

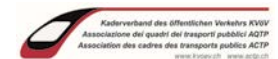
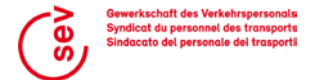
Zusammenfassung der Studie «SBB Arbeitswelt der Zukunft 2025-2035»

Eine Studie lanciert aus dem SBB Digitalisierungsfonds



Disclaimer: Die präsentierten Studienergebnisse widerspiegeln den aktuellen Ergebnisstand und sind Bestandteil weiterer Untersuchungen. Die Ergebnisse werden weiter geschärft und sind daher noch nicht final validiert.

September 2019,
Studie von PwC erstellt im Auftrag des SBB
Digitalisierungsfonds, unter Mitwirkung
von Prof. Dr. Gudela Grote, ETH Zürich



Das Wichtigste in Kürze

- Die vom SBB Digitalisierungsfonds in Auftrag gegebene Basisstudie «SBB Arbeitswelt der Zukunft» liegt nun vor. Die Ergebnisse und Massnahmen sind für die Gestaltung einer zukunftsorientierten Arbeitswelt richtungsgebend für die SBB und die Sozialpartner.
- Die Studie geht davon aus, dass der Mitarbeiterbestand der SBB bis ins Jahr 2035 auf gleichem Niveau wie heute liegen wird oder sich bis zu rund 15 Prozent reduzieren könnte. Die Bandbreite ergibt sich aufgrund zweier unterschiedlicher Zukunftsvarianten hinsichtlich Digitalisierung und Automatisierung¹.
- Bis 2035 werden deutlich mehr Mitarbeitende pensioniert als voraussichtlich Arbeitsplätze durch die Digitalisierung verschwinden. Selbst wenn die SBB künftig weniger Mitarbeitende aufgrund von Automatisierungen beschäftigt, kann dieser Rückgang im Grundsatz über Pensionierungen und natürliche Fluktuation abgedeckt werden.
- Der heutige Fachkräftemangel wird sich somit zukünftig im Arbeitsmarkt infolge der demografischen Entwicklung noch weiter verstärken (z.B. insb. im IT-Bereich und sog. Data Science, aber auch in bahnnahe Berufen wie Lokführer/-in oder Kundenbegleiter/-in). In diesen Profilen werden umfassende Rekrutierungsanstrengungen notwendig sein.
- Bei vereinzelt Berufsgruppen könnte es zu einem Arbeitskräfteüberhang kommen, nämlich dort, wo Automatisierungen möglich sind wie z.B. bei Montagen oder in der Beschaffung – hier wird es darum gehen, heutige Stellen weiterzuentwickeln.
- Ein Grossteil der SBB Mitarbeitenden ist durch die Digitalisierung betroffen. Eine weitsichtige Planung und gezielte Massnahmen in folgenden Bereichen sollen den Arbeitskräfte- respektive Fachkräftemangel sowie den Arbeitskräfteüberhang frühzeitig abfedern:
 - Entwicklung und Weiterbildung der geforderten Kompetenzen (u.a. lebenslanges Lernen)
 - Umschulungen und flexiblere Arbeitsformen
 - Verstärkte Präsenz auf dem Arbeitsmarkt und gezielter Technologieeinsatz (z.B. Automatisierung)
 - Sicherstellung Bahn-Know-how
 - Entwickeln von Instrumenten, die gegenseitige, zukünftige Bedürfnisse arbeitsvertraglich abdecken
- Nebst dem Digitalisierungsfonds stellt die SBB weiterhin ein umfangreiches und zukunftsorientiertes Bildungsangebot sicher (z.B. «fit4future»), um unter anderem das wertvolle Bahn-Know-how im Unternehmen nachhaltig zu sichern und weiterzuentwickeln.

¹ Unter Automatisierung versteht man die komplette Übernahme bestimmter Tätigkeiten innerhalb einer Rolle durch Technologien, so dass diese Tätigkeit nicht mehr vom Menschen ausgeführt wird.

Die Basisstudie «SBB Arbeitswelt der Zukunft 2025-2035» zeigt auf, wie der Wandel der Arbeitswelt durch die Digitalisierung aussehen kann und für die SBB gestaltbar ist

Die Basisstudie wurde von der Beratungsfirma PricewaterhouseCoopers (PwC) unter Mitwirkung der ETH-Professorin Gudela Grote erstellt und dabei eng durch die SBB und die Sozialpartner begleitet. Die Studie fasst Erkenntnisse aus 75 relevanten wissenschaftlichen Studien und über 20 Experteninterviews zu den Themen Digitalisierung, Mobilität und Veränderungen in der Arbeitswelt zusammen, ergänzt mit Informationen der SBB. Für den Zeithorizont 2025 bis 2035 zeigt sie vor dem Hintergrund von zwei unterschiedlichen Varianten auf, wie sich die Berufsbilder verändern könnten, wo Arbeitsplätze entstehen oder wegfallen und welche Kompetenzen

in Zukunft gefragt sind. Überdies gibt sie unter Berücksichtigung bereits laufender unternehmensinterner Initiativen und Programme Handlungsempfehlungen an die SBB ab.

Grundsätzlich kann weder die Welt in 2025+ noch die genaue Technologieentwicklung vorhergesagt werden. Die Studie beleuchtet mögliche Entwicklungen für die Arbeitswelt der SBB und stellt unterschiedliche Stossrichtungen dar für die proaktive Gestaltung des Wandels im Umgang mit technologischer Entwicklung.



Studien und Experteninterviews zeigen, dass die Gesamtzahl der Arbeitsplätze in der Schweiz bestehen bleibt, sich jedoch die Kompetenzen verändern

In einem ersten Schritt wurden die wissenschaftlichen Grundlagen zu den Themen Digitalisierung, Mobilität und Veränderungen in der künftigen Arbeitswelt untersucht. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse wurden in einem zweiten Schritt im SBB Kontext betrachtet, das heisst, welche Anpassungen sich daraus für die SBB Arbeitswelt der Zukunft ergeben.

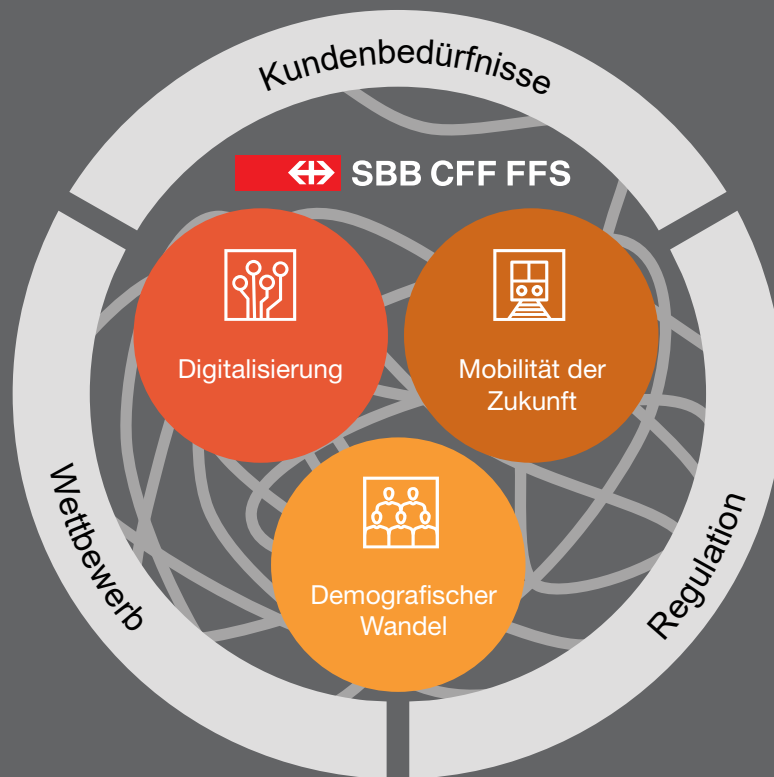


Ergebnisse aus Wissenschaft, Studien und Experteninterviews

- Die Studien unterscheiden sich stark in ihren Aussagen zur Entwicklung der Anzahl Arbeitsplätze. Abhängig von Land und Branche kann die Auswirkung auf die Arbeitswelt unterschiedlich ausgeprägt sein.
- Bei einzelnen Unternehmen kann sich die Anzahl der Arbeitsplätze aufgrund der Entwicklungen durchaus stark verändern. Dabei werden Technologisierung und künstliche Intelligenz einzelne Tätigkeitsprofile automatisieren, neue Profile kreieren und den Fokus bestehender Profile ändern.
- Volkswirtschaftlich betrachtet ist die Gesamtzahl der Arbeitsplätze in der Schweiz durch die Digitalisierung grundsätzlich nicht gefährdet. Jedoch sind wesentliche Verschiebungen in Art und Ausprägung der Arbeitsplätze zu erwarten.
- Ein grösserer Konsens zwischen den Studien besteht bezüglich der zukünftig benötigten Kompetenzen. Zunehmen wird die Relevanz der Kompetenzen, die analytisches Verständnis, Kreativität, Innovation sowie fachübergreifende Kompetenzen (z.B. soziale und emotionale Intelligenz) erfordern.
- Obwohl Routinetätigkeiten abnehmen werden, bedeutet dies nicht, dass die dafür erforderlichen grundlegenden kognitiven und/ oder körperlichen Fähigkeiten obsolet sind. Allerdings verschiebt sich der Schwerpunkt hin zu höheren kognitiven und analytischen Fähigkeiten.
- Es gibt Hinweise darauf, dass Arbeitsplätze mit hohen Qualifikationsanforderungen zunehmen und solche mit mittleren bis tiefen Anforderungen abnehmen werden.

Drei meistgenannte Megatrends

Die drei meistgenannten Megatrends mit Einfluss auf die Arbeitswelt der SBB sind Digitalisierung, Mobilität der Zukunft und demografischer Wandel. Diese Trends sind in ein Gesamtsystem eingebettet, das sich aufgrund steigenden Wettbewerbsdrucks, veränderter Kundenbedürfnisse und neuer gesetzlicher Vorgaben wandelt.



Zwei Zukunftsvarianten

Die Varianten gehen beide von einer multimodalen Mobilität aus und unterscheiden sich im Ausmass der Digitalisierung und Technologisierung.

Neue vernetzte Mobilität PLUS

In der Variante „Neue vernetzte Mobilität PLUS“ kommen Technologien zum Einsatz, welche die SBB Belegschaft vor allem in deren kognitiven Tätigkeiten entlastet. Beispielsweise werden die externe und interne Kommunikation durch automatisierte Sprachassistenten unterstützt. Prozessautomatisierungen sorgen im Finanzwesen und Personalmanagement für mehr Effizienz und Algorithmen in Kombination mit historischen Daten erleichtern die Entscheidungsfindung in den Bereichen Linienplanung sowie Wartungs- und Personalmanagement. Zudem wird Robotik analog zur Automobilindustrie vor allem in der Wartung zum Einsatz kommen und dadurch die physische Belastung der Mitarbeitenden reduziert.

Diese Variante stellt aufgrund des Technologieeinsatzes eine ausgeprägte Veränderung der zukünftigen Arbeitswelt der SBB dar:

- Der Technologisierungsgrad ist erhöht und stark beschleunigt.
- Viele Arbeitstätigkeiten werden automatisiert.
- Die Daten und Informationen sind intelligent miteinander verknüpft und Wissen noch einfacher zugänglich.

Integrierter ÖV PLUS

In der Variante „Integrierter ÖV PLUS“ werden vor allem einfache und wiederkehrende Tätigkeiten und Prozesse der Mitarbeitenden automatisiert. Nebst Prozessautomatisierungen im Finanzwesen und Personalmanagement sowie der Robotik in wartungsintensiven Bereichen kommen weitere Roboter zum Einsatz, welche beispielsweise anhand von Sensorik Mängel am Schienennetz frühzeitig erkennen können. Prädikative Analysen erleichtern überdies Investitionsentscheide und die Planung von Wartungszeiträumen.

Diese Variante geht von einem tieferen Technologisierungsgrad und damit weniger ausgeprägten Auswirkungen auf die zukünftige Arbeitswelt der SBB aus:

- Der Einsatz von Technologien schreitet grundsätzlich langsamer voran und wird zum Teil stark reguliert.
- Die Technologien werden eher als Ergänzung genutzt und nicht als Voraussetzung zum Arbeiten.





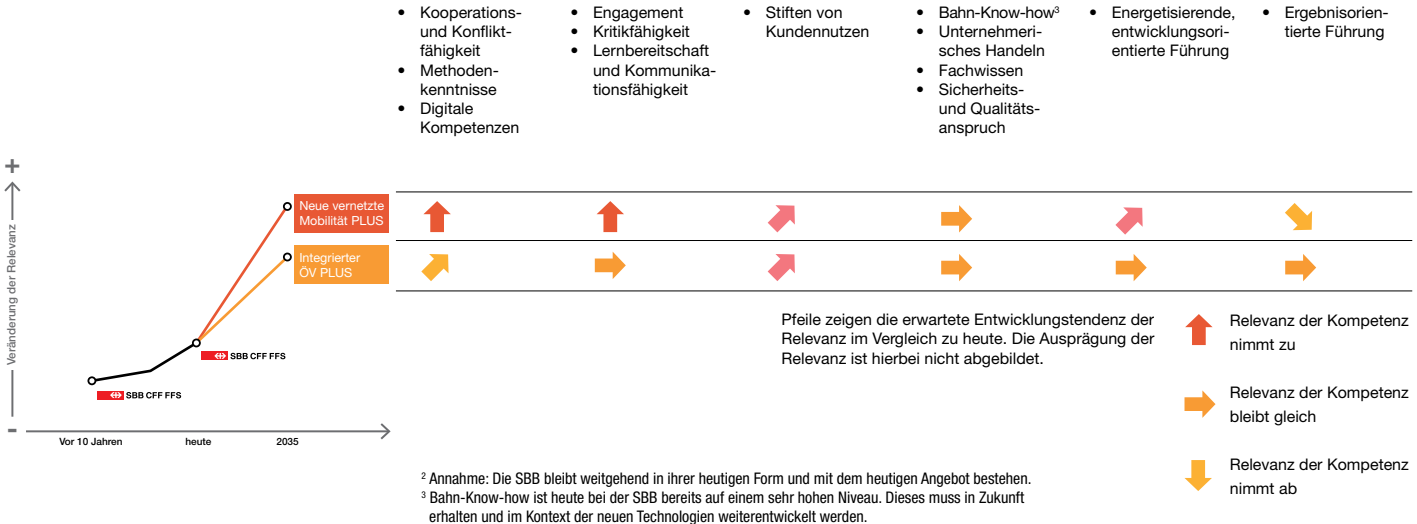
Die Zukunftsformel für die Gestaltung der Arbeitswelt bei der SBB: Bahn-Know-how ergänzen und mit fachübergreifenden Kompetenzen erweitern

Zusammen mit SBB Experten wurde für die Berufsfelder auf Basis des SBB Kompetenzmodells eine Einschätzung vorgenommen, wie sich die Relevanz von 13 Kompetenzen für die zwei Zukunftsvarianten für das Jahr 2035 potenziell verändern wird.

Die SBB bleibt ein Bahn-Know-how getriebenes Unternehmen mit einem Technologiemix. Das heisst, alte und neue Technologien (z.B. bei den Sicherungsanlagen) werden gleichzeitig betrieben. Dies verlangt entsprechende parallele Bahnkompetenzen über eine

lange Zeitdauer. Fachübergreifende Kompetenzen wie bspw. soziale und emotionale Intelligenz, Stiften von Kundennutzen, Kooperations- (inkl. Netzwerk und Community) und Konfliktfähigkeit sowie digitale Kompetenzen werden überdies zunehmend relevant.

Entwicklung der Relevanz der 13 Kompetenzen je Variante²



Veränderung der Kompetenzen in den zwei Varianten

Neue vernetzte Mobilität PLUS

- Stark zunehmende Relevanz der Selbstkompetenzen (z.B. Engagement), Sozialkompetenzen (z.B. Konflikt-, Kritik- und Kooperationsfähigkeit – inkl. Netzwerk und Community) sowie der Methodenkenntnisse. Dies zeigt die ansteigende Wichtigkeit von fachübergreifenden und digitalen Kompetenzen.
- Abnehmende Relevanz der “ergebnisorientierten Führung” und zunehmende Relevanz der Kompetenzen “energetisierende und entwicklungsorientierte Führung”. Dies liegt an der steigenden Wichtigkeit von werteorientierter Führung, Selbstorganisation mit individuellem Coaching und eher einer Abkehr von reiner Ergebnissteuerung und starker Koordination. Gleichzeitig wird es Bereiche geben, bei denen bspw. Stabilität bedeutsamer ist als Agilität und umgekehrt.

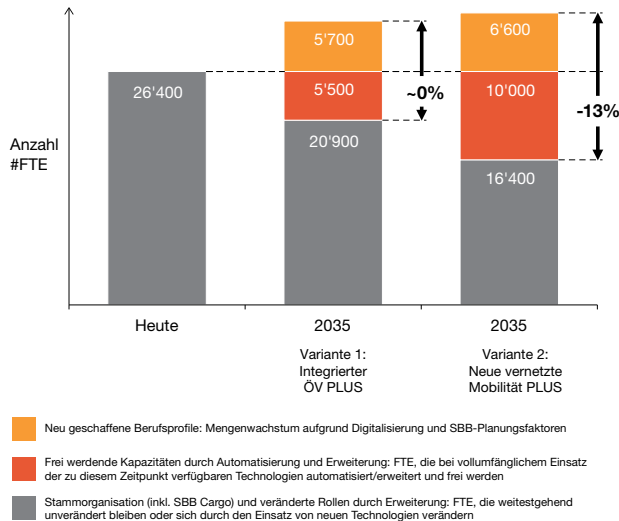
Integrierter ÖV PLUS

- Die Veränderungen sind gemässiger. Die Kompetenzen Kooperationsfähigkeit (inkl. Netzwerk und Community) und Konfliktfähigkeit, Methodenkenntnisse und Stiften von Kundennutzen gewinnen am meisten an Relevanz. Dies zeigt die zunehmende Wichtigkeit von fachübergreifenden Kompetenzen. Dabei sind digitale Kompetenzen vor allem für die Interpretation von Daten bei der Zusammenarbeit mit Technologie notwendig.
- Eher gleichbleibende Relevanz der Führungskompetenzen “ergebnisorientierte Führung” sowie “energetisierende und entwicklungsorientierte Führung”. Führung zeichnet sich durch eine Balance zwischen Werte- und Ergebnisorientierung aus.



Die Digitalisierung führt sowohl zu frei werdenden Kapazitäten durch Automatisierung und Erweiterung⁴ als auch zur Schaffung von neuen Stellen

Voraussichtliche Entwicklung der SBB Belegschaft für die zwei Varianten



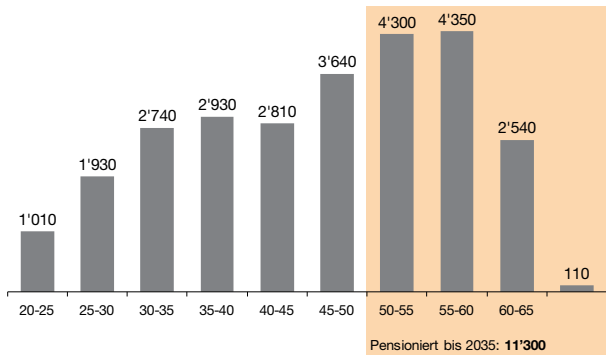
⁴ Unter Erweiterung versteht man die Unterstützung bestimmter Tätigkeiten durch Technologien, so dass Kapazitäten frei werden bzw. Effizienz in der Rolle erhöht werden kann (z.B. Fokussierung auf Überwachung bei Zugverkehrsleitern). In diesem Fall ist zu beachten, dass ein Teil der Zeit in die Mensch-Technik-Interaktion eingesetzt wird und ein Teil der Zeit frei wird für die Übernahme anderer Tätigkeiten.

Fazit für die SBB aus der quantitativen Analyse

- Die quantitative Analyse geht über beide Varianten betrachtet von einem konstanten Mitarbeiterbestand bis hin zu einem Stellenreduktionspotenzial von rund 13% im Zeithorizont bis 2035 aus. Basierend auf heute bekannten Rahmenbedingungen ist anzunehmen, dass die Entwicklung sich in den nächsten 15 Jahren zwischen diesen beiden Varianten bewegen wird und mit einer leichten Kapazitätsabnahme zu rechnen ist.
- In den jeweiligen Varianten ist von ca. 5'500 bzw. 10'000 FTE auszugehen, die durch Automatisierung und Erweiterung freigesetzt werden. Diese Reduktion wird durch jeweils etwa 5'700 bzw. 6'600 FTE kompensiert, die durch die Digitalisierung und aufgrund von bestehenden SBB Planungen neu benötigt werden.
- Diese Planungen führen zu einem Bedarf an weiteren Mitarbeitenden, da bis 2035 die Angebotskilometer der SBB steigen, der Unterhalt des Rollmaterials zunimmt und Investitionen in die Bahninfrastruktur getätigt werden.
- Durch die Digitalisierung wird ein grosser Teil der SBB Belegschaft betroffen sein, da Aufgaben und Tätigkeiten automatisiert, bestehende Berufsprofile verändert und neue Stellen geschaffen werden. Dabei ist insbesondere mit einer Zunahme von Arbeitsplätzen für hochqualifizierte und einer Abnahme für mittel- und tiefqualifizierte Arbeitnehmende zu rechnen.
- Ergänzend zum heutigen bahnspezifischen Know-how gewinnen bis zum Jahr 2035 vor allem Kompetenzprofile in den Bereichen IT (Software, Infrastruktur, Security etc.) und Data Science (Data-Analysten, Data-Ingenieure, usw.) an Relevanz.

Es werden bis 2035 mehr Personen pensioniert als Tätigkeiten durch die Digitalisierung automatisiert

Altersstruktur der SBB-Belegschaft (#FTE)



Hinweise:

- Bezüglich der frei werdenden Kapazitäten durch Automatisierung und Erweiterung handelt es sich jeweils um auf mehrere Personen verteilte Tätigkeiten und nicht um ganze Stellen.
- Es handelt sich bei der Altersstruktur um eine statische Sicht, z.B. sind Ein- und Austritte nicht berücksichtigt.

Fazit für die SBB aus der demografischen Entwicklung

- Bis 2035 kann, durch Automatisierung und Erweiterung, von einem konstanten Mitarbeiterbestand (Variante 1) bis hin zu frei werdenden Kapazitäten von netto ca. 3'400 FTE (Variante 2) ausgegangen werden. Diesen stehen über 11'000 Pensionierte gegenüber. Die Demografie, d.h. Pensionierungen und Fluktuation, übertrifft damit zum Teil bei Weitem die potenziellen Automatisierungszahlen bis 2035. Die Ergebnisse sind insofern zu relativieren, als es sich bei der Altersstruktur um eine statische Sicht handelt und bspw. künftige Ein- und Austritte nicht miteingerechnet sind.
- Bei gewissen Berufen findet damit bis 2035 aufgrund der demografischen Entwicklung eine besonders starke Pensionierungswelle statt, welche innerhalb dieser Berufe bis zu ca. 50% der Stellen betrifft. Am extremsten ist dies für die Berufsgruppe «Lokführer/-in», für welche aufgrund von Demografie-Effekten sogar ca. 1'500 Lokführer/-innen fehlen werden.
- Grundsätzlich versetzen die Möglichkeiten der Technologisierung die SBB in die Situation, die Demografie-Risiken durch Automatisierung und Digitalisierung teilweise wettzumachen und damit frühzeitig auf bevorstehende Pensionierungen zu reagieren respektive diese aufzufangen.





Die Studie zeigt anhand von Best-Practice-Beispielen, dass es verschiedene Wege gibt, mit der Veränderung der Arbeitswelt durch Digitalisierung umzugehen

Dabei gibt es nicht den einen «Universalansatz», gewisse Muster und Erfolgsfaktoren können aber herausgearbeitet werden und wurden für die SBB angepasst.

Fähigkeitsgetriebene Strategie definieren

Strategische und differenzierende Fähigkeiten und Kompetenzen innerhalb des Unternehmens definieren

Den Kunden ins Zentrum setzen

Wesentliche Schlüssel-momente für den Kunden identifizieren, die den Unterschied machen

Neue Technologien nutzen

Technologische Innovationen in die Gesamtstrategie einbetten

Neue Denkweisen zulassen

Kontinuierliche Veränderung akzeptieren und aktiv gestalten



Unternehmen

Unternehmen sind gefordert, eine Arbeitsumgebung einschliesslich der genutzten Technologien zu gestalten, in der sich Mitarbeitende stetig weiterentwickeln und sich künftig wichtige Kompetenzen aneignen. Die Berufsbilder gehören spätestens alle zwei Jahre auf den Prüfstein, um **Kompetenzenveränderungen** frühzeitig zu identifizieren. Ebenso sind eine Kultur mit Lernfokus, möglicherweise geringerer Hierarchie und angepasster Fehlertoleranz in ausgewählten Bereichen sowie das Eingehen von Kooperationen zentrale Erfolgsfaktoren, um mit neuen Wettbewerbern und der schnelleren Veränderungsgeschwindigkeit mithalten zu können.



Mitarbeitende

Für die Mitarbeitenden ist das Übernehmen von mehr Selbstverantwortung gerade im Hinblick auf das lebenslange Lernen zentral. Sie sollen die neuen Möglichkeiten der Digitalisierung nutzen und sich dabei zukunftsfähige Kompetenzen wie z.B. Methodenkenntnisse, Kritik- und Kooperationsfähigkeit sowie digitale Kompetenzen aneignen.



Führungskräfte

Führungskräfte müssen starke digitale Leadership-Fähigkeiten entwickeln, um eine möglichst agile Arbeitsumgebung mit einem hohen Grad an Selbststeuerung der Mitarbeitenden zu gewährleisten, vermehrt die Rolle als Coach und Befähiger zu übernehmen sowie die Mitarbeitenden für lebenslanges Lernen zu motivieren. Dies bedingt jedoch, dass die Führungskräfte Kontrolle vermehrt abgeben.



Sozialpartner

Die Sozialpartner setzen sich für zukunftsgerichtete und wettbewerbsfähige Arbeitsbedingungen sowie die Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit und damit der sozialen Sicherheit aller Mitarbeitenden ein. Sie sorgen dafür, dass möglichst viele Jobs innerhalb der SBB angeboten werden können, öffnen sich für neue Branchen (z.B. ICT) und Erwerbsformen (z.B. Freelancer, Crowdworker) und gestalten die Schnittstelle Mensch-Technologie mit, um die Sinnhaftigkeit der Arbeit zu gewährleisten.

Die Studie identifiziert 15 weichenstellende Massnahmen, um den digitalen Wandel der Arbeitswelt zu gestalten



Basierend auf der qualitativen und quantitativen Analyse wurden konkrete Massnahmenvorschläge abgeleitet, die in vier Themencluster fallen. Einige der Massnahmen befinden sich bei der SBB zu Teilen bereits in Umsetzung (z.B. Weiterentwicklung digitaler Kompetenzen mit dem Programm fit4future; Strategische Berufsfeld- und Ressourcenplanung). Die Priorisierung und Umsetzung der Massnahmen erfolgt gemeinsam mit den Sozialpartnern.

I. Kompetenzen erhalten, weiterbilden und entwickeln

1. Bewahrung und Weiterentwicklung des Bahn-Know-hows und der Bahnberufe
2. Reverse Coaching bzw. Mentoring bezüglich neuer Technologien
3. Zukunfts- und bedarfsorientierte Weiterentwicklung der Mitarbeitenden
4. Partnerschaften mit Instituten im Bereich IT und Data
5. Rekrutierung von IT- und Data-Profilen

II. Technologien und Belegschaft aktiv planen und steuern

6. Kontrolle über Technologie und Erhaltung von Kompetenzen
7. Strategische Berufsfeld- und Ressourcenplanung
8. Technologieeinsatz zur Minimierung des Fachkräftemangelrisikos
9. Erleichterung von Berufsübergängen

III. Neue Arbeitsformen und Kultur fördern

10. Verlagerung von Linienaufgaben in Projekte
11. Vorbereitung der Führungskräfte auf Digitalisierung

IV. Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen schaffen

12. Modularisierung kollektiver Arbeitsverträge (GAV)
13. Vertraglich zugesicherter Zugang zu Aus- und Weiterbildung
14. Flexibler Umgang mit neuen Anstellungsformen
15. Ausweitung der Sozialpartnerschaft auf externe Mitarbeitende

Fazit der Basisstudie: Durch das Zusammenwirken von Unternehmen, Führungskräften, Mitarbeitenden und Sozialpartnern kann die Digitalisierung mit all ihren Chancen und Herausforderungen gemeistert werden

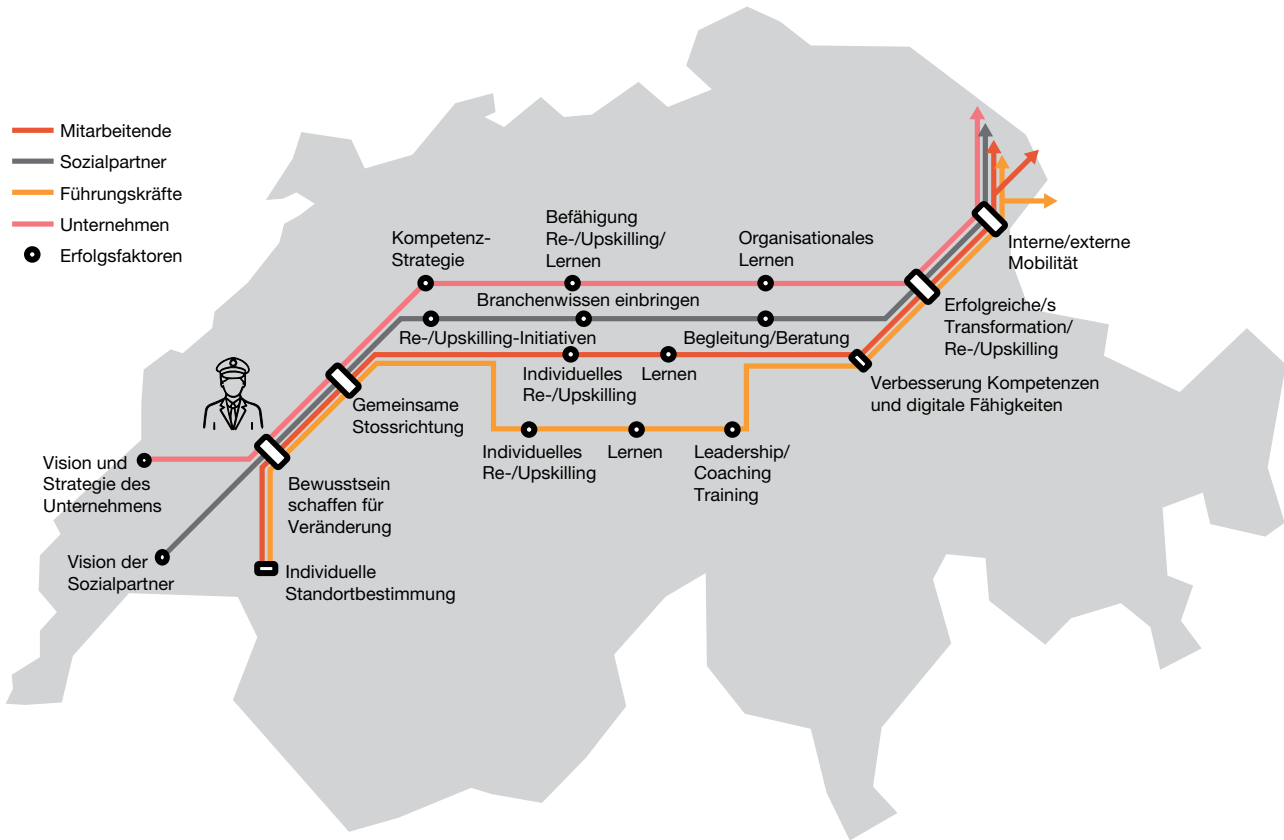
Die Studie zeigt, dass der Mitarbeiterbestand der SBB bis ins Jahr 2035 auf gleichem Niveau wie heute bleibt oder sich leicht reduzieren könnte. Die Bandbreite ergibt sich aufgrund zwei unterschiedlicher Zukunftsvarianten.

Pensionierungen und Fluktuation könnten dabei die Reduktion der Arbeitsplätze durch Automatisierung übertreffen und somit den Stellenrückgang kompensieren. Aufgrund der zusätzlichen Verschiebung in den geforderten Kompetenzen ist bei einigen Berufsgruppen mit einem Arbeitskräfte- respektive Fachkräftemangel zu rechnen, bei vereinzelt mit einem Arbeitskräfteüberhang.

Mit einer weitsichtigen Planung, einem gezielten und vorgezogenen Technologieeinsatz und möglichst frühzeitig initiierten Massnahmen kann die SBB diesen Arbeitskräftemangel bzw. -überhang schliessen und ihren eingeschlagenen Weg in der Nutzung von Technologie und Digitalisierung weitergehen. Hierbei ist die SBB auf eine enge Zusammenarbeit mit ihren Führungskräften, Mitarbeitenden und Sozialpartnern angewiesen.

Ein regelmässiges und an der Unternehmensstrategie ausgerichtetes Kompetenzen- und Technologie-Management ist für die SBB erforderlich, um die Strategie umsetzen zu können und um Mitarbeitende und Führungskräfte zusammen mit den Sozialpartnern auf der Reise der Veränderung aktiv zu begleiten. Dabei können und sollen Mitarbeitende kontinuierlich an ihrer persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung arbeiten.

Die Sozialpartner brauchen ebenfalls eine klare Vision und Strategie, um gezielt Einfluss auf die Entwicklungen in der Arbeitswelt zu nehmen und um zukunftsorientierte Arbeitsbedingungen gewährleisten zu können.





Die SBB beschreitet mit den Sozialpartnern neue Wege, um den Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung Rechnung zu tragen



Die SBB hat gemeinsam mit den Sozialpartnern SEV, transfair, KVöV und VSLF den von der SBB mit 10 Millionen Schweizer Franken dotierten Digitalisierungsfonds geschaffen. Viele betriebliche Arbeitsplätze werden von der Digitalisierung betroffen sein, wodurch sich zahlreiche Berufsbilder potenziell verändern werden.



Ziel des Fonds ist es unter anderem, dass die SBB durch unternehmerische und sozialpartnerschaftliche Gestaltung des digitalen Wandels im Wettbewerb bestehen und zugleich den Mitarbeitenden Perspektiven bieten kann. Dabei soll ebenso die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden gestärkt werden. Engagierte Mitarbeitende werden auch in Zukunft der wichtigste Faktor eines erfolgreichen öffentlichen Verkehrsunternehmens sein.



Aus dem Digitalisierungsfonds heraus werden Studien und Initiativen lanciert, welche die langfristigen Chancen und Herausforderungen für die SBB und ihre Mitarbeitenden analysieren und daraus entsprechende Massnahmen ableiten. Der Fonds wird auch zum Design von Weiterentwicklungsprogrammen für bestehende sowie für zukünftige Berufsgruppen genutzt, die sich aufgrund der Digitalisierung stark verändern. Ausserdem soll der Fonds auch einen konstruktiven Diskussionsraum für gemeinsame «Best Practices & Lessons Learned» bieten. Die Resultate sollen handlungsweisend für die Gestaltung zukünftiger Rahmenbedingungen sein.

Ansprechpartner

Basisstudie

PwC

Gabriele D'Achille

Senior Manager und Experte für Digitalisierung
gabriele.dachille@ch.pwc.com

ETH

Gudela Grote

Professorin Arbeits- und Organisationspsychologie
ggrote@ethz.ch

SBB Digitalisierungsfonds

Conradin Caviezel

Geschäftsführer SBB Digitalisierungsfonds
conradin.caviezel@sbb.ch

Thomas Streule

Projektleiter SBB Digitalisierungsfonds
thomas.streule@sbb.ch

