# DB-Konzern & DB JobService GmbH

## Call-Konferenz 23. April 2018, Berlin

**DB JobService GmbH | Dr. Stefan Kotkamp | 23.04.2018**

DB JobService –
Wir schaffen Perspektiven.

# Agenda

1. DB Group presentation
2. DB JobService: Von der Rationalisierung zur digitalen Transformation

# DB is an international mobility and logistics company that was formed from several large, long-established companies

## Family tree of Deutsche Bahn AG (simplified)

**The beginning:** Rail line connecting Nuremberg and Fürth

**1835**

Split into Deutsche Bundesbahn and Deutsche Reichsbahn

**Deutsche Bahn AG** established

**Acquisitions**

NS Cargo

DSB gods

**Acquisitions** (selection)

BAX GLOBAL, SPAIN-TIR, TRANSFESA, EWS, ROMTRANS GmbH, pcc, NORDCARGO

**1931** – **1949** – **1991** – **1994** – **2000-2002** – **2005-2009** – **2010**

**1872**

Schenker established

German Imperial Railway buys Schenker

Majority stake in Schenker sold to Stinnes AG

Schenker reacquired

SCHENKER Stinnes Logistics

**1938**

Cowie family opens motorcycle shop

**1997**

Renamed "Arriva"

Arriva acquired

ARRIVA

**International mobility and logistics company**

**Today**

# From “Gate to the North” to the largest office complex of DB

# Through its eight business units[1], DB operates in every segment of the transport market

**Passenger Transport:**
Moving people from A to B – in Germany and throughout Europe

- **DB Long Distance**
  Long distance rail passenger transport[2]
- **DB Regio**
  Regional and local passenger transport in Germany
- **DB Arriva**
  Regional and local passenger transport in Europe[3]

**Freight Transport and Logistics:**
Smart logistics by land, sea and air

- **DB Cargo**
  European rail freight transport
- **DB Schenker**
  Global logistics services

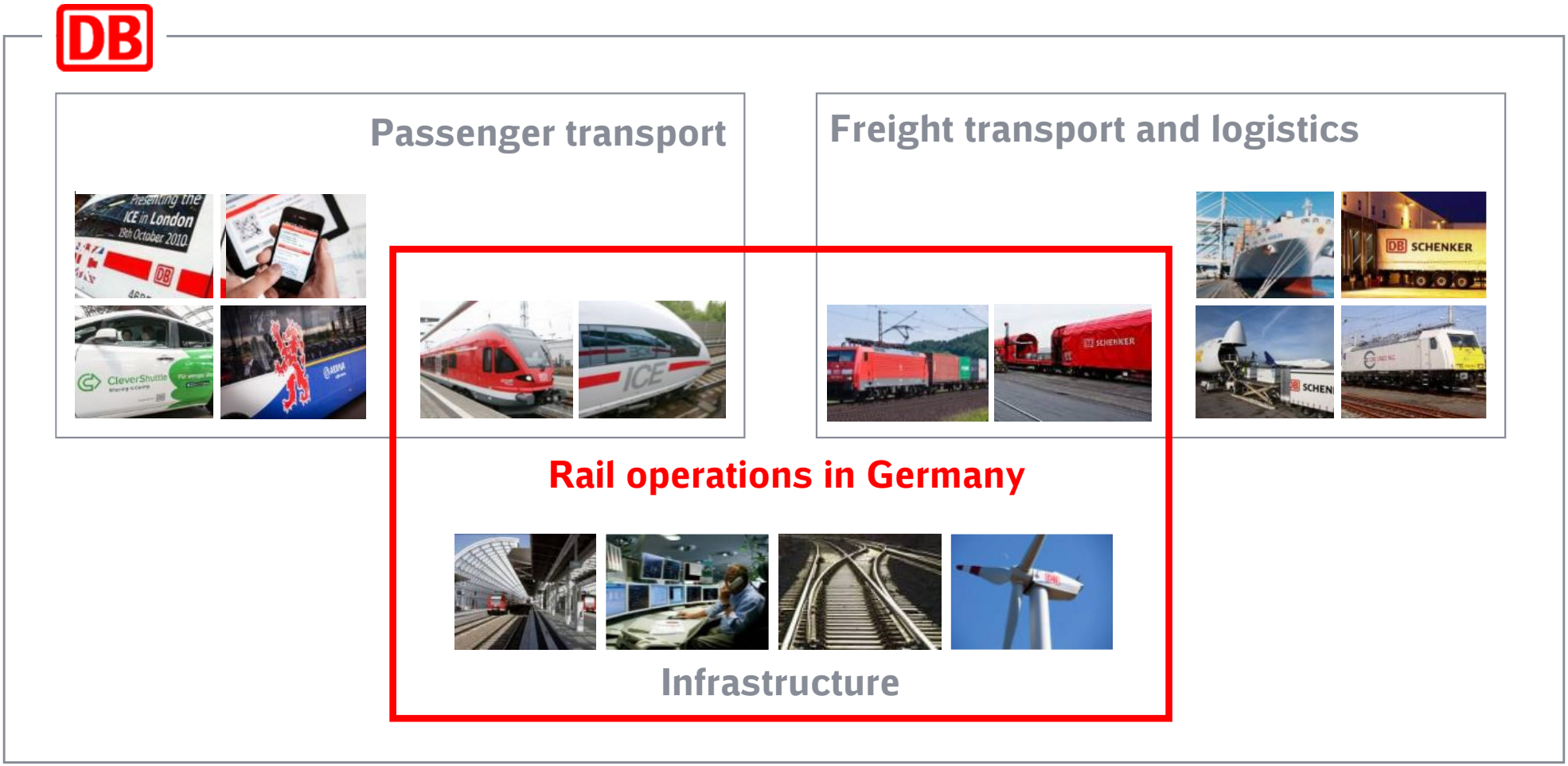
**Infrastructure:**
Efficient, future-oriented rail infrastructure in Germany

- **DB Netze Track**
  Rail network
- **DB Netze Stations**
  Passenger stations
- **DB Netze Energy**
  Traction power

1 The former DB Services Business Unit has been dissolved and its responsibilities distributed across the DB divisions; 2 In Germany and cross-border transport
3 And long-distance rail transport in the UK, through CrossCountry, an Arriva subsidiary

# The DB Group's integrated, international structure makes it possible to develop rail operations in Germany as an complete system

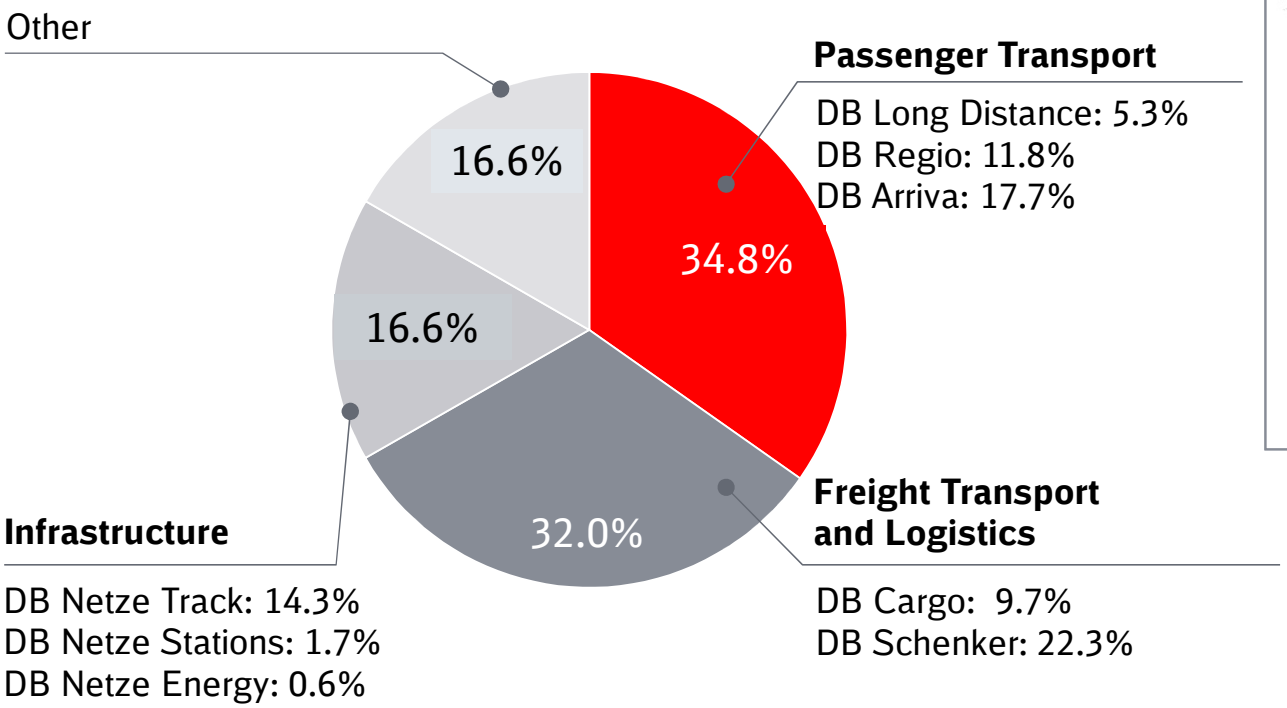
Cornerstones of the DB Group



# DB employs over 300,000 people globally, including some 190,000 in Germany

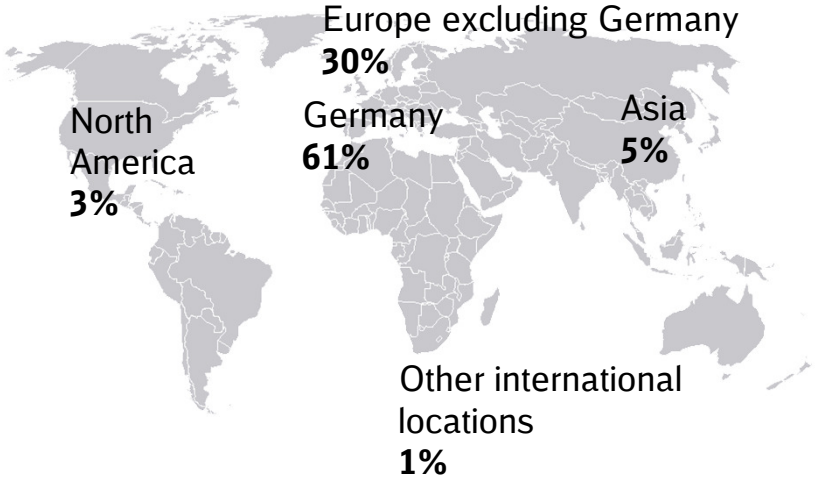
## Employees by business unit

100% ~ 306,368 full-time equivalents




## Employees by region

100% ~ 306,368 full-time equivalents




Data as of Dec. 31, 2016

# DB is one of the largest and most multifaceted providers of vocational training in Germany

DB employs over **300,000** people around the world in more than **500** professions. Two-thirds of its employees are based in Germany.

DB trains some **9,500** vocational trainees and **950** cooperative education students in more than **50** professions.

Through its "Chance plus" program, DB helps some **250** interns launch their careers at the company each year.

Roughly **92%** of DB's vocational trainees are offered jobs upon successful completion of their training.

Data as of Dec. 31, 2016

# The German Rail Reform in 1994 established Deutsche Bahn AG, ushering in a new era of rail in Germany

## Before the Rail Reform

- Bureaucratic structures
- Monopoly
- Heavy government influence
- High losses – personnel costs higher than revenues
- Debts of over DM 60 billion
- Decline in market share of rail

- ✓ Private-market-based structures established
- ✓ Rail opened up to competition
- ✓ Responsibility for regional and local transport delegated to regional authorities

## Today

- Modern and efficient organization
- Increasing competition
- Value-based decision-making
- Greater profitability
- Ongoing debt reduction
- Renaissance of rail

# We are taking action in a number of areas to foster the digital transformation at DB

**Customers and technology are the drivers of the digital revolution…**

**…which we are addressing with a number of activities and investments as part of our digital transformation…**

**…and integrating as part of a comprehensive digitalization strategy**

**3rd year** of the digital transformation

**6 labs** established

**9** **Accelerator batches** carried out with over 40 startups

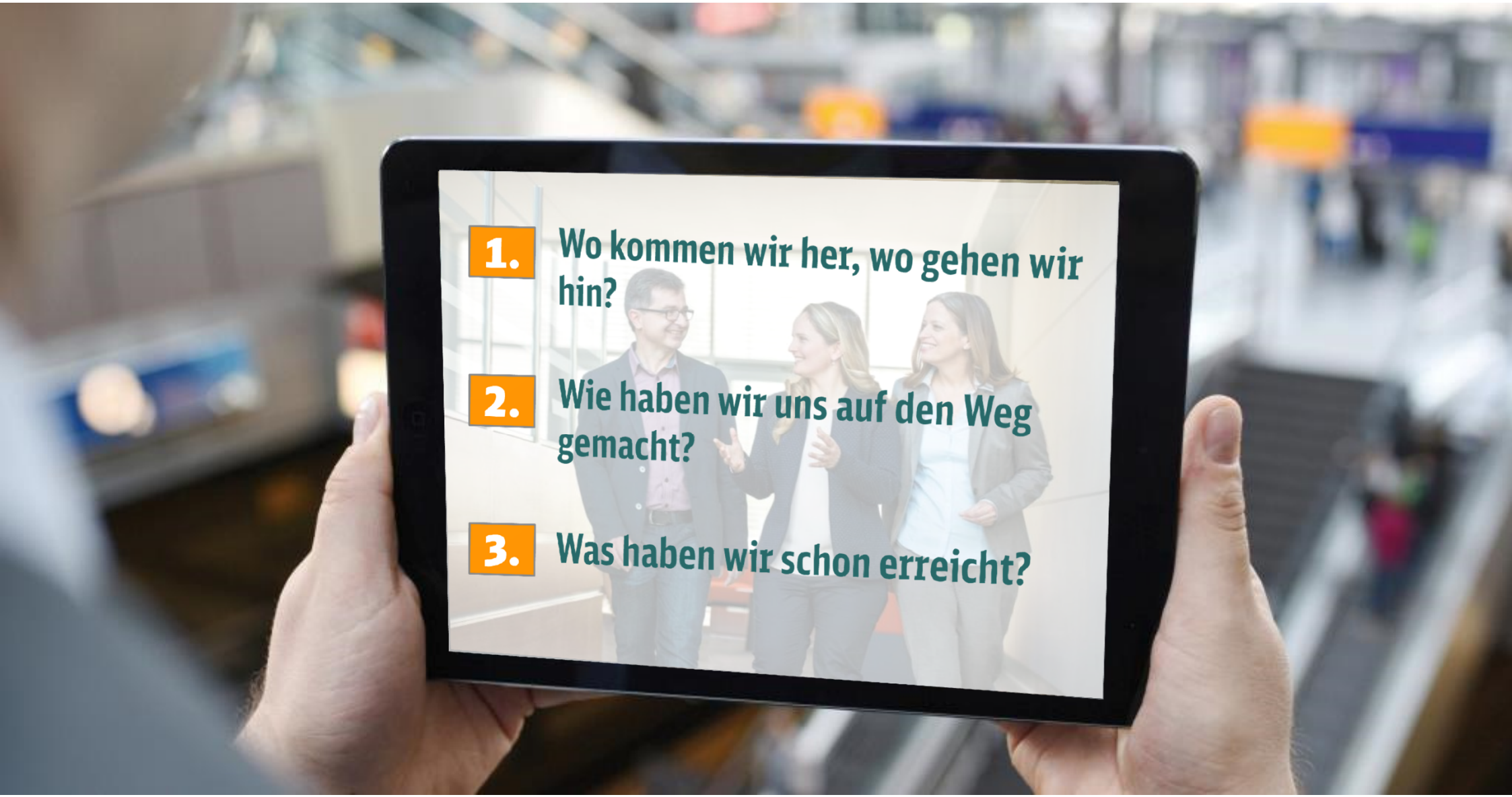
**1** **billion euros** to be invested through 2018

DB digital

# Agenda

1. DB Group presentation
2. DB JobService: Von der Rationalisierung zur digitalen Transformation

# DB JobService erfindet sich neu – die Story unserer Reise in drei Etappen



# DB JobService ist Träger der Beschäftigungssicherung für rund 160.000 Mitarbeiter im DB Konzern

## Leistungen für Konzerngesellschaften

- Berater bei der Gestaltung von Rationalisierungsmaßnahmen und Neuorientierung betroffener Mitarbeiter sowie Integrationsmöglichkeiten im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements
- Kostenentlastung bei sozialverträglichen Maßnahmen (Abfindungen, ATZ), relevanten Qualifizierungen und – als ultima Ratio für ca. 20 % der betroffenen Mitarbeiter – unbefristete Übernahme der Arbeitgeberfunktion (rd. 3.500 Mitarbeiter)

## Leistungen für Mitarbeiter

- Coach und Berater bei der beruflichen Neuorientierung aufgrund Wegfall des Arbeitsplatzes oder der gesundheitlichen Eignung (jährlich rd. 3.000 Mitarbeiter)

## Weitere Daten und Fakten zur Gesellschaft

- 100 % Tochtergesellschaft der Deutschen Bahn
- Flächenorganisation mit 13 Standorten
- 160 Mitarbeiter im Stammpersonal

**DB JobService – Wir schaffen Perspektiven.**

Fotos: [1] DB AG / Max Lautenschläger; [2] DB AG / Arne Lesmann

# Beschäftigungssicherung ist seit Gründung der DB AG zentraler Bestandteil der Geschäfts- und Personalpolitik im DB-Konzern

| | Bahnreform | Wettbewerb | Digitalisierung |
|---|---|---|---|
| | 1994 | | seit 2017 |
| **HERAUSFORDERUNGEN** | ▪ Bahnreform: Zusammenlegung von Bundes- und Reichsbahn zur DB AG mit insgesamt ca. 600.000 Mitarbeitern<br>▪ Konsolidierungs- und Sanierungsnotwendigkeit in sehr hohem Umfang | ▪ Zunehmender Wettbewerb mit Auftrags- und Leistungsverlusten im Regional- & Güterverkehr<br>▪ Zunehmende Anzahl von Mitarbeitern mit weggefallener gesundheitlicher Eignung im operativen Geschäft | ▪ Digitalisierung des Kerngeschäftes verändert Kompetenzprofil ganzer Berufsbilder mit potenziell großen Auswirkungen auf Belegschaft<br>▪ Angespannte Arbeitsmarktlage und Alters-struktur erfordern verstärkte Anstrengungen beim Halten der bestehenden Belegschaft |
| **TARIFLICHE REGELUNG** | ▪ Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen mit Deutsche Bahn Gründungsgesetz<br>▪ Einführung KonzernRatioTV und Weiterentwicklung bis zum BeschäftigungssicherungsTV | ▪ Ausweitung Tarifvertrag: Beschäftigungssicherung auch für gesundheitlich eingeschränkte Mitarbeiter<br>▪ Abschluss eines DemografieTV, der erstmals die individuelle Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern in den Fokus stellt | ▪ Einführung eines Tarifvertrages Arbeit 4.0<br>▪ Neuverhandlung der Tarifverträge zur Berücksichtigung der Herausforderungen der sich verändernden Arbeitswelten und neuen Arbeitsformen |
| **CHARAKTER DES GESCHÄFTS** | ▪ Qualifizierung und Vermittlung großer, homogener Mitarbeitergruppen; starke überregionale Vermittlung<br>▪ Zunächst Umsetzung im Rahmen von Projektstrukturen, ab 1997 Professionalisierung innerhalb der JobService GmbH (bzw. Vorläufergesellschaften) | ▪ Individuelle Beratung und Qualifizierungsthemen gewinnen an Bedeutung, Erweiterung des Angebots (z. B. freiwillige Vorvermittlung)<br>▪ Entwicklung von Vermittlungswegen für gesundheitlich eingeschränkte Mitarbeiter<br>▪ Zielgruppenspezifischere Differenzierung der Gruppenangebote | **Strategische Herausforderung** |

# Neben tariflichen Angeboten leistet DB JobService wesentliche Beiträge zu Workforce Management & Stärkung der Berufsfähigkeit

## Tarifliche Leistungen

- Unbefristete Beschäftigungssicherung für alle Mitarbeiter mit mind. 2 Jahren Betriebszugehörigkeit
- Beschäftigungssicherung greift bei betrieblichem und gesundheitsbedingtem Arbeitsplatzverlust
- Neuplatzierungsprozess in vier Phasen
- Gehaltsanpassung innerhalb von drei Jahren in drei Stufen von 100% bis auf 80% im Minimum
- Bundesweite Mobilität und Gehaltsflexibilität für Mitarbeiter grds. verpflichtend
- Kündigung bei Ablehnung eines zumutbaren Arbeitsplatzes
- Regelung der Zumutbarkeit nach Inhalt der Tätigkeit, Entgelt und räumlichen Kriterien

## Weitere Leistungen

- Angebot einer begleiteten Standortbestimmung für alle Mitarbeiter mit dem Ziel, die aktuelle Beschäftigungsfähigkeit zu reflektieren
- Coaching für Mitarbeiter, die sich eigeninitiativ beruflich neu orientieren wollen und Unterstützung dabei benötigen
- Beratung/Coaching mit dem Ziel der Neuplatzierung bei leistungshemmenden Situationen
- Employability-Programme für Mitarbeiter, deren Arbeitsinhalte bzw. -bedingungen künftig digitalisierungsbedingt Veränderungen unterliegen
- Treiber eines Workforce Managements

# Der Demografietarifvertrag sieht vier Phasen der Beschäftigungssicherung vor

Wegfall des Arbeitsplatzes

**Betriebsspezifische Phase**

**Orientierungsphase 1**
(9 Monate)

**Orientierungsphase 2**
(24 Monate)
85-90% Entgelt

**Integrationsphase**
(bis zur neuen Regelbeschäftigung)
80% Entgelt

**Bisheriges Unternehmen bleibt Arbeitgeber**

Dienstleistung

**DB JobService wird Arbeitgeber**

**Vorvermittlung:**
Individuelle Lösungen innerhalb und außerhalb des Konzerns

Erfolgsquote:
79,9%

**Bestandsvermittlung:**
Neuplatzierung aus der DB JobService GmbH

Erfolgsquote:
16,4%

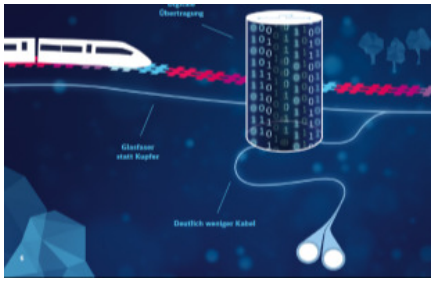
# Digitalisierung und damit verbundene Konzernprojekte verändern die Rahmenbedingungen für den JobService grundlegend

## Digitalisierung

Digitale Geschäftsmodelle führen zu stark veränderten Berufsbildern, grundlegenden Kompetenzverschiebungen und neuen Arbeitsformen

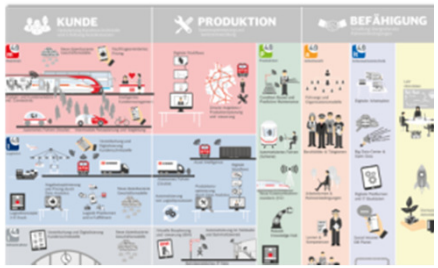
**Vollautomatisches Fahren**

**Digitale Infrastruktur**



**Neue datenbasierte Geschäftsmodelle**

**Digitale Agenda | 4.0 Initiativen**



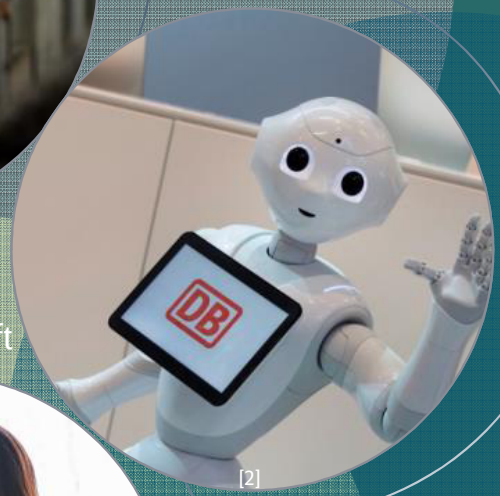

**Beispiel: Die Schiene der Zukunft**

- Digitale Leit- und Sicherungstechnik – das European Train Control System (ETCS) ist der neue Technikstandard im Netz
- Digitale Stellwerke lösen die aktuell 100 verschiedenen Bautypen, die über ein Geflecht aus dicken Kupfersträngen verbunden sind, ab
- Digitale Schiene bedeutet auch Ferndiagnosesysteme für Weichenschäden oder Hinderniserkennung
- Höhere Kapazität – tausende Züge mehr pro Tag durch intelligentere Steuerungstechnik

Bilder: DB AG

# DB JobService leitet daraus fünf wesentliche Stoßrichtungen für die zukünftige Ausrichtung ab

**Qualitätskultur**
Operative Exzellenz und Kundenorientierung




**Digitale Kompetenz**
Innovative Lösungen im Kern- und Neugeschäft

**Leistungsfähigkeit**
Gemeinsame Verantwortung und Leistungsstärke

## Wesentliche Stoßrichtungen von DB JobService:

**Workforce Management**
Schaffung von Transparenz zur frühzeitigen Ableitung von Maßnahmen bei Rekrutierung, Neuorientierung und Befähigung der Mitarbeiter inkl. geschäftsfeldübergreifender Personalsteuerung insb. im regionalen Raum

**Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit**
Programme stärken Veränderungsbereitschaft, bereiten auf neue Anforderungen vor; Angebote unterstützen DB-Mitarbeiter bei der nachhaltigen Gestaltung des eigenen Berufswegs

**Erweitertes Instrumentenportfolio**
zur frühzeitigen und differenzierten, modularen Begleitung von Personalanpassungsprozessen weit vor einem möglichen Beschäftigungswegfall

**Absicherung des wirtschaftlichen Rahmens**
der Beschäftigungssicherung trotz steigernder Komplexität der Anpassungsprozesse, d. h. Gegensteuerung zu steigenden Qualifizierungs-/Beratungskosten durch Rückführung SvM*-Budgets

**Neue Arbeitsmethoden und Kulturveränderung**
Vorreiterrolle bei neuen Arbeitsformen und -methoden sowie einer neuen Kultur der Zusammenarbeit als Basis für die kompetente Begleitung von Changeprozessen

Fotos: [1] DB AG / Oliver Lang; [2] DB AG / Pablo Castagnola; [3] DB AG
*SvM: Sozialverträgliche Maßnahmen

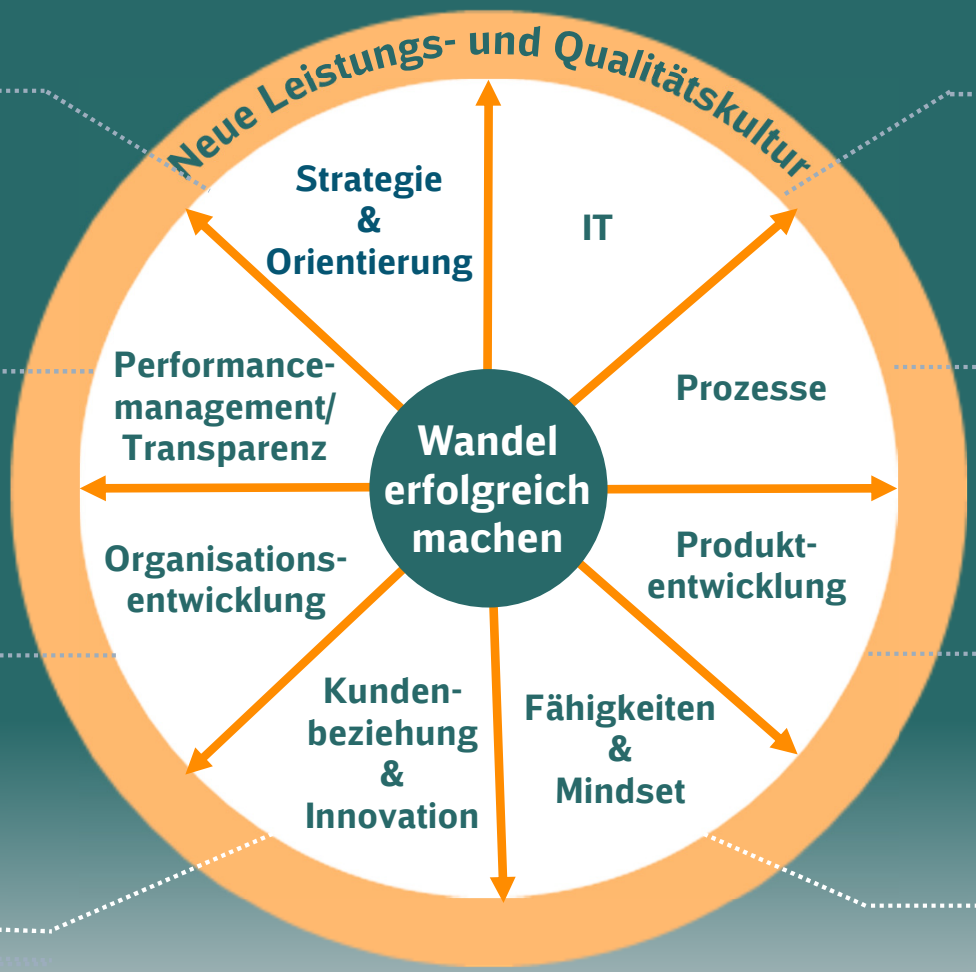
# Der Umbau der Gesellschaft zu einem Servicepartner bei der digitalen Transformation bedeutet Veränderung auf allen Ebenen

**Strategie & Orientierung**
- Neues Selbstverständnis: Mission, Vision & Werte
- Neu abgeleitete strategische Ziele & Handlungsfelder

**Performancemanagement**
- Transparenz und Steuerung auf konkreten Ergebnisbeitrag aller Aktivitäten; gezielte Schaffung von Kapazitäten bei Mitarbeitern

**Organisationsentwicklung**
- Neuausrichtung der Organisation zur Fokussierung auf Kundenbedürfnisse
- Einheitliches, übergreifendes Berufsbild in der Personalberatung

**Kundenbeziehung & Innovation**
- Systematisierung der Kundenbeziehungen u. a. durch Kundenbefragung und Dialogformate
- Aufbau Innovationspartnerschaften




**IT**
- Vollständiger Neuaufsatz der Kern-IT mit Fokus auf Workflow-Unterstützung
- Vorantreiben der eigenen Digitalisierung

**Prozesse**
- Neugestaltung Leistungs- und Unterstützungsprozesse, u. a. Etablierung Backoffice für Entlastung Kerngeschäft
- Flexibles und papierloses Arbeiten

**Produktentwicklung**
- Umfassende Neugestaltung des Produktportfolios
- Formulierung klarer Servicelevel auch für Bestandsprodukte

**Fähigkeiten & Mindset**
- Erstellung neuer Kompetenzprofile
- Wissensausbau zu Workforce Management & Employability
- Neue (Zusammen-)Arbeitsformen

# Getragen wird der Transformationsprozess durch flexible Projektherangehensweisen und neue Einbindungsformate

| | 10/2015 - 07/2016<br>**Rahmen Definieren** | 08/2016 - 06/2017<br>**Ausgestalten, Testen & Lernen** | Seit 07/2017<br>**Umsetzen & Festigen** |
|---|---|---|---|
| | ▪ Definition Fokusthemen und Ziel der Veränderung<br>▪ Produktentwicklung<br>▪ Entwicklung neuer Organisationsstruktur | ▪ Anpassung Prozesse und Schnittstellen<br>▪ Erarbeiten neuer Kompetenzanforderungen<br>▪ Produktadjustierungen | ▪ Befähigung Mitarbeiter und Führungskräfte<br>▪ Verankerung neuer Zusammenarbeits- und Leistungskultur |
| **Kunden** | ▪ Kundenworkshops zu Produkten | ▪ Kickoff-Meetings in neuer Struktur | ▪ Systematisierung Kundenfeedback |
| **Führungskräfte** | ▪ Projekthafte Erarbeitung mit komplettem Führungsteam | ▪ Führungskräfte als Coaches | ▪ Führungsteamreise<br>▪ Führungskräfte als Changeleader |
| **Mitarbeiter** | ▪ Mitwirkung in (Teil-)Projekten<br>▪ Sehr frühe Kommunikation des (organisatorischen) Zielbildes<br>▪ Kommunikation u. a. über verstärkte Präsenz der Geschäftsführung vor Ort, „Echo“ für anonyme Fragemöglichkeit an Geschäftsführung, FAQs<br>▪ Launch Zusammenarbeitsplattform | ▪ Ausgestaltung wesentlicher Inhalte in selbstgesteuerten Mitarbeiterteams<br>▪ Fokusgruppen für Entwicklung neuer Kompetenzprofile<br>▪ Teamworkshops zur Erarbeitung neues Rollenverständnis<br>▪ Kommunikation über u. a. Webkonferenzen der Geschäftsführung, regelmäßiges Stimmungsbarometer | ▪ Gesamtmitarbeiterveranstaltung zur Festigung und Auseinandersetzung mit neuem Leitbild<br>▪ Teamworkshops zu neuer Zusammenarbeitskultur<br>▪ Regelkommunikation über u. a. Sitzungsblogs, Webkonferenzen |

Themenbezogene Begleitung mit DB-internen & externen Experten über Gesamtprozess

# Mit den Interessenvertretern wurde gemeinsam ein innovativer Ansatz zum Interessenausgleich entwickelt

**Innovatives Vorgehen und Mitbestimmung während des Veränderungsprozesses**
**Arbeitgeber und Interessenvertreter geben der Mitarbeiterschaft die Chance und Verantwortung für die Ausgestaltung und übertragen Entscheidungsrechte**

## Dynamischer Ansatz

Entwicklungen für die Belegschaft werden erst im Rahmen des Erlebens sichtbar oder bewertbar.

- Arbeitgeber und Interessenvertreter legen gemeinsam Rahmenbedingungen fest
- Verfahren zur Beobachtung der Veränderung und Nachsteuerung bei erkanntem Bedarf wird verbindlich vereinbart
- Schnelle Umsetzung und pragmatische Justierung der Veränderung
- Gemeinsamer Steuerkreis aus Führungsteam und Vertretern des Gesamtbetriebsrates

**Vorgehen ermöglicht passgenauere Ergebnisse, höheren Rückhalt und Engagement der Mitarbeiter, Gestaltung der Veränderung als gemeinsame Reise**

## Partizipativer Ansatz

Durch die Beteiligung der Belegschaft als Themenexperte wird ein breiterer & detaillierterer Blick auf die Veränderungen ermöglicht.

- Grundlegende Themen werden durch selbstgesteuerte Mitarbeiter-Teams (Prozessoptimierungsteams) bearbeitet und einer Lösung zugeführt
- Die Erarbeitung erfolgt unter höchstmöglicher Transparenz und Einbindung aller Mitarbeiter
- Umsetzungsgarantie für die Ergebnisse von Arbeitgeber und Interessenvertretern

**Gesamtbetriebsrat ausgezeichnet mit Sonderpreis für „Gute Arbeit“ auf Deutschem Betriebsrätetag 2017**

# Umfangreiche Struktur- und IT-Anpassungen schaffen den Rahmen für den Weg in die Zukunft

| Von… | Zu… |
|---|---|
| Sparten-Organisation nach Beratungs-aufgaben | ▪ **Matrixorganisation** zur Ermöglichung einer flexiblen, themenbezogenen Zusammenarbeit und Einbeziehung aller relevanten Perspektiven zur Gestaltung und Vorantreiben des Geschäfts<br>▪ **Regionale Teams** zur Stärkung der Zusammenarbeit mit den Kunden im vermittlerisch relevanten regionalen Raum und zur Etablierung ganzheitlicher Geschäftsverantwortung<br>▪ Zentrale Teams für **Produkt- und Kundenmanagement** zur Sicherstellung übergreifender Koordination und Qualität der Leistungserbringung sowie Bündelung Backofficebereiche |
| Vier spezialisierte Berufsverständnisse in der Beratung | ▪ Einführung eines **einheitliches Berufsverständnisses** als „Personalberater“ mit individuellen Schwerpunkten und Aufbau von neuem fachlichen Know-how für Kernprodukte; damit auch flexiblere Disponierbarkeit<br>▪ **Stärkung der Coachingkompetenz** der Personalberater als gemeinsame Methodengrundlage durch eine Ausbildung zum Berufscoach bei isb Wiesloch und neue (kollegiale) Befähigungsformate<br>▪ Intensiver gemeinsamer Dialog und Arbeit an neuem **Zusammenarbeits- & Serviceverständnis** |
| 20 Jahre altes Legacy-System für operative Kernprozesse | ▪ **IT-Modernisierung** für ein durchgängiges digitales Handling aller Beratungs- & Vermittlungsaufgaben<br>▪ Einführung **automatisierter Unterstützungsprozesse**<br>▪ **Übernehmen einer „Vorbild-Funktion“** für digitale Workflows und Kollaboration als Voraussetzung, um DB-Digitalisierung als Personaldienstleister wirkungsvoll begleiten zu können |

# Das Produktportfolio wurde für Begleitung der digitalen Transformation deutlich erweitert

## Akute Veränderung begleiten & unterstützen

### Personalabbau begleiten
Berufliche Neuorientierung bei Wegfall von Beschäftigung

### Einzelfall-Management für dauerhaft untaugliche MA (BEM-I*)
Berufliche Neuorientierung bei gesundheitlichen Einschränkungen

### Personalumbau begleiten
Beratung und Unterstützung der Geschäftsfelder bei veränderten Kompetenzanforderungen an die Belegschaft (z. B. durch Digitalisierung) sowie Standortkonsolidierungen

### Newplacement-Beratung
Auflösung leistungshemmender Situationen für alle Beteiligten und Wiederherstellen von Arbeitsfähigkeit der Teams durch Coaching und Neupositionierung einzelner Mitarbeiter

## Frühzeitig Veränderungen identifizieren & Lösungen anstoßen

### Präventive Angebote für frühe BEM-Phasen
Differenzierte Angebote zur frühzeitigen Beratung und Entwicklung von Maßnahmen zur Reduzierung des Risikos dauerhafter Untauglichkeit

### Regionales Workforcemanagement
Prozesse und Format zum Austausch der Geschäftsfelder zu Herausforderungen und Ansätzen zur geschäftsfeldübergreifendenden Personalsteuerung auf regionaler Ebene sowie Konkretisierung und Nachhaltung der vereinbarten Maßnahmen

## Konzernweite Beschäftigungsfähigkeit als Partner der GF stärken

### Perspektivgespräch
Individuelle Situationsanalyse zur Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit

### Job-Coaching
Coachingangebot für Mitarbeiter zur vertieften Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit und Unterstützung bei horizontalem beruflichem Wechsel

### Kompetenzmarktplatz
IT-Tool zur Information und Transparenz von Entwicklungsmöglichkeiten auf dem Konzernarbeitsmarkt

### Employability-Beratung
Beratungsangebot für Geschäftsfelder zur gezielten Stärkung der Veränderungsfähigkeit ausgewählter Berufsgruppen

*BEM-I: Betriebliches Eingliederungsmanagement zur Integration

# Strategisches Workforce Management und frühzeitige Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit macht Transformation gestaltbar

## Ausbau des Strategischen Workforce Management (SWM)

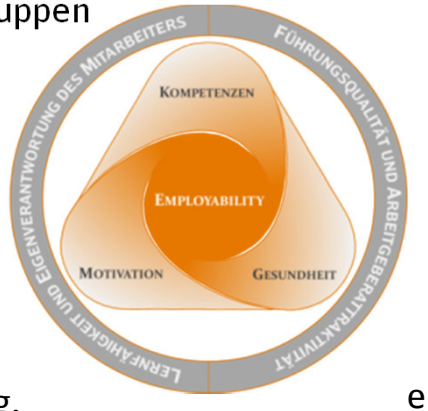
- Weiterentwicklung der strategischen Personalplanung (SPP) insb. durch Ergänzung von qualitativen Komponenten (Kompetenzen)
- Nutzung eines Simulationstools, mit dem Zukunftsbilder szenariobasiert entwickelt werden können
- Mehrstufiger Beratungs- und Simulations-Prozess machte Veränderungen des Geschäfts (be-)greifbar

**Basis für frühzeitige Ableitung von Maßnahmen zur Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit**

## Programm für Beschäftigungsfähigkeit

### Vorgehen

- Gemeinsame Entwicklung mit den Fach- und HR-Bereichen des jeweiligen Geschäftsfeldes
- Individuell auf Berufsgruppen zugeschnitten
- Anschlussfähig an GF-spezifische Change-Formate
- Beteiligung weiterer Partner zu relevanten Elementen (DB Training, Gesundheitsmanagement, etc.)
- Ggf. ein sich wiederholender Prozess in Abhängigkeit veränderter Rahmenbedingungen




### Inhalte

**Aufbau zukunftsrelevanter Kompetenzen** durch z.B. Digital Fitness Angebote, Trainings für soziale & Methoden-Kompetenzen wie vernetztes Arbeiten, virtuelle Zusammenarbeit, etc.

**Stärkung der Motivation zur aktiven Gestaltung des Wandels** durch Formate wie z.B. Job-Talks: Arbeitsmarkt der Zukunft, Perspektivgespräche und JobCoaching (Stärken erkennen und nutzen) etc.

**Förderung von Gesundheits-aspekten** durch Angebote wie z.B. moving-me, Online-Fitness, Trainingsangebote zum Thema psychische Gesundheit und Resilienz etc.

# Aus der Neuausrichtung der Gesellschaft ergeben sich neue Anforderungen an Mitarbeiter

**Neues fachliches Know-how**

**Vereinheitlichung Rolle** „Personalberater“

Wissensausbau zu **Workforce Management & Employability**

Verstärktes Know-how zu **Digitalisierung** und Auswirkung auf Berufsbilder

**„Kollegen lernen von Kollegen“**

**Hospitationen** Einarbeitung & Stärkung Gesamtverständnis

**Kollegiale Fallberatung** für gemeinsame Lösungsfindung

**Stärkung Coaching-kompetenz**

Systematischer **Aufbau fundierter Coachingkompetenz** zur Wahrnehmung neuer Aufgaben und Lieferung neuer Produkte

**Weiterbildung zum Systemischen Berufscoach** unserer Personal-berater mit dem isb Wiesloch

**Neues Zusammen-arbeits- & Service-verständnis**

Lernen und leben einer neuen

- **Leistungs- und Qualitätskultur**
- **Zusammenarbeitskultur**
- **Feedbackkultur**
- **Fehlerkultur**

Intensive Arbeit mit **Führungs-kräften** zur Stärkung der Vorbildrolle

**Teamveranstaltungen** zur Mindsetveränderung, Inspiration und Motivation

**Shadowing**

# Kern der Veränderung für Mitarbeiter: Neue Funktion Personalberater, der die Mehrzahl der Produkte anbieten kann

## Zielbild

- Der Kern der operativen Leistungserbringung wird durch die **zusammengefasste Funktion „Personalberater“** angeboten
- Die **Basisprodukte** wie Bestandsentwicklung, Personalabbau und -umbau, JobCoaching, Newplacement-Beratung sowie Perspektivgespräch **können zukünftig von jedem Personalberater erbracht werden**
- Die Personalberater werden in die Regionen integriert
- Das Eingliederungsmanagement ist eine spezielle fachliche Schwerpunktbildung inkl. Sonderqualifizierung

## Hintergrund

- Stärkung des **gemeinsamen Verständnisses** und Qualitätsanspruchs für den Beratung- und Coaching-prozess, der allen Produkten als Basis zugrunde liegt
- Anreicherung der Aufgaben bzgl. inhaltlicher Breite und möglicher Erfolgserlebnisse und damit attraktiverer Mix für die Mitarbeiter
- **Erhöhung der Flexibilität zur Erfüllung von unterschiedlichen Nachfrageentwicklungen in den Regionen** seitens der Kunden/Geschäftsfelder
- Stärkung des Teamgedankens und der gesamthaften Suche nach Lösungen im regionalen Team

# Durch viel Raum für gemeinsame Reflektion und Lernen entwickelt sich die neue Leistungs- und Zusammenarbeitskultur

Das Führungsteam in der Zusammenarbeit und als Vorreiter der Veränderung stärken

Gemeinsam anspruchsvolle Ziele entwickeln/umsetzen und offene Dialoge zu ergebnisorientiertem Handeln führen

Eine hierarchie-minimierte, abteilungsübergreifende und proaktive Zusammenarbeit etablieren

Gesamtverant-wortung für den Erfolg von JobService und seine zukünftigen Aufgaben übernehmen

Mitarbeiter und Führungskräfte für die Mitgestaltung begeistern und ein Qualitätsbewusstsein schaffen

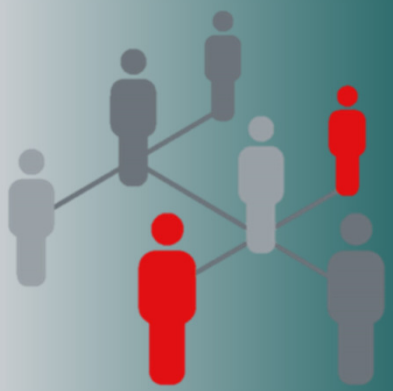
Einen gemeinsamen Lernprozess sowie eine konstruktive Feedback- & Fehlerkultur erlebbar machen

Fotos: DB JS / Max Lautenschläger

# Die Gestaltung und Begleitung von Veränderungen sieht unser neuer Vorstand als Kernaufgabe von HR

*„Der DB-Konzern erlebt aktuell einen tiefgreifenden Veränderungsprozess. Veränderungen zu begleiten, zu unterstützen und im Sinne von Unternehmen und Mitarbeitern zu gestalten – Kunden und Geschäft im Blick – das sehe ich als eine der wichtigsten Aufgaben des Vorstandsressorts und der Mitarbeiter, der Personaler, der Juristen wie der Kollegen des Datenschutzes.“*

**Martin Seiler**
**DB-Personalvorstand**



**Mit der Weiterentwicklung ist DB JobService zukunftsfähig aufgestellt, um bei der Begleitung des digitalen Transformationsprozesses der DB einen wichtigen Beitrag zu leisten.**

Foto: DB AG / Pablo Castagnola