



# Monatsgespräch

DB JobService GmbH – Besonderer Hauptpersonalrat

DB JobService GmbH | Bonn | 18.09.2019

DB JobService –  
Wir schaffen Perspektiven.



# Agenda

---

## ■ Entwicklung und Ausrichtung des JobService



## ■ Fokussierungsthemen

- Kundenbeirat
- Strategisches Workforce Management
- Projekt „Weiterentwicklung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements“



## ■ Diskussion



# DB JobService steht für Perspektivgestaltung und Beschäftigungssicherung im DB-Konzern



## Leistungen für Konzerngesellschaften

- Berater bei der Gestaltung von Personalanpassungsmaßnahmen, Tätigkeits- und Anforderungsveränderungen sowie Integrationsmöglichkeiten von Mitarbeitern im Rahmen des BEM
- Analyse zukünftiger Tätigkeitsveränderungen innerhalb der DB mit der Ableitung von Handlungsempfehlungen
- Koordinierung des personellen Restrukturierungsaufwandes (inkl. Qualifizierungen, sozialverträgliche Maßnahmen (Abfindungen, ATZ) und ggf. unbefristete Übernahme der Arbeitgeberfunktion)

## Leistungen für Mitarbeiter

- Coach und Berater bei beruflicher Neuorientierung aufgrund Wegfall und Veränderung des Arbeitsplatzes oder der gesundheitlichen Eignung
- Partner für Beratung und Entwicklung beruflicher Perspektiven
- Begleitung als Gestalter von Berufswegen durch Stärkung der Veränderungsbereitschaft
- Durchführung des Perspektivgesprächs, um langfristige Beschäftigungsfähigkeit im Konzern zu erhalten

## Weitere Daten und Fakten zur Gesellschaft

- Flächenorganisation mit 12 Standorten
- 163 Mitarbeiter im Stammpersonal\*
- 2.654 Mitarbeiter im Bestand (Pool)\*\*

\*aktiv, nP, per 31.08.2019    \*\*aktiv+passiv, nP, per 31.08.2019





1

### Bahnreform

2

### Wettbewerb

3

### Digitalisierung

#### Herausforderungen

- Veränderung der Kompetenzprofile ganzer Berufsbilder, neue Arbeitsformen
- Altersstruktur, Arbeitsmarkt angespannt
- Dachstrategie Starke Schiene

1994

seit 2017



# Mit Blick auf Vision und Zielerreichung arbeiten wir 2019 innerhalb von 3 Top-Themen in bis zu 10 Fokusprojekten



IT

Anpassung IT-Landschaft JobService für zukunftsfähige Ausrichtung der Organisation im Sinne unserer Kunden. Fokusprojekte u. a.:

- **Vorbereiten/Einführen SBV 4.0**
- **Entwickeln Kompetenzmarktplatz**
- ✓ Einführen SBV 3.5 (agil)
- ✓ Einführen Office 365



Veränderung

Identifizieren und Stärken von Themen, welche die Gesellschaft beim Erreichen des Leitbilds unterstützen. Fokusprojekte u. a.:

- **Weiterentwickeln Steuerungskompetenz**
- **Unternehmenskultur**



Kunde

Weiterentwickeln der Produkte, des SWM, des BEM und des Produktmarketings mit unseren Kunden. Fokusprojekte u. a.:

- **Umsetzen Marketing-/ Vertriebskonzept**
- **Entwickeln Feedbackformate für Kunden**
- **Weiterentwickeln konzernweites BEM**
- **Entwickeln neuer Produkte (agil)**
- ✓ Weiterentwickeln SWM
- ✓ Mitwirken bei Weiterentwicklung Tariflandschaft
- ✓ Professionalisieren Datenqualität für Planungsprozess mit Gesellschaften

# Wir gestalten zusammen mit dem Kundenbeirat den JobService der Zukunft



## Das Ziel



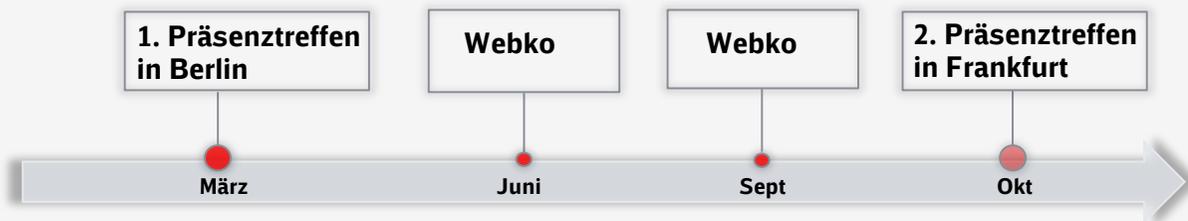
- Kontinuierlicher, kundennaher und innovativer **Austausch (Kundenbeziehung stärken)**
- **Soundingboard** für neue Ideen und Produktentwicklungen
- **Workspace** zur Weiterentwicklung des Konzernarbeitsmarktes

## Die Mitglieder



- Heterogene **Zusammensetzung**: 13 Geschäftsfelder mit 26 Mitgliedern in unterschiedlichen Funktionen
- **Rolle** der Mitglieder: Multiplikator, Diskussions- und Feedbackgeber, Inputgeber
- **Mehrwert** für Mitglieder: Impulse, heterogenes Netzwerk und exklusive Einblicke

## Was bisher geschah...





## Herausforderungen der DB



- **Berufsanforderungen** und **Tätigkeitsprofile** ändern sich
- **Kompetenzveränderungen**, **Potentialdeckung** sowie **Demographischer Wandel** der DB Belegschaft
- Bedarf an **Qualifizierungen** und **maßgeschneiderten Lösungen** steigt

## Vorteile SWM mit DBJS



- **Erfahrene SWM Berater** und **SWM-Projektexpertise**
- **Ganzheitliches** und in der Praxis bewährtes **Beratungskonzept inkl. Analyse**
- Erarbeitung eines **individuellen Maßnahmenplans** (z. B. Identifizierung neuer Berufsbilder)

## Ausblick/Status Quo



- Kontinuierliche **Weiterentwicklung** des SWM Produkts sowie Funktionen des Personalnavigators
- **Marketingmaßnahmen** zur Erhöhung des Bekanntheitsgrads
- Stetige **Kundenakquise**



# Projektstatus nach Geschäftsfeldern im Bereich des Strategischen Workforce Managements begleitet durch DBJS



## Projekte 2018

**DB Kommunikationstechnik** (Servicetechniker, Disponenten, Führungskräfte, Werkstatttechniker, Remoteservice)

**S-Bahn München** (Triebfahrzeugführer, Triebfahrzeugmechaniker, Triebfahrzeugelektriker, Service)

**DB Immobilien** (Büro, Verwertung, Altlasten- & Entsorgungsmanagement, KT Immobilien, Controlling, Asset-Management)



## Projekte 2019

**DB Dialog** (Digitale Dienste, Kundenservice, IT, Teamleiter, Spezialisten)

**DB JobService** (Personalberater, Referent Kunden- und Produktmanagement, Operativer/Interner Service)

**DB Station & Service** (Vertrieb, Objektentwicklung, Planung)

**DB Regio** (KiN, Prüfer, Instandhaltung)

**DB Beschaffung** (Operativer/Strategischer Einkauf)

**SSC Buchhaltung** (Debitoren, Kreditoren, Anlagen)

**DB FZI, DB Cargo**

**HR-Bereich für Holding**

} in Anbahnung

# Vision und Ziele des Projektes „Betriebliches Eingliederungsmanagement“



## Vision

Mitarbeiter und Führungskräfte nutzen

einfache, anwenderfreundliche und zukunftsorientierte Angebote und Instrumente,

um bei vorübergehenden oder dauerhaften gesundheitlichen Einschränkungen

effektive und wertschätzende Lösungen

für Mitarbeiter und Unternehmen umzusetzen.

## Ziele

### Optimierte BEM-Prozesse erfordern weniger Aufwand

- Neuausrichtung und Schärfung der Rollen entlang HR OM 2022+
- Vereinfachung und Verschlankeung der BEM-Verfahren
- Digitalisierung der mit dem BEM zusammenhängenden Prozesse, Dokumente und Workflows
- Ermittlung, Erprobung und Umsetzung geeigneter Systemlösungen und Verzahnung mit Smart HR

### Alle Beteiligten sind befähigt, ihre Rolle adäquat auszufüllen

- Zielgruppengerechte Instrumente für eine gute Einarbeitung der Akteure
- Eindeutige, verständliche und leicht auffindbare Informationen begleitend zu laufenden BEM-Verfahren

### Neue Angebote erhöhen die Qualität und Effizienz im BEM

- Ergänzende Instrumente für die Arbeit mit betroffenen Mitarbeitern
- (Beratungs-)Angebote für betriebliche Akteure zur Entwicklung von passfähigen Lösungen

# Die BEM-Elemente werden in 5 Stoßrichtungen weiterentwickelt, dabei erfolgt die Betrachtung jeweils als separater Prozess



| <b>BEM</b><br>ZUR<br>PRÄVENTION                         | VERFAHREN ZUR<br>WIEDERERLANGUNG<br>DER TAUGLICHKEIT   | <b>BEM</b><br>ZUR<br>INTEGRATION |
|---|--|----------------------------------|
| <b>1</b> Rollen im BEM                                  | Aufgaben und Verantwortung der FK, HR-Partner, EM und IV                                     |                                  |
| <b>2</b> Prozesse/IT                                    | Vereinfachung und Verschlankung, u.a. durch Digitalisierung                                  |                                  |
| <b>3</b> Transparenz/Kommunikation                      | Auffindbare und verstehbare Informationen,<br>Routen durch den Dschungel des Expertenwissens |                                  |
| <b>4</b> Befähigung/Qualifizierung                      | Kontinuierliche Befähigung der Beteiligten   |                                  |
| <b>5</b> Neue Instrumente                               | Case Management,<br>Weitere Angebote zur Gesundheitsberatung                                 |                                  |
| Juristische Perspektive   Beteiligung KBR   Datenschutz |  |                                  |

# Nehmen Sie gern Kontakt mit uns auf



## Kontaktdaten



**Vorsitz der  
Geschäftsführung**

Karin Albers



**Kaufmännische  
Geschäftsführung**

Dr. Stefan Kotkamp

DB JobService GmbH  
Caroline-Michaelis-Str. 5-11  
10115 Berlin

Tel.: 030/297 58400

DB JobService GmbH  
Caroline-Michaelis-Str. 5-11  
10115 Berlin

Tel.: 030/297 58300