

Jung an die Spitze

Die Berliner Verkehrsbetriebe fördern gezielt Nachwuchskräfte.
Auch bei Vivantes und der Sparkasse spielen Fort- und Weiterbildung eine wichtige Rolle.
Und die IHK unterstützt Unternehmen mit einem ganz speziellen Angebot

MECHTHILD HENNEKE

Erst dreieinhalb Jahre hat Melike Schröder bei den Berliner Verkehrsbetrieben (BVG) gearbeitet, als sie 2023 in das Führungskräfteprogramm JUMP aufgenommen wurde. „Meine Abteilungsleitung hat mich dazu ermutigt“, sagt die heute 33-Jährige. Beim Start des Programms war sie als Teamleiterin für Fahrgastinformationssysteme tätig. Die studierte Wirtschaftsingenieurin leitete hierbei unter anderem ein Projekt, das die Digitalisierung der Fahrgastinformationen an Bushaltestellen vorantrieb, also die Anzeigen, wann die Busse kommen. Hier hatte sie schon bewiesen, was sie kann. Schröder erhielt einen der 24 begehrten Plätze, die jährlich im JUMP-Programm vergeben werden. Sie besuchte 18 Monate lang zahlreiche Seminare, wurde von einer Mentorin aus der zweiten Führungsebene der BVG begleitet, machte Hospitationen und hatte einen „Lernbuddy“ – eine weitere Programmteilnehmerin, mit der sie sich besprechen konnte. Zum Abschluss wirkte sie

bei einem laufenden Projekt mit, das die Optimierung von Prozessen nach der Einführung einer Software in verschiedenen Werkstätten zum Ziel hatte, und zeigte dabei ihre neue Führungskompetenz. „JUMP hat mir sehr viel gebracht“, sagt Melike Schröder rückblickend. Sie habe viel gelernt und konnte ein Netzwerk innerhalb der BVG aufbauen, das ihr heute oft hilft. Doch sie erreichte noch mehr: Schröder wurde während des Programms zur Fachgebietsleiterin IT-Instandhaltung befördert. Diese Abteilung ist dafür zuständig, dass Kamerasysteme, Fahrkartenautomaten, Lautsprecheranlagen und andere technische Installationen funktionieren. Sie führt heute 90 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. **Programme, die voranbringen** „Mit JUMP wollen wir unsere Talente auf die nächste Stufe bringen“, sagt Phillip Keip, Personalentwickler bei der BVG und für das Programm zuständig. Führungskraft zu werden, ist dabei nur eine Option: Andere JUMP-Absolventen werden Projektleiter oder Spezialisten in einem besonderen Ge-



Dank Fachkräfteförderung bei der BVG führt Melike Schröder (33) heute 90 Mitarbeitende als Fachgebietsleiterin der IT-Instandhaltung.

MECHTHILD HENNEKE

biet. Die persönliche Entwicklung sei individuell, deshalb ist es Ziel der Fachkräfteförderung, die Mitarbeitenden so zu unterstützen, wie sie es selbst wünschen. Man wolle sie „in der gelben Familie halten“, also Jobwechsel zu Konkurrenten verhindern.

Wie wichtig Karriereförderung heutzutage ist, betont die IHK Berlin. „Sie ist ein zentraler Baustein moderner Personalpolitik“, stellt Anke Fredericksen-Alde fest, Geschäftsführerin Beratung & Service. Unternehmen, die ihre Mitarbeitenden aktiv weiterentwickeln, sicherten sich langfristig Fachkräfte, stärkten ihre Wettbewerbsfähigkeit und erhöhten ihre Attraktivität. Die IHK Berlin sieht sich als zentrale Anlaufstelle für Berliner Unternehmen in diesem Bereich. Sie hat das Projekt weiterbildung.berlin mit der entsprechenden Internetadresse aufgesetzt. Hierhin können sich Berliner Unternehmen wenden, die Mitarbeitende weiterbilden möchten, genauso wie Beschäftigte selbst. „Wir betrachten Lernen und Entwicklung stets gemeinsam“, sagt Anna-Maria Zeschmann-Hecht, Ressortleitung Personal- und Organisationsentwicklung am Institut für Fort- und Weiterbildung von Vivantes. Im Bereich Gesundheit und Pflege spielt das lebenslange Lernen eine hervorgehobene Rolle, Vivantes hat deshalb zahlreiche Programme entwickelt.

„Ob Fachweiterbildung in der Pflege, Studium, Entwicklungsprogramm für Führungskräfte, Führungsteam-Lernreise oder Masterclass: Es gibt für jede Berufsgruppe und jede Entwicklungsstufe Qualifizierungsmöglichkeiten, aber auch viele berufsgruppenübergreifende Angebote“, sagt Zeschmann-Hecht. Auch im Bereich der Frauenförderung existieren Entwicklungsangebote: An dem Weiterbildungsinstitut gibt es sowohl Einzelkurse zu arbeitsbezogenen Themen wie „Basiskurs Geburtshilfe“ oder „Ethische Konflikte im Krankenhaus“. Es gibt aber genauso Angebote zur persönlichen Weiterentwicklung, etwa zum Einsatz der Stimme oder zu Storytelling in Business-Präsentationen. „Ziel ist es, die Teams dabei zu unterstützen, sich stabil aufzustellen, um den wachsenden Anforderungen im Gesundheitswesen erfolgreich zu begegnen“, sagt Anna-Maria Zeschmann-Hecht. Im Bereich der Führungskräfteentwicklung arbeitet Vivantes mit sogenannten Führungsteam-Lernreisen. „Das sind individuell auf die Bedürfnisse der Berufs- und Zielgruppen zugeschnittene Lernprodukte. Am Beispiel der Pflege heißt das, dass wir 2025 über 400 Führungskräfte aus der Pflege gezielt über mehrere Module geschult und entwickelt haben.“

Lernen ist der Schlüssel Die Bedeutung des Lernens hat Zeschmann-Hecht gemeinsam mit Co-Autorin Annika Holland kürzlich in einem Aufsatz dargelegt, der im Fachbuch „Stadt und Gesundheit 2040“ erschienen ist. Darin setzen sich beide für eine neue Kultur des Lernens ein, denn Lernen bezeichnen sie als „Schlüssel zur Transformation“. Der Gesundheitssektor ist ständig im Wandel und die Einführung digitaler Techniken wirkt sich stark auf den Arbeitsalltag aus. „Kreativität, Flexibilität und Urteils- und Entscheidungsfähigkeit“ zu verbessern, das sei ebenso wichtig wie digitale Kompetenzen, so die Autorinnen. Häufig zielen Fort- und Weiterbildung auf einen beruflichen Aufstieg ab. Die Berliner Sparkasse folgt dem Grundsatz: „Egal, ob Azubi oder Trainee, jedem Mitarbeitenden steht der Weg offen bis zum Vorstand“, sagt ein Sprecher der Bank. Die angebotenen Programme setzen auf viel Eigenverantwortung, werden aber auch von den Führungskräften begleitet. Den Rat ihrer Mentorin hat auch Melike Schröder immer wieder gesucht. Der Austausch über eine längere Zeit schuf viel Vertrauen. „Das Mentoring reicht über JUMP hinaus“, berichtet Schröder. Mittlerweile ist sie fast zwei Jahre in der Führungsrolle und hat schon Erfahrung sammeln können. In schwierigen Situationen kann sie aber weiter mit dem offenen Ohr ihrer Mentorin rechnen.



Damit es schon in jungen Jahren aufwärts geht, ist Mentoring innerhalb eines Unternehmen gefragt.

WESTEND61/IMAGO

STELLENMARKT

KAUFMÄNNISCHE BERUFE

2. Standbein für Steuerfachleute
(09632) 9 22 91 20 Mo-Fr 8-18h
steuerverbund.de/standbein

Finanzbuchhalter (m/w/d) in Teilzeit
(20h) ab sofort gesucht. Bewerbungen
bitte an: Hertling GmbH & Co. KG,
Sophie-Charlotten-Str. 15,
14059 Berlin, ☎ 030 320 90 313 oder
berlin@hertling.com

Kleines Steuerbüro in Kreuzberg sucht
zuverlässige, freundliche Sekretärin
in Teilzeit 25-30 Std./Wo. Kontakt:
Anne.Janusch@t-online.de oder
☎ 030/6118337

Alleskönner.

Anzeigenannahme
(030) 2327 - 50