

Premiere: Potentialträgerprogramm für VAGler

Die erste Gruppe Potentialträger ist mitten in der Fortbildung. Seit Mai bilden sich die Teilnehmer an einzelnen Tagen mit Lernmodulen und Gruppen-Coaching weiter und vertiefen in Reflexionstagen das Gelernte und Erfahrene. Im Zentrum des Förderprogramms steht das Lernen des Managenkönnens auf der Basis der Werte der VAG. Das Lernkonzept knüpft an den individuellen Potenzialen der Teilnehmer an und zielt auf deren Weiterentwicklung ab.

Im November fand der zweite Reflexionstag statt, bei dem diese Fotos entstanden.

„Meine Rolle“, so der Trainer Thomas Robrecht, „ist heute nur das Beobachten. Die Teilnehmer reflektieren sich selbst. Und zwar mit den Instrumentarien, die wir bislang zusammen ausgearbeitet haben.“ Und das sieht so aus: Jeder aus der Gruppe stellt sein Projekt innerhalb von fünf Minuten vor und wird dann von seinen Teamkollegen beurteilt. Nein, eigentlich eher beraten: zum Aufbau der Präsentation, zur Art des Vortrags, zur Körpersprache, zur Wortwahl. Dies konzentriert und sachlich und immer stets nur aus der Perspektive des gerade redenden Beraters.

Für die acht Teilnehmer, die gleichzeitig ein für die VAG relevantes Projekt bearbeiten, stellen sich immer wieder die Fragen: „Was habe ich erreicht?“, „Was habe ich gelernt?“, „Welche Absicht hatte ich mit meinem Handeln und wie war die Wirkung? Die Differenz daraus soll klar werden.“

Das ist alles absolut kein Selbstzweck. Trainer Thomas Robrecht: „Am Schluss haben sich die Teilnehmer zu Mitarbeitern entwickelt, die gelernt haben, Schlüsselfragen eines Projektstandes zu definieren, um dann gezielt an den Antworten zu arbeiten. Sie benennen die Dinge, wie sie sind, legen den Finger in mögliche Wunden, ohne dabei die Wertschätzung der Projektmitglieder aus den Augen zu verlieren. Sie können sich selbst steuern, wohl wissend, dass man seine Mitmenschen nur dann innerhalb eines Projekts lotsen kann, wenn die eigenen Ziele klar formuliert sind. Diese Klarheit gibt Halt und das ist gut für den Einzelnen – und vor allem gut für die Projekte der VAG.“

Potentialträger wird man übrigens, wenn die Führungskraft mit der Beratung von Personalbetreuern und Betriebsräten das Potential des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin erkennt und eine mögliche Entwicklung zur benannten Fachkraft oder Führungskraft prognostiziert. Auch die Einverständniserklärung des Mitarbeiters gehört dazu, sich mit dem Managementverständnis und den Werten des Unternehmensfahrplans auseinander zu setzen, diese mitzutragen und vorzuleben. Das Potentialträgerprogramm ist keine unbedingte Voraussetzung und auch kein Garant dafür, Führungskraft zu werden. Lehrreich für jeden Teilnehmenden ist es allemal.



Trainer Thomas Robrecht hielt sich an diesem Tag im Hintergrund und war sichtlich zufrieden über die Diskussionen seiner Schützlinge.



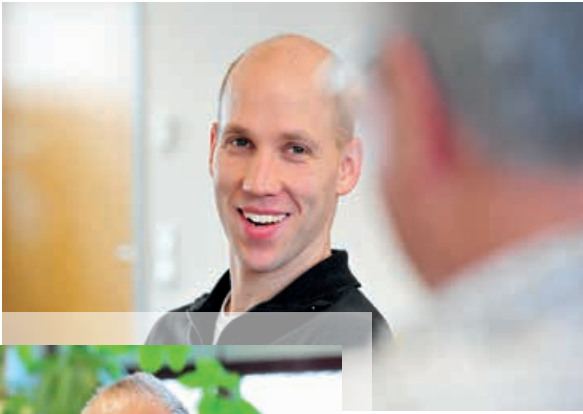
Michael Kaiser von der U-Bahn-Werkstatt hört seinem Kollegen ...



... Robert Meier zu, der sein Projekt erläutert. Auch er ist von WS-U.



Dimitry Rimalovsky, Werkstatt Bus, findet die Art der Weiterbildung lehrreich und persönlichkeitsbildend.



Das ist Benjamin Linder, auch ein Gewächs von WS aus der Elektronikwerkstatt.



Jürgen Poloczec-Augsberger vom Controlling gab seinen Kollegen gute Tipps zu deren Präsentationen.



So wie sich alle gegenseitig mit viel Respekt begegneten, so auch Jörg Zeitler von den Servicediensten.



Wer Uwe Kumschier (Marketing) kennt, wundert sich nicht über das herzliche Lachen, auch bei konzentrierter Arbeit.
Unten: Frederik Nöth arbeitet zurzeit mit vielen Forschungseinrichtungen zusammen und berichtete darüber.



Jubiläen

25 Jahre

40 Jahre

Wir verabschieden

Wir gedenken

Personalien