Podcast „Wir nennen es Trafo“ – Folge 2 mit Sylke Fleischer

Hinweis: Die Transkripte werden automatisch generiert und sind hinsichtlich Worterkennung und Orthographie teilweise noch fehlerhaft.

Zunächst war es eine kleine Gruppe, die 2016 von der großen Transformation bei der DB Systel angefangen hat. Wie ein paar Geisterfahrer im Betrieb. Warum ist es nicht bei einem Joke in einer späten Bar geblieben? Wie konnte das passieren, dass kurz darauf eine ganze Firma in Bewegung gekommen ist? „Wir nennen es Trafo“ – Die Podcast-Serie mit Geschichten von der Transformation bei der DB Systel. Von Carsten Tesch.

Wir kennen uns seit über zehn Jahren über die Veränderungscommunity der DB Systel. Damals. Wir treffen uns wegen meines Datenunfalls für ein zweites Interview in Berlin. Beim ersten Mal waren wir uns schon morgens in Erfurt auf dem Bahnsteig am Zug nach Frankfurt begegnet. Wir haben uns beide gefreut, aber auch beide, glaube ich gedacht, wollten wir im Zug nicht noch einiges erledigen. Und Sylke war dann ganz klar im Abgrenzen: Du, ich habe noch zu arbeiten. Wir sehen uns im Silberturm. Ich war eigentlich dankbar, aber ich habe auch gedacht, hätte sie das vor zehn Jahren schon so klar gebracht für das zweite Interview? Jetzt sind wir in Berlin in den Bügelbauten auf Socken. Jetzt sitzen wir hier ganz woanders. Jetzt sind wir plötzlich im Kreativraum gelandet. Hier in Berlin. In Bügelbauten der für, also für mich auch eine Geschichte hat. So was Veränderung bei der DB angeht. Aber davon will ich gar nicht anfangen, Sylke, sondern erst mal da anfangen, wo wir letztes Mal aufgehört haben, weil am Anfang war die erste, das erste Interview, jetzt so ziemlich das letzte. Inzwischen habe ich so viel gehört darüber und es wirkte als würde eigentlich mit den Gesprächen immer persönlicher. So, es wurde immer weniger so allgemein reflektierend oder Geschichten insgesamt, sondern wie du dich verändert hast, darüber möchte ich eigentlich sprechen.

Dann fange ich einfach mal an, im Jahr 2018 ist die Transformation so, dass die schon in vielerlei Munde war und es gab schon Veränderungsmanagement und Initiative vier. Kultur, Menschen und das dritte fällt mir gerade nicht ein. Führungskultur? Genau, danke, da habe ich jetzt. Kannst du mich fragen. Sehr gern mitgemacht. Gut, dass ich heute die nicht die erste Interviewpartnerin bin ich. Und zu dem Zeitpunkt war es so, dass ich persönlich Fachbereichsleiter war. Für Services Production hieß der Bereich damals 120 Leuten ziemlich ziemlicher verantwortungsvoller Job. Ich habe damals auch im Krisen und Notfall Management mitgearbeitet und wenn ich so zurück glaube ich, bin ich heute ein ganzes Stück gelassener. Einfach weil die Transformation ganz viel Verantwortung auch in die Breite getragen hat, in die Rollen, in kleinere Teams, in ja, in kleinere Teams und Personalverantwortung, Budgetverantwortung, so was wie eine Vision oder wo geht die Reise hin? Das ist jetzt alles verteilt und das macht, das fühlt sich gut an. Also die. Summe der Menschen einfach viel schlauer ist. Also ich hätte damals sowieso nie gedacht, dass das wie soll ich sagen, dass ich das alles können um Himmels willen. Aber ja, ich sehe viele Dinge einfach gelassener, weil wir halt ein großes Team von Menschen sind und jeder ein stückweit Verantwortung mehr trägt als vor acht Jahren, fünf Jahren.

Das heißt, die Einsamkeit der Führungskraft, wenn ich das so zuspitzte, die, die hat abgenommen? Ja. Wobei ich mich da nie einsam gefühlt habe. Wie ich den Eindruck hatte, dass die, ich habe das ja sicher damals, da erlebt, in deinem Büro und in diesem Umfeld, und hat den Eindruck, dass ihr schon sehr da zusammen gehangen habt und dass es so war, so wie so eine eigene Sprache auch sogar. Man gab sich nur so ein paar Worte und dann war, wusste der andere, worum es geht und dass das also das kam mir schon ziemlich verschworen vor. Okay. Ziemlich verschworen oder übertrieben, wenn ich sage, verschworen, also einfach vertraut ist das Richtige. Vertraut, vertraut vielleicht. Es hängt wahrscheinlich aber auch einfach mit dem Standort Erfurt zusammen. Also ich glaube, das spielt auch eine Rolle, dass die Mentalität der der Leute ziemlich bodenständig ist. Ziemlich viel Betrieb an dem Standort ist und ziemlich eingeschworene Gemeinschaft, wo. Ja, ja und vor Corona, war es ja auch so, alle Leute im Büro.

Du hast dich jeden Tag gesehen. Das war schon ein ganz anderes Gefühl wie heute. Nur Videokonferenzen und Microsoft Teams. Ja, aber auch ganz anders und.

Aber deine Entwicklung? Wie ging die dann weiter? Also du, du bist also die die klassische Führungskraft und bist also auch ein Opfer der Transformation? Das ist ja. Das ist schön formuliert. Ja, das war tatsächlich. Diesen schönen Posten, der ja irgendwie auch ein Stück Karriere bedeutet hat, also diese Leitungsfunktion zu haben. Ja, kann man sagen. Ja, hat auch ein Stück, wie soll ich sagen, wenn du darauf Wert legst, auch Macht ausüben zu können oder Karriere machen zu wollen und so was. Äh, war das schon so, dass sich das im ersten Moment, dieser Gedanke wir transformieren die DB Systel und wir legen die Verantwortung in kleine Teams und wir zersplitterten alle Bereiche, dies da gab. Das war schon im ersten Moment ein blödes Gefühl, das hieß ja, wir sägen an unseren eigenen Stühlen. Also die Führungskräfte und aber damit habe ich mich, glaube ich, nicht lange befasst. Ich fand den Gedanken schon spannend, diese Transformation durchzuführen. Also es hat mir nicht wirklich wehgetan. Ich hing nicht an dem Posten im Sinne von Ich mache das jetzt nicht und ich stehe dem Prozess hinderlich entgegen. Im Gegenteil, ich bin da wahrscheinlich auch so ein Mensch, der schnell denkt Okay, du kannst das jetzt nicht aufhalten. Also beschleunigt lieber und. Und das ist ja vielleicht auch interessant. Das ist interessant, neugierig und hat auch ein Stück Mut zu tun, mit einem Stück Mut zu tun.

Was du einfach für dich ja auch gut fandst. In der Vorstellung von dir selber jetzt ein bisschen mutig zu sein in der Situation. Na. Ja, und warst du das schon öfter? Musstest du erst mal mutig sein, um diesen Posten, als Unterschied zur Rolle zu erreichen. Jetzt plaudere ich ganz aus dem Nähkästchen. Als ich mich damals beworben habe, habe ich selber gar nicht geglaubt, dass das klappt, dass es funktioniert und es war eher so eine Klausel sozusagen auch. Weißt du, jetzt bewerbe ich mich mal! Mal schauen, was rauskommt. Ich habe überhaupt gar nicht den Plan, dass es tatsächlich klappt. Und es war dann einfach da. Wir haben. Wie kam es denn überhaupt zu der Bewerbung? Dass ich mir überlegt habe, was werden könnte? Und dann gedacht habe Okay, das kannst du jetzt hinnehmen. Oder du probierst einfach selber. Oh, na und ich bin dann mit ins Rennen gegangen.

Und den Ehrgeiz, den es ja dafür auch braucht, der war etwas, den das wusstest du von dir auch schon lange, dass du den irgendwie hast? Oder ist es etwas gewesen, was du da an dir entdeckt hast? In dem Moment, wo du provoziert warst, dadurch, wer es noch alles werden kann und dann mache ich versuchs immer. Dem Mut weiß ich nicht. Vielleicht hängt es auch ein bisschen mit Naivität zusammen. Also wenn mir einer gesagt hätte, bei vielen Jobs, die ich gemacht habe, das wird so und so, also wenn ich den ganzen Umfang gewusst hätte, glaube ich, hätte ich manche Dinge nicht getan. Ich bin auch ein bisschen ja so ins Wasser springen und schwimmen. Nee, aber du bist, du hast es, interessanterweise hast du jetzt ich habe Ehrgeiz vorgeschlagen und du hast auf Mut geantwortet, was ich gar nicht gesagt habe jetzt in der zweiten Frage, okay und wollte. Aber ich habe bewusst nach Ehrgeiz gefragt, ob das eine nur eine Rolle gespielt hat in deinem Leben, also dass du, was ich einer Schule weiß ja gar nicht, was du gemacht hast. Aber wenn du Sport gemacht hast in der Schule, dass du dann auch gewinnen wolltest oder so oder ob es was war, dass du eigentlich eher immer dich so eher in Gruppen aufgehoben gefühlt hast und Ehrgeiz etwas war, was in deinem Kopf erst mal noch nicht so vorgekommen ist.

Ich glaube, Ehrgeiz ist in meinem Kopf vergraben, irgendwo immer schon vorgekommen, aber ich bin trotzdem jemand, der in einer Gruppe gerne arbeitet, sich befindet, lebt. Du sagst Sport zum Beispiel. Ich habe schon ewig lange eine Sportgruppe, aber einfach, weil die Gemeinschaft mir gefällt. Aber einfach mitturnen würde ich trotzdem nicht. Ich würde gern vorturnen die ganze Zeit, also so der Ehrgeiz und die Gruppe, das spielt schon irgendwie eine Rolle zusammen. Ja, genau. Und gut, dann, dann ist es zu dem dann hattest du diesen Posten erreicht und jetzt letzte Frage noch mal zu dem, was ich dann, also was du hergeben musstest durch die Transformation war das etwas, was ansonsten in deiner Welt, also haben dich andere auch so angeguckt, wie wow die Sylke hat aber jetzt da bei der Deutschen Bahn was geschafft? Oder war das einfach was halt irgendwie ganz normal gehobene Sachbearbeiterin? Also wir haben das

andere angeguckt im Freundeskreis, hast du da ein Gefühl dafür? Da habe ich kein Gefühl dafür. Das ist ganz komisch. Spreche ich über solche Sachen gar. Nicht, weil ich in der Familie schon über solche Dinge spreche. Aber also mir passiert es ganz oft, dass ich in Runden dabei bin, wo die erzählen. Jetzt aber mein Haus, mein Pferd, mein Pool und was mir überhaupt nicht so, also das kann ich nicht. Ich würde es erzählen, wenn mich jemand fragt, wenn wirklich die Grenze dabei ist. Was machst du eigentlich auch so? Dieses nach außen tragen und ich habe jetzt den Posten um Himmels Willen ist nicht mein Ding. Nee, da sitzt oder sitze dabei und. Ja und schmunzelt manchmal einfach und denke mir Okay, Jungs, schön, dass ihr das erzählt. Okay.

Und dann also war diese Veränderung und begann die und für dich dann auch etwas, was unabsehbar war. Also diese Stühle, auf denen ihr als Führungskräfte gesessen habt, die sind einfach nicht nur abgesägt worden, die sind irgendwie verschwunden. Einfach, sind verschwunden. Und mir war auch nicht wirklich klar, was jetzt mit mir am Ende dieses Weges sein wird. Also wir sind dann einfach gestartet und haben geschaut, wie kann man die Teams schneiden, wie können wir die Aufgaben und das Geschäft schneiden, das ist klar, in den Teams entstehen und wie kann man es? Wie finden wir überhaupt Leute, die dann Agility Master werden und Product Owner? Und das ging dann alles seinen Weg. Und während der Transformation hat sich der Bereich oder die Einheit, die ich immer begleiten durfte, auch geändert. Ich weiß, wir sind in SEEC gekommen, da waren wir eine Einheit von weiß ich gar nicht mehr, vielleicht 70 Leuten oder so, und wir waren keine drei Monate dabei. Dann gab es schon wieder eine neue Struktur, dann hießen wir plötzlich Workstream Infrastruktur und waren eher noch nach DB Netz, DB Energie, nach den Kunden ausgerichtet. Ja, und dann kam die Zeit, als das SEEC aufgelöst wurde oder die Teams den Auftrag hatten, bringt die Arbeitsweise in die Breite. Und da gab es wieder eine neue Idee im Sinne von Na ja, dann machen wir jetzt eine Einheitengründung. Das war eigentlich der springende Punkt an der Transformation, dass das überhaupt möglich war. Normal hätten, hätte man uns versetzt als Bereich, diesen Infrastrukturbereich. Und ich weiß, wir sind damals mit Vertretern der Teams nach Frankfurt gefahren, mit der Erfurter Vertretung, und haben dort die Kollegen kennengelernt. Und auf der Rückfahrt im Zug entstand dann schon die Idee kann man jetzt machen oder wir gründen was Eigenes und zu dem Zeitpunkt hat auch keiner von uns das vorher ausprobiert. Also da hängt ja ganz viel Organisatorisches dran und du musstest eine, wie soll ich sagen, Nachweis machen, eine Plausibilitätsprüfung, dass du das auch darfst und ob der Business Case hinhaut und ob du zum Tag X wirklich 50 Leute hast, um das machen zu können. Und dann Kostenstellen-Zuordnungen und Stammdaten-Pflege und also, dass das klingt so von Außenstehenden bestimmt immer total abstrakt, aber am Ende ist ziemlich viel operatives Doing auch dabei, so eine Organisation in so einem großen Konzern irgendwie abzubilden.

Und was ist das denn für dich? Also da war ja nicht von vornherein klar, dass du darin wieder eine, auch wenn es jetzt nicht mehr Leitung heißt, aber eine exponierte Rolle darin haben wirst. Das hieß für mich, auf den Rat eines Kollegen zu hören. Hat mir damals jemand gesagt Ruf doch mal den Kai an und schau doch mal, ob du mit dem Kollegen Lust hast, als PO und AM die Einheit zu gründen, Leute mitzunehmen. Und dann habe ich ein Telefonat geführt und so weiß ich noch wie heute. Dann stand ich hinter unserem Haus im Garten und habe nach zehn Minuten Telefonat gewusst. Ja, mit dem hast du Lust, mit dem hast du Bock und es funktioniert. Es ist. Das war schön.

Was war das für eine Jahreszeit? Oh. 15. Mai, weiß ich noch. Haben wir entschlossen, das zu tun? Und wie gut kanntet ihr euch zu dem Zeit? Überhaupt nicht. Es war nur ein Telefonat. Du. Du wusstest nicht mal, wie er aussieht. Irgendwie. Oder kanntest du ihn vom Sehen oder? Kanntest du ihn nicht vom sehen? Ich habe glaube ich vorher in Microsoft Teams irgendwo ein Profilbild angeguckt. Und ein anderer Kollege hatte dir den Tipp Genau, ruft. Ihn mal genau selber. Hat mir damals gesagt Ruf doch mal den Kai und. Und so hat sich das irgendwie und. Aber wie geht denn dann so ein Gespräch? Wenn man sich gar nicht kennt, wusste der gleich, worum es geht? Also wir gründen hier eine Einheit und damit der? Der wusste mit Sicherheit gleich, worum es geht, weil. Der Markt die andere Seite auch schon mit angesprochen hatte. Na ja, der hatte auch. Der hatte zu dem Zeitpunkt mit seinem Team den Onlinemedien auch, wie soll ich sagen, eine

neue Heimat gesucht im Sinne von mir. Mann! Wo gehören wir denn zukünftig in dieser neuen DB Struktur hin? Und am Ende ist es oftmals über die Menschen, die sich treffen zu richtigen Zeitpunkten. Das ist funktionieren.

Und es ist euch das also wieder diese Stelle in diesen Gesprächen, das ist euch das nicht komisch vorgekommen, dass ihr das selber machen könnt? Ich meine, ihr habt so viel Erfahrung. Also du hast auf jeden Fall so viel Erfahrung damit, dass in der Systel umgebaut wird und neu geschnitten und also wie oft habe ich das gehört im Laufe der Zeit. Ja, und das ist alles wie immer, nur schlimmer. Und wir, wir machen schon wieder, sind schon wieder irgendwie ganz woanders aufgestellt und so und das waren ja immer Sachen, die, die ihr erfahren habt, das so gemacht und plötzlich stehst du in deinem Garten und fragst den anderen Kollegen Sag mal, ihr müsst euch ja auch nicht siezen, ihr habt das Bahn DU, du sag mal, wie sieht es aus oder welche wie? Welche Frage stellt man denn in so einem Moment, wenn man sich selber organisiert, macht und eine Entscheidung treffen will mit so einer Tragweite für euch und für den ganzen Teil von Leuten? Ich weiß nicht mehr, wie die Frage genau war. Es war nur irgendwie die Situation, dass es zwei Erfurter Teams gab, die eine neue Heimat gesucht haben und Kai mit seinem Onlinemedien-Team und irgendwie stand dann einfach die Frage im Raum Na hast du nicht Lust? Wollen wir das nicht selber versuchen? Und das war auch der Punkt an der Transformation, wo ich sage, es ist wirklich keine, keine Reorganisation wie die Jahre vorher. Also das ist einfach auszuprobieren und zu machen, das war schon, das fühlte sich schon ein ganzes Stück anders an und weil das hätte auch niemand für uns entschieden und getan und gemacht, also ab dem Zeitpunkt. Ich habe dann mal so ein Logbuch geführt, wie viele Termine wir so hatten, um das alles auf die Beine zu stellen mit allen Teamkollegen. Das ist eine riesen Liste, da hängt auch ein ganzes Stück Arbeit mit drin.

Also das hieß dann auch, es ist ja auch immer wieder, hörte ich immer wieder raus, immer wieder ein Aspekt, auch, dass dann aber richtig viel gearbeitet wurde, dass also diese neue Freiheit nicht bedeutet, dass man sagen kann Na ja, nun gucke ich mal ein bisschen nach meiner Work Life Balance, sondern die war ganz schön durcheinander erst mal diese Work Life Balance. Das war schon eine anstrengende Zeit. Und wir hatten damals, wir haben im Mai entschlossen, als Einheit zu starten, das zu wagen, und wir hatten im Juli diese Definition of Start, diese erste Hürde und dann im Juli nach vier Wochen schon den nächsten Status DOR. Und das hat aber auch ziemlich zusammengeschweißt. Das hat Spaß gemacht in dem Team.

Und dieser Moment, als ihr euch dann, Kai und du, als ihr euch dann das erste Mal begegnet seid, das war ja noch Corona. Und also man hat sich persönlich getroffen, musste nicht nur auf irgendwelchen bewegten Kacheln gucken. Oder nee, das war alles während Corona. Sie haben tatsächlich nur telefoniert. Ich weiß, die ersten Meetings habe ich damals ganz viele belächelt, weil wir im Haus kein Zimmer hatten, wo ich mich irgendwie zurückziehen konnte. Zu meiner Zeit bin ich damals in unseren Wohnwagen gezogen und habe von dort aus, also in. Eurem Haus, zu Hause, zu Hause. Ja, genau. Und habe von dort aus, das war meine Heimatstadt. Oder war in Arnstadt. Ja, genau. Und dann war es den Wohnwagen. Ja. Und dann konnte ich ja die Tür zumachen. Und das war dann mein Arbeitszimmer. Und ich weiß, ich hatte ziemlich viele Leute, die dann immer mal gefragt haben Wo sitzt du eigentlich? Und haben mich belächelt. Und ich habe tatsächlich die Kollegen ein knappes Jahr später das erste Mal getroffen, im Sommer 21, da. Ja. Und der Wohnwagen, mit dem ihr sonst wohin gefahren seid? Nach Frankreich oder Italien, also in Europa irgendwo unterwegs war. Also die waren noch funktionstüchtig, weil es könnte alles Mögliche sein und das WLAN ging auch gut da drin? War manchmal nicht so gut. Also ja, äh, manchmal habe ich auch die Kamera einfach ausgemacht und eingehendes Video abgeschaltet, damit das alles funktioniert hat. In einem IT-Konzern in einem Wohnwagen sitzend. Aber gut.

Ja, aber ihr, habt ihr was auf die Beine gestellt damit? Also unkonventionell. Unkonventionell. Und ich weiß auch noch, dass wir in dem Cluster, in dem wir jetzt sind, am Anfang so diese Plausibilitätsprüfung machen mussten, also darlegen mussten, dass sich das Geschäft, die Teams so entwickeln, dass sich das lohnt und dass man da tatsächlich auch eine Einheit gründen kann.

Und jetzt sind wir eine ziemlich starke Einheit in einem Cluster von neun Einheiten. Also bin ich auch stolz drauf auf die Leute, die das alles möglich gemacht.

Was heißt denn stark? Wir haben ziemlich guten Business Case, saubere Zahlen. Also da kommt hinten richtig was raus. Ja, wir machen Betrieb für die Bahn. Also wenn unsere Anwendungen ausfallen, dann, dann merkt das auch am Ende ein Endkunde draußen, weil die Anzeige nicht mehr geht. Und weil. Ihr seid das. DB Planet nicht mehr geht, oder? Ja genau, wir sind das. So erkläre ich das manchmal. Meinen Bekannten. Was tust du eigentlich? Ja, aber für die Webseite nicht zuständig. Nein. Wieso jetzt? Der Ärger. Ist. Ich hatte mal einen Begleiter, als ich sagte Ja, aber hier auf der App steht da und der sagte nur Das ist für mich so ein geflügeltes Wort geworden. Er sagte dann nur Ach, die App. Also ich meine, es funktioniert. Ja, das ist okay.

Aber wir waren eingestiegen mit der Frage, was diese, diese ganzen Veränderungen letztlich für dich bedeutet hatten. Also wo du sagst, über diesen Zeitraum, von wie viel, über wie viele Jahre reden wir da jetzt? Wir reden über 28 Monate, zweieinhalb Jahre und genau seit dem Start, was sich für mich persönlich geändert hat. Also an der Art, wie du in der Firma unterwegs bist, wie du dich fühlst, wie du dich selber wahrnimmst, wo du dich überrascht hast, wo du vielleicht auch enttäuscht warst von dir. Oh Mann, wie bin ich in der Firma unterwegs? Das kann ich gar nicht so richtig beantworten. Eine Frage wäre zum Beispiel vom Standing her. Also ich glaube, ich bin ein ganzes Stück selbstbewusster geworden. Bin ich. Klarer. Also wenn ich Dinge vorhabe oder in Besprechungen gehe, dann, dann lege ich mir meistens das zurecht, was, was ich in meiner Welt für richtig halte und versucht das dann auch klar so zu sagen. Oh Mann, was ist für mich anders geworden? Was wirklich anders geworden ist, ist beispielsweise auch das Thema Rufbereitschaft. Aber das hat doch, das hat auch was mit der Transformation zu tun. Das hat aber auch mit der Technologie und den Infrastrukturen, die wir jetzt nutzen, zu tun. Aber ich weiß, ich habe teilweise Krisenmanagement gemacht, da bin ich zwei, drei Mal die Woche angerufen worden und da gab es irgendwelche Störungen und das ist jetzt wirklich toi toi toi ein ganzes Stück besser geworden. Auch wenn die Pünktlichkeit der Züge nicht besser geworden ist. Aber das hat sich für dein Leben verändert, dass du damit weniger zu tun hast? Ja, und dass ich dann mit weniger Stress. Also das war auch eine Zeit, wo ich wirklich, wie soll ich sagen, wirklich schlecht. Also diese Nächte Krisenmanagement, da habe ich immer echt schlecht geschlafen und so alle zwei Stunden wach warst. Du guckst aufs Handy, ob irgendjemand angerufen hat oder das ist. Das willst du auf Dauer nicht.

Und jetzt hat jemand anders den Stress und da gibt es den plötzlich nicht mehr? So. Es gibt ihn noch, es gibt die Bereiten nicht mehr so, die Ausfälle sind tatsächlich die, die die Ausfälle der IT sind ein ganzes Stück geringer geworden und dadurch, dass die das die Teams auch kleiner geschnitten sind und die Verantwortung klarer gelöst ist. Also wenn ein Team eine Anwendung betreut, dann haben sie dafür auch die Verantwortung, dass sie von Ende zu Ende funktioniert. Und früher war das oft ein Telefonieren durch X Bereiche. Als das Rechenzentrum noch stand Plattform Bereiche Storage Verfahrens Betrieb. Also da hat man auch oft gemerkt, dass der eine auf den anderen zeigt, wir sind es nicht. Und das ist weg, das ist ziemlich weggefallen. Also dieses Wir sind es nicht, die Kollegen mal, das funktioniert überhaupt nicht mehr so gut. Zum Glück.

Und ansonsten in der, in der Hierarchie, die es jetzt in dieser Form, also in der bisher geläufigen Form, so nicht mehr gibt. Damit war ja auch immer verbunden das, was man so, na ja, so Politik nennt. Und wo ist denn das jetzt? Gibt es das jetzt nicht mehr oder ist das, wäre das zu romantisch? Das ist so, es gibt trotzdem noch genügend Politik. Aber ich glaube, die war mir damals schon nicht wichtig, was vielleicht auch hinderlich war, aber die ist mir jetzt in der Firma auch oft egal. Und das heißt ja was? Was verstehst du unter Politik? Na ja, auch ein ganzes Stück weit nach wie vor Macht ausspielen können. Absprachen oder irgendwelche versteckten Agenten, die du vorher nicht kennst bei Besprechungen. Du merkst schon, es ist ziemlich dünn, was ich dir erzähle. Es ist nicht mein Thema Politik. Aber es könnte ja für dich. Also man kann sich das ja zum Teil nicht aussuchen in der Organisation, also in dem Moment, wenn man von Politik betroffen ist, dann kann man sagen interessiert mich nicht. Und dann ist es aber egal, ob

es einen interessiert, weil es einen. Betrifft. Betrifft, möglicherweise zu Dingen zwingt, die man gar nicht einsieht oder einen verletzt, weil man gar nicht gefragt wird oder weil man das Gefühl hat irgendwie, man wird nicht wertgeschätzt. Und da sind die ganz normalen Dinge, die, wo man irgendwie denkt, ist der der Film, der in Organisationen sowieso ganz oft abläuft.

Wie viel rede ich jetzt über was, wo du dich noch dunkel erinnern kannst, wie das war oder? Ja, ich habe da jetzt also aktuell kein Beispiel, wo ich dich jetzt ganz schlechtes Gefühl dabei oder hätte ich irgendeine noch drin gehabt. Da hast du also keinen Schmerz, weil das witzig ist. Wir sitzen hier in diesem kreativen Raum, in dem Überbauten von was der hier so Streife durchgestrichen ist und so ein bisschen wie ein Fernsehstudio aussieht. Und ich habe den kennengelernt vor zehn Jahren, als diese interne Coaching Ausbildung war und ein Klassiker eigentlich war. Womit Coaches zu tun haben ist ja, dass Mitarbeiter einen Schmerz haben, ja einen Schmerz haben. Oft Schmerz mit mangelnder Wertschätzung, mit Verletzungen, mit Konflikten. Wo? Was sind so die klassischen Worte, wo man sich nicht gesehen fühlt, wo Führung toxisch ist und so diese Dinge, die zwischen Menschen passieren, so dass daran muss ich denken, wenn ich jetzt hier sitze, war eben diese, diese Coaching, die ganzen neuen Coaches, der Systel, irgendwie zehn saßen hier so auf Socken, wie wir jetzt auch und haben sich mit solchen Sachen auseinandergesetzt und auch Rollenspiele dann hier ringsum gemacht. Und jetzt reden wir miteinander und es kommt in deiner Welt aber zu wenig vor. Eigentlich.

Kommt tatsächlich wenig vor, also ich in dem, was ich tue, im Moment fühle ich mich wohl, es macht mir Spaß und es ist nichts, wo ich sage, da fühle ich mich jetzt nicht wertschätzt oder da hat mir gerade im Moment irgendjemand so wehgetan, dass es nicht funktioniert. Es tatsächlich nicht. Na ja, und du hast den Überblick auch über deine Einheit. Also gerade wenn, dann also um, wenn es um die Sachen geht, die ein Agility Master macht, der kümmert sich ja sehr stark um die Beziehungen und ist es. Also meine Frage ist, weil ich schwanke so ein bisschen, weil ich es einerseits für unwahrscheinlich halte, weil ich denke, dass Menschen einfach viele komische Sachen machen und weil Menschen sich einfach nicht riechen können. Und das ist doch, was ganz normal ist einerseits und der anderen Seite mich aber schon interessieren würde, ob diese Transformation und diese neuen Arbeitsverhältnisse, die ihr euch ja da eingerichtet habe, ob die unter Umständen, wie ich es jetzt wirklich schon öfter gehört habe, durch diese stärkere Auseinandersetzung auch miteinander und dass Karten irgendwie mehr auf den Tisch kommen und so, dass es weniger so eine zweite Agenda gibt, in vielen Situationen offenbar, dass die auch, also weniger mit solchen organisationstypischen Härten solche organisationstypischen Härten hervorbringen.

Dann habe ich deine Frage wahrscheinlich falsch verstanden. Also ich habe Politik so interpretiert. Politik in der Geschäftsleitung, in der Clusterleitung, in allem was so in der trotzdem noch Hierarchie ja da ist. Ah, das was du jetzt meinst mit Konflikten und unter Menschen, das gibt es natürlich. Also ich habe auch Kollegen oder Kolleginnen, mit denen ich ungern zusammenarbeite, weil das einfach nicht passt. Und auch in der eigenen Einheit erlebe ich, dass die Leute manchmal nicht offen miteinander sind und es eine ganze Weile braucht, bis es dann mal so richtig knallt und man sich wirklich mal sagt Pass auf, das geht so nicht, das stört nicht. Und manchmal, was ich im Moment gerade an mir hadere, ist diese GFK gewaltfreie Kommunikation. Manchmal wünschte ich mir, ich könnte einfach sagen, das stinkt mich an. Warum ist das jetzt so? Genau so schlecht? Oder ist dieses wir sind alle auf Augenhöhe? Das verstehe ich, wenn wir auch auf Augenhöhe miteinander arbeiten. Oder wir sind alle offen und wir sagen uns alles. Das trifft bei Menschen zu und trifft bei Menschen auch nicht zu. Und das ist lange nicht mehr so wie früher mit Fachbereich und Abteilungsleitung und sonst was. Aber das gibt es trotzdem nach wie vor.

Und was? Was, was nervt dich da gerade, dass du nicht mal direkt raus plaudern kannst, sondern weil das hält dich dann immer schön an die Regeln der gewaltfreien Kommunikation und meldest, was in dir vorgeht und sendest ich Botschaften und. Weil ich ein Mensch bin, weil mich Dinge manchmal einfach anstinken, wo ich sage Jetzt muss ich wieder dreimal überlegen, wie ich sage, dass das Gegenüber nicht verletzt ist oder so, aber manchmal verletzen mich auch Sachen

und ich könnte dann einfach hah, ja nur schwer an mich halten, das zu formulieren. Ich weiß nicht, wie ich dir das sagen soll. Wie gesagt, ich bin auch nur ein Mensch und manchmal platzt der Kragen. Ja klar, aber das eben. Und manchmal steht ja das schöne Training. Ihr macht da echt viel. Gerade an so weichen Fortbildungen gibt es unglaublich viel in der Systel und da steht es dir manchmal im Weg. Ja, das steht mir auch manchmal im Weg. Okay, und man hat ja Regeln, dass man sie manchmal auch außer Kraft setzt. Richtig?

Ja, insofern ist das, finde ich, gut, dass wir, dass wir das klar haben, dass damit nicht so hier hinter diesem Logo das Märchenland beginnt. Nein. Um Himmels willen. Und oftmals muss ich dann auch denken oder manchmal auch laut sagen Wir sind hier nicht auf dem Ponyhof, wir haben trotzdem eine Leistung zu erbringen und wir sind eine Firma und am Ende sind wir verantwortlich für die IT der Bahn. Und das ist ein wichtiger Job. Und da müssen auch manchmal die, ich sage, die Interessen Einzelner auch durchaus mal zurückstecken. Und Transformation hat auch Raum und so nicht nur ist Demokratie für alle. Und so pendelt es also immer zwischen den Situationen, in denen viel an Selbstbestimmung, Selbstorganisation möglich ist. Und dann gibt es auch wieder Situationen, in denen... In dem es Rahmen gibt und Spielregeln und wo die Sicherheit erinnern muss. Und Entscheidungen, die auch manchmal nicht angenehm sein können. Und wo es nun so ist, dass aber im Grundsätzlichen so viel möglich ist, sich Dinge vorzunehmen, wie ihr damals diese Einheitenbildung vorgenommen habt.

Gibt es irgendetwas, was, was du auch sagen könntest, was dich in absehbarer Zeit interessiert? Irgendwelche Pläne, was du vorhast in der wo deine Interessen hingehen? Jetzt in absehbarer Zeit? Die nächsten eins, zwei Jahre? Was dich für dich interessiert da drin. Also das muss ja gar nicht heißen, dass ich will einen komplett anderen Job machen und. So was ich jetzt zeitnah gerne machen würde, ist eine Motivations-Ausbildung einfach für mich so ein stückweit noch mal ich sagen noch mal eine Ausbildung zu machen. Warum? Also weil mich das Thema interessiert und weil ich gerne. Mir fehlt so der Kontakt zu den tatsächlichen Partnern im Konzern. Also ich bin zu fast 100 % in der DB Systel unterwegs und ich könnte mir vorstellen, dass so Konfliktlösungen und so was durchaus im Konzern gebraucht wird. Also die DB Systel macht da ganz viel. Aber wie ist es denn zwischen abhängigen Konzernen, Gesellschaften? Das fände ich noch mal spannend, da wirklich rauszugehen und dort so was zu machen. Ja, das wird mich reizen. Einfach um auch aus dieser schönen DB Systel Blase mal auszubrechen und mal zu gucken Wie ist es denn tatsächlich auch draußen? Weil das ist auch was, was wir oft hören, dass Ja, dass das Leben bei DB Netz, DB Energie, DB Immobilien, wo auch immer noch ein Stück weit anders ist als bei uns in der DB Systel.

Wir nennen es Trafo. Die Podcast-Serie mit Geschichten von der Transformation bei der DB Systel von Carsten Tech.