leitstelle vorstellen kann. So eine Expertin bin ich jetzt nicht, aber da wird wahrscheinlich einiges geben, wo man dann auch voneinander lernen kann. Was ihr wahrscheinlich auch damit fördern wollt mit dem Projekt.

Sebastian Wilke:

Genau. Also wir haben zum Beispiel bei der MVG sehr viel auch bei Arbeitsprozesse und Schulungskonzepte. Wir haben ja ein extra Schulungssystem bei uns, wo wir dann auch nach Störungen reingehen, in die Nachbesprechungen. Kontinuierlicher Verbesserungsprozess heißt das bei uns. Oder aber auch Informationsübermittlung an den Mitarbeitenden, die wir versuchen gesammelt und gebündelt weiterzutragen.

Wir haben Problemlösemodelle und extra eingeführtes Projektmanagement. Das sind dann so sonstige Themen, die wir hier bei uns z. B. anbieten können. Und das Tolle ist auch, dass wir dann so eine Art Handout immer mitgeben. Das heißt auch für das entsendende Unternehmen etwas an die Hand geben, die sich dann daran orientieren können. Und wir hatten tatsächlich auch schon die eine oder andere Anfrage, insbesondere Richtung Recruiting, wo man dann noch mal detaillierter nachbesprechen konnte. Und ja, so lernt man einfach dann voneinander und das ist halt das Tolle.

Catharina Goj:

Ja, total. Gerade in unserer Branche, wo so wenig Konkurrenz zwischen den Unternehmen ist und alle an einem Strang ziehen können und voneinander lernen können.

Gibt es denn jetzt vielleicht bei der MVG besonders - du hast es gerade schon gesagt mit deinen Schulungsthemen - gibt es Module, die besonders gefragt sind, vielleicht auch von

Partnerunternehmen, anderen Unternehmen, die an dem Programm teilnehmen?

Sebastian Wilke:

Ja, also bei uns war das tatsächlich bis jetzt bunt gemischt. Wir haben ja auch schon einige Hospitationen also empfangen bei uns. Da gab es dann eben von Dispo normal Hospitieren am Dispotisch oder Fahrgastinformation, Schichtleitung. All das wurde bei uns schon besichtigt.

Allerdings auch tatsächlich diese Prozesse, die ich vorhin gesagt hatte, auch gar nicht mit so einer großen Resonanz gedacht. Aber die Kollegen aus den Partner- oder Nachbarbetrieben haben dann auch sich tatsächlich das Problemlösemodell anschauen wollen oder den kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Das fand ich dann schon ganz interessant.

Genau und was bei unseren Leuten so die besonders gefragten Module sind, die irgendwo anders hingefahren sind, das waren dann hauptsächlich tatsächlich diese praktischen Feldeinsätze. Also an realen Störungseinsätzen teilnehmen, Mitfahrt mit dem Unfallhilfswagen war sehr beliebt, wo man eben eine direkte Einblick in die Störungsbehebung bekommt und auch technische Aspekte anderer Betriebe kennenlernt. Das war sehr besonders geschätzt, allerdings auch die Fahrpraxis.

Also meine Mitarbeitenden waren sehr glücklich darüber, auch selbst mal eine Tram zu steuern in einer anderen Stadt. Und das war sehr beliebt, wurden natürlich durch einen Fahrschulleiter dort dann eben begleitet und da erkennt man dann natürlich auch noch mal andere Arbeitsweisen, ebenso wie Betriebshofbesichtigungen und Großveranstaltungsmanagement. Genau das war auch noch etwas, was die Kollegen zum Beispiel in Bochum gerne schauen wollten bei der BOGESTRA, als dann der Fußball A-n und

Abtransport vom VfL Bochum tätig wurde.
Genau.

Catharina Goj:

Merkst du schon einen gewissen Wissens- oder merkt ihr schon einen gewissen Wissenstransfer? Also wenn die Kolleg*innen zurückkehren aus den Partnerunternehmen, die entsendet wurden, dass die direkt irgendwas umsetzen wollen, was sie erlebt haben, was sie gelernt haben?

Sebastian Wilke:

Ja, tatsächlich. Ein Kollege aus der U-Bahn, der war in Wien zu Gast und die hatten halt ein anderes Vorgehen wie wir bei einer Störung. Und das hat er schon direkt an uns weitergetragen. Wir haben das bei uns ins Betriebsleiterbüro erstmal zur Prüfung gegeben und da schauen wir jetzt dann auch im Hintergrund, ob wir da etwas effizienter machen können, gemeinsam mit dem Betriebsleiter für unseren Betrieb.

Also das gab es auf jeden Fall und auch bei uns kamen einige Anfragen schon habe ich ja vorhin erwähnt, mit dem Recruiting zum Beispiel oder auch mit den mit den Ausbildungsmöglichkeiten, die wir anbieten. Wir haben ja auch so ein Planspiel entwickelt für Schulungen, das wurde auch schon angefragt und ja, das ist einfach toll zu sehen, wie man da zusammen, gerade in diesen schwierigen Zeiten, zusammenwächst und dann voneinander viel lernen kann.

Catharina Goj:

Super. Jetzt wollte ich dich eigentlich fragen, was die Vorteile des Austauschs sind, aber ich glaube, das wird ganz schön deutlich. Vielleicht können wir noch mal ein bisschen zusammen zusammenfassen. Also man hat einen gewissen Wissenstransfer, Wertschätzung der Mitarbeitenden, dadurch Mitarbeiterbindung.

Man lernt die Vielfalt vielleicht auch kennen der verschiedenen Verkehrsunternehmen, die unterschiedlichen Bereiche. Natürlich on top, mal eine andere U-Bahn oder Tram oder Bus zu steuern, ist glaube ich immer ein Erlebnis für jeden, der in der Branche arbeitet. Habe ich irgendwas vergessen?

Sebastian Wilke:

Nee, komplett super zusammengefasst. Und tatsächlich neben diesen Blick über den Tellerrand und neue Sichtweisen ist die Wertschätzung das A und O. Also was ich auch als Feedback bekommen habe. Und gerade das zum Thema Mitarbeiterbindung, was in vielen Unternehmen auch strategische Ziele darstellt, mittlerweile neue Ideen, neuen Antrieb für die tägliche Arbeit. Und man sieht schon, dass zumindest eine Zeit lang die Leute, die woanders hingeschickt wurden, dann auch glücklich hier durch die Räume laufen und einfach happy sind, dass sie sowas erleben durften. Also echt toll. Ja.

Catharina Goj:

Cool. Ja, manchmal stößt man hier und da wahrscheinlich dann langfristig auch an organisatorische Grenzen, wenn man ganz euphorisch wiederkommt und alles neu Erlernte umsetzen möchte, was in anderen Unternehmen vielleicht hier und da ein bisschen besser läuft, aus welchen Gründen auch immer. Jetzt weiß ich, dass die Anzahl der Module der verschiedenen Unternehmen, die an diesem Austausch teilnehmen, gigantisch sind. Gibt es denn die Möglichkeit, den Austausch mehrfach zu machen, um die ganze Bandbreite irgendwie erleben zu können?

Sebastian Wilke:

Also bei uns, genau bei uns habe ich das ja vorhin schon gesagt, ist so sortiert, dass eine Hospitation jeweils pro Teamleitung

zugeordnet ist und die organisieren dann alles innerhalb ihres Teams. Wer Interesse hat und wer dann auch letztendlich entsendet wird, entscheidet dann der Teamleiter. Und der bespricht auch mit denen den Modulbaukasten.

Generell wollen wir so vielen wie möglich diese Hospitation ermöglichen. Das heißt, wenn man einmal gereist ist, kann es bis zum nächsten Mal dann gegebenenfalls etwas dauern. Aber aus diesem Grund haben wir eben auch den Modulbaukasten zur Verfügung gestellt, weil dann kann man sich schon individuell genau das zusammenbauen, was man dann auch dann sehen möchte. Also quasi das optimale Programm, zugeschnitten auf Wünsche und Bedürfnisse der Entsendeten. Und das ist eigentlich dann schon mal sehr zufriedenstellend und genau. Und wir wollen einfach schauen, dass so viele wie möglich halt in den Genuss kommen, den Austausch zu vollziehen

Catharina Goj:

Und gibt es bei der Rückkehr der Entsendeten dann irgendwie Präsentationen, kleine Mini - Vorträge, Impulse, die die dann auch mit ins Team tragen, wo sie erzählen, was sie erlebt haben?

Sebastian Wilke:

Ja, wir lassen immer so einen kleinen Bericht dann auch noch mal erstellen mit Positivem, was sie so erlebt haben. Vielleicht aber auch etwas, wo man dann aufzeigt, wo wir schon besser stehen. Das posten wir dann bei uns auf der eigenen Team Homepage. Das ist das, was ich zum Informationsfluss vorhin gesagt hatte. Quasi unsere Möglichkeit, den Mitarbeitenden klar und deutlich zu zeigen, was steht gerade an, was ist gerade neu, was ist aktuell und dort posten wir dann immer auch so einen kleinen Bericht von der Hospitation und liefern dann eigentlich von Tag eins bis Tag zwei und

Abreise ,Anreise immer so einen kleinen Erfahrungsbericht und genau ansonsten kommen dann die Kolleginnen und Kollegen auch dann zu mir meistens.

Und das tollste war tatsächlich ein Kommentar von einem der schon 20 bis 30 Jahre, ich glaube 25 Jahre, im Betrieb ist, der hat gesagt, das war ein richtig gelungener Ausflug, der uns regelrecht beflügelt hat und immer noch nachwirkt. Und wenn man dann sowas halt zu hören bekommt, dann weiß man, da müssen wir dran bleiben. Das müssen wir weiter forcieren.

Catharina Goj:

Apropos dranbleiben: Für unsere Zuhörerinnen ist bestimmt interessant, wer überhaupt alles mitmacht beim Programm, welche Verkehrsunternehmen? Und kannst du gleich dann mit beantworten, ob an diesem Austauschprogramm auch noch andere Verkehrsunternehmen teilnehmen können, die jetzt noch nicht dabei sind.

Sebastian Wilke:

Mhm, also momentan gibt es zehn Verkehrsunternehmen, die daran teilnehmen. Also neben uns, der Münchner Verkehrsgesellschaft, wären das dann die ASEAG aus Aachen, die BOGESTRA aus Bochum. Von der Berliner Verkehrsgesellschaft tatsächlich zwei, nämlich einmal die Oberfläche Bus und Tram und dann die U-Bahn-Leitstelle, die daran teilnimmt. Bei der Hochbahn ist es ebenfalls so Oberfläche und U-Bahn. Dann nehmen noch aus dem Rheinland teil, die Kölner Verkehrsbetriebe und die Rheinbahn aus Düsseldorf.

In Nürnberg die VAG nimmt noch dran teil. Und dann haben wir noch die Dresdner Verkehrsbetriebe und tatsächlich auch noch ein internationales Unternehmen, nämlich die Wiener Linien aus Österreich. Die nehmen

auch noch mit daran teil und genau rein im Prinzip könnten noch weitere Verkehrsunternehmen mitmachen.

Wir leiten einmal pro Jahr so eine Abstimmungstermin und Planungstermin roulieren für die nächsten zwei Jahre in die Wege. Da findet jetzt übrigens bald auch wieder statt, so dass wir dann frühzeitig erkennen können, ob Plätze frei werden. Und sehr gerne können andere teilnehmen. Die Hospitationen sind halt pro Jahr und pro Unternehmen auf circa 5 bis 6 begrenzt. Aber das heißt ja, wenn mehr Unternehmen mitmachen, dann wird sich das einfach alles ein bisschen in die Jahre reinziehen, der Umlauf, und quasi hat man dann jetzt zum Beispiel nicht in einem Jahr die KVB und im nächsten Jahr wieder die KVB, sondern eben ein anderes Unternehmen unter den fünf sechs, wo man dann Leute entsendet.

Und ja, wer Interesse hat, kann sich auch gerne an mich wenden und dann kann ich auch die Konzepte zukommen lassen.

Catharina Goj:

Bestimmt spannend. Und ja, vielleicht muss man uns zukünftig zwei Gruppen oder so machen, die innerhalb erstmal einander rotieren und dann mischt man die irgendwie durch. Sicherlich gibt es dann noch Ideen.

Habt ihr denn konkrete Ideen schon für die Zukunft, was ihr in den nächsten zwei Jahren plant? Du hast gesagt, jetzt steht wieder ein Treffen an: Gibt es da etwas, was ihr verbessern wollt, was ihr noch hinzufügen wollt?

Sebastian Wilke:

Ja, tatsächlich würde ich gern schauen, dass wir vielleicht noch mehr von diesen optionalen Angeboten stemmen können. Also wir haben ja gesagt, es gibt diese Pflicht und dann gibt es noch diese Kür. Das fände ich toll, wenn wir da

noch ein paar Angebote hinbekommen, bei dem einen oder anderen Unternehmen, da er hauptsächlich nur die Pflicht angeboten werden muss.

Aber da bin ich dann grundsätzlich offen, was die anderen Kolleginnen und Kollegen aus anderen Verkehrsunternehmen sagen, gegebenenfalls, das wäre auch so meine Idee, würden wir auch noch einen gemeinsamen strukturierten Bogen erstellen und an alle Reisenden mitgeben, sodass wir einen strukturierten Leitfaden dann auch auswerten können, wo man dann vielleicht halt schreibt, was hat man erlebt, was gibt es da für tolle Sachen oder wie sind da die Arbeitsweisen? Was sind da so die Ideen? Was läuft gut, was läuft schlecht? Und mit so einem guten Bogen könnte man dann halt auch schön Auswertungen machen und Input bekommen, was man so besser machen kann und das dann schön vereinheitlicht. Aber das müssen wir schauen, wie das dann auch die anderen so sehen.

Catharina Goj:

Ja. Du hast jetzt vorhin noch gesagt, dass es auch ein Recruitinginstrument ist und ich finde das noch mal richtig schön zum Abschluss aufzugreifen, weil du hast es auch angesprochen, in den Zeiten des Fachkräftemangels und jeder sucht irgendwie. Ich glaube mit so einem Programm, wenn man sieht, was ihr da alles bietet, da seid ihr auf einem guten Weg, tolle Mitarbeitenden zu gewinnen und auch zu behalten. Deswegen ja bleibt mir eigentlich nur, Danke zu sagen, dass du das vorgestellt hast. Ich wünsche euch weiterhin viel Erfolg, ist eine tolle Sache. Und ja, mal sehen, was für Unternehmen in Zukunft noch mitmachen. Und vielleicht können wir es noch ein bisschen ausweiten oder ihr.

Sebastian Wilke:

Jawohl. Vielen Dank für die Einladung auch

und ihr habt mich gefreut, das vorzustellen und ist auf jeden Fall eine tolle Sache. Und ja, machen wir weiter damit.

Catharina Goj:

Auf jeden Fall. Hört sich nach viel Spaß an.
Tschüss.

Sebastian Wilke:

Ciao.

Outro:

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