

Professionalisierung mit FiF
Stärkung der mittleren
Qualifikationsebene im ÖPNV am
Beispiel des jungen Berufsbildes
Fachkraft im Fahrbetrieb



Gereon Stock • Prospektiv Gesellschaft für betriebliche Zukunftsgestaltungen mbH

Stefan Hilger • VDV-Akademie e.V.

Leipzig, 31.05.2011

GEFÖRDERT VOM

In ProVes-Projekt (08/2009 – 07/2012) soll die Dienstleistungsarbeit im ÖPNV

mittels

- Förderung, Durchsetzung und Weiterentwicklung mittlerer Qualifikationen
 - Kompetenzerfassung und -entwicklung
 - Erarbeitung von Qualifikations- und Organisationsmodellen zum multifunktionalen und flexiblen Einsatz
 - Förderung der Beruflichkeit (Leitbildentwicklung, Wertschätzung, Servicequalität)
- professionalisiert werden.**



Folie Nr. 2



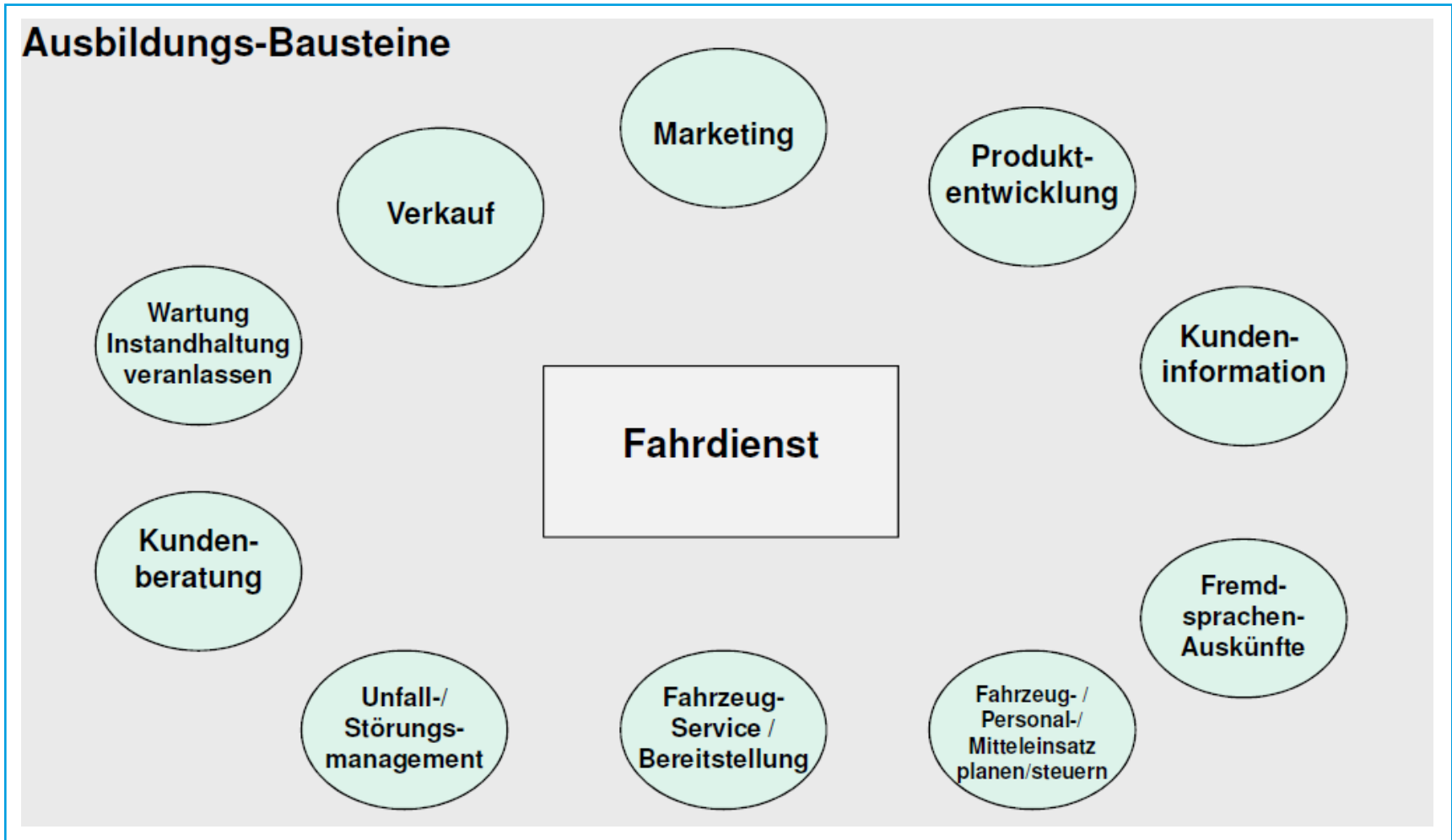
- üstra Hannoversche Verkehrsbetriebe AG
 - 1892 gegründet
 - 155 Mio. Fahrgäste pro Jahr
 - ca. 1.900 MitarbeiterInnen
 - ca. 900 im Fahrdienst
 - 12 Stadtbahnlinien, 39 Buslinien
 - 882 Haltestellen
 - 291 Stadtbahnwagen und 133 Busse
 - 120 km Gleisstrecken, davon 19 km im Tunnel

- ...besteht seit Sommer 2002,
- ...umfasste im Jahr 2010 über 450 Ausbildungsplätze,
- ...wird von fast 60 Verkehrsunternehmen in Deutschland ausgebildet,
- ...ist in Unternehmenstypen unterschiedlicher Größe, rechtlicher Verfassung und geografischer Lage zu finden,
- ...wird bei stetigem Wachstum im Jahr 2015 in 100 Unternehmen mit 700 Jugendlichen ausgebildet werden.
- ...ist ein entscheidender Schritt zu mehr Professionalisierung in der ÖPNV-Branche.

Pünktlichkeit ist erste Pflicht!



Fachkräfte im Fahrbetrieb fahren – können aber weit mehr!



Ortskenntnis vorausgesetzt



Folie Nr. 7

GEFÖRDERT VOM



Ziel

durch Standardisierung der Qualifizierung Aufwertung des Berufsbildes
Ausbilder/Fahrlehrer als Teil der mittleren Qualifikationsebene

Zielgruppe

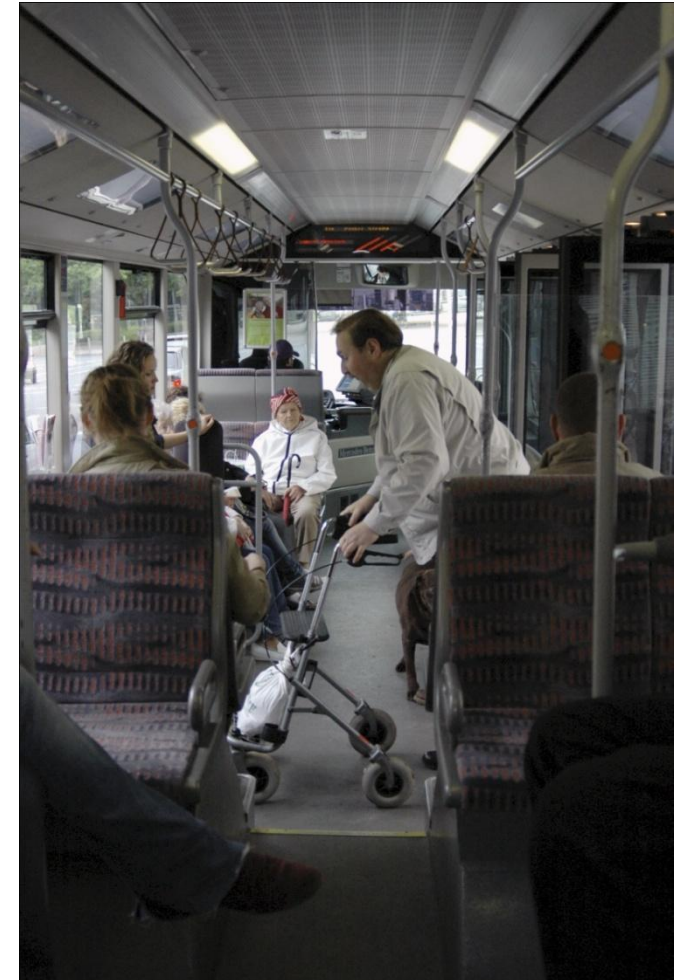
Kaufmännische und technische Berufsausbilder, Fahrlehrer Bus und Strab

Meilensteine

Erarbeitung Anforderungsprofile
Entwicklung Qualifizierungsprogramm
Erstellung eines Kompetenzleitfadens

Konkrete Anwendung der Ergebnisse

Entwicklung von Weiterbildungsmaßnahmen
Kriterien für den Auswahlprozess und
Professionalisierung der Ausbildung



Vorbereitung

- Festlegung von 22 Soll-Kompetenzen
- Entwicklung eines Fragebogens zur Kompetenzerfassung
- Auswahl der Teilnehmer/-innen

1. Befragung:

- Einschätzung der eigenen Kompetenzen (Selbsteinschätzung)
- Einschätzung der Kompetenzen des MA durch seine/ ihre Führungskraft (Fremdeinschätzung)

Kompetenzerfassung und -entwicklung als Prozess

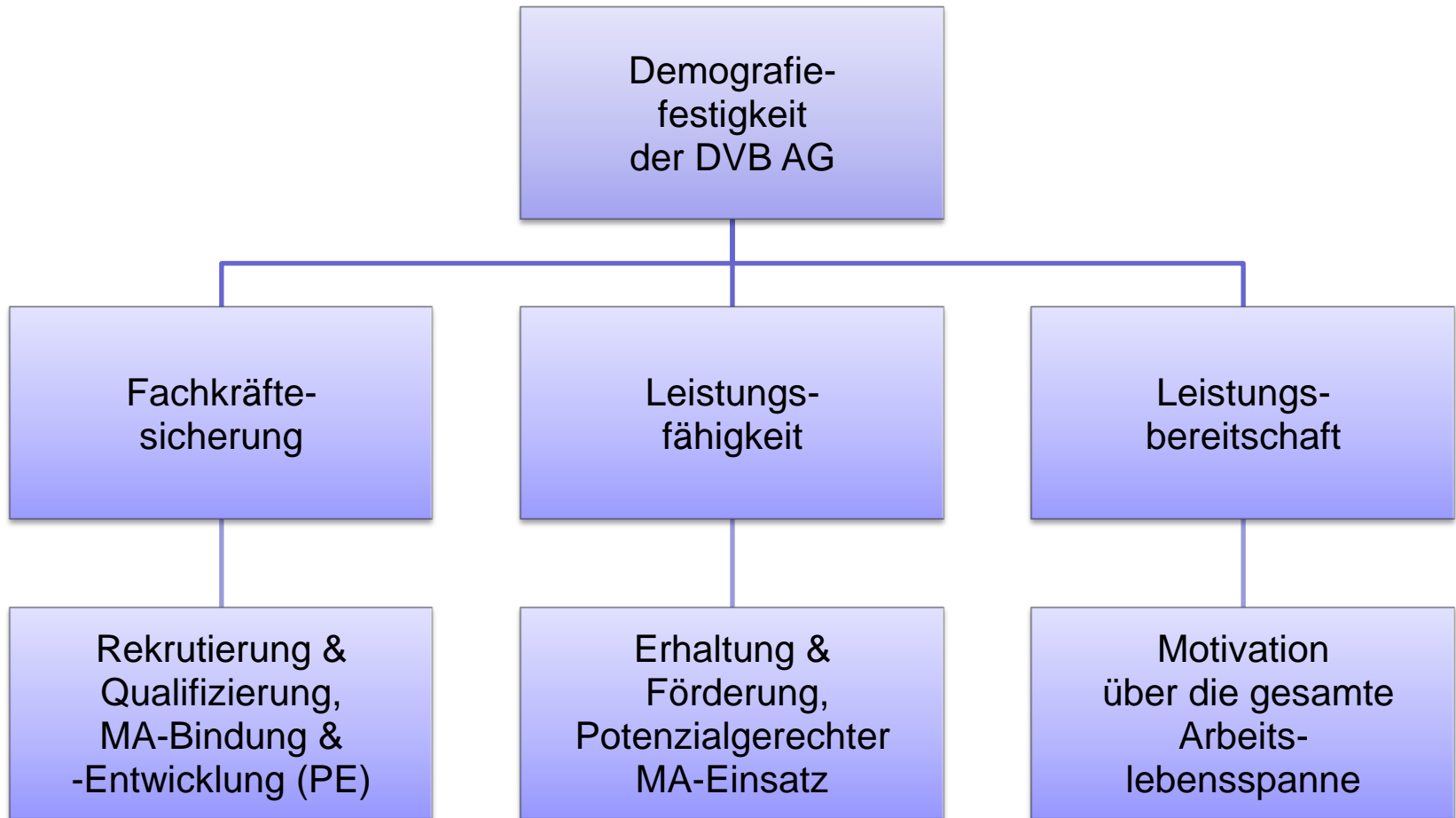
4. Maßnahmedurchführung und regelmäßige Überprüfung/ Aktualisierung des Kompetenzprofils

2. Auswertung der abgegebenen Einschätzungen und Rückmeldung

3. Gespräch zwischen MA, FK und Personalreferent und Ableitung möglicher Maßnahmen zur Personalentwicklung

Folie Nr. 10

GEFÖRDERT VOM

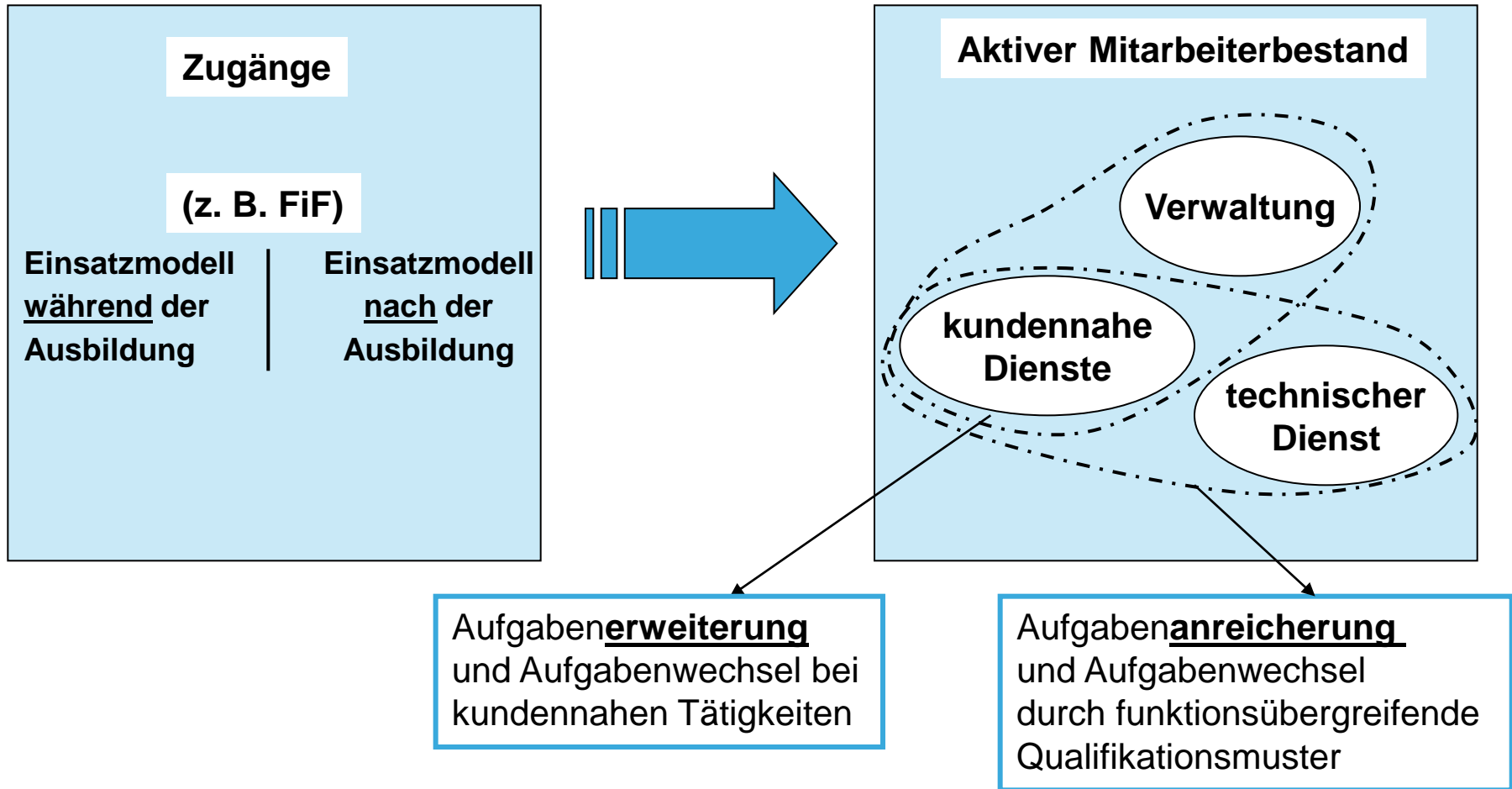




GEFÖRDERT VOM



Mischarbeit als arbeitsorganisatorischer Gestaltungsansatz





Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

www.proves-projekt.de