



#Mitarbeitende #Arbeitswelt #Gesellschaft #Digitalisierung

Die Digitalisierung wird die Arbeit in den nächsten Jahren umpflügen. Viele SBB Mitarbeitende sehen den Veränderungen mit Skepsis entgegen. Markus Jordi, Leiter HR, findet, dass wir mit der Digitalisierung offen und gelassen umgehen sollten.



Die Digitalisierung verunsichert viele Mitarbeitende. Warum ist das so?

Ich verstehe die Verunsicherung gut. Ich stelle mir selber die Frage, ob ich noch fit bin, um den digitalen Wandel mitzumachen. Es sind zwei Elemente, welche die Verunsicherung begründen: Der Wandel ist grundlegend und er vollzieht sich schnell. Die Veränderung betrifft nicht nur die Arbeit und die Kommunikation, sie greift auch ins Privatleben hinein. Wir machen heute Online Banking, bestellen Waren und buchen Ferien im Internet. Und das Tempo der Veränderungen nimmt laufend zu. Wenn ein Mensch sagt, die Digitalisierung verunsichere ihn nicht, dann blufft er.

« Wer sagt, die Digitalisierung verunsichere ihn nicht, der blufft. »

Markus Jordi

Wird das Tempo der Digitalisierung in der SBB überbewertet? Autonome Züge werden nicht schon morgen durch die Schweiz fahren.

Es kommt mir vor wie zu der Zeit, als die Autos aufkamen. Damals gab es kaum Tankstellen, weshalb lange Fahrten nicht möglich waren. Darum waren Viele der Meinung, dass sich das Auto nicht durchsetzen werde. Ich bin nicht sicher, ob wir jemals autonome Züge haben werden. Das ist nicht nur eine technische Frage. Es ist jedoch unbestritten, dass Änderungen unglaublich schnell auf unsere Jobs zukommen. Das Smartphone und das Tablet sind etwas über zehn Jahre alt und haben in dieser kurzen Zeit unsere Kommunikation und die Arbeitswelt komplett auf den Kopf gestellt. Ich bin überzeugt, dass das Tempo nicht überbewertet wird. Auch wenn es keine autonomen Züge geben wird, die Arbeit des Lokführers wird in zehn Jahren vermutlich anders sein.

Nimmt die SBB die Ängste der Mitarbeitenden vor der Digitalisierung ernst?

Ja, das tun wir. Unter anderem deshalb haben wir das Programm «fit4future» ins Leben gerufen. Es hat nicht nur zum Ziel, die Mitarbeitenden für den digitalen Wandel zu qualifizieren, sondern soll ihnen das Bewusstsein für die kommenden Veränderungen vermitteln. Wir geben den Mitarbeitenden bewusst Zeit, sich neue Kompetenzen anzueignen. Wir sagen ihnen nicht: «Wenn ihr diese Anwendung bis nächsten Monat nicht beherrscht, seid ihr weg vom Fenster.» Das würde nur unnötig Ängste schüren.

Was tut die SBB konkret für ihre Beschäftigten?

Wir beziehen die Mitarbeitenden bei den Diskussionen um die Veränderungen mit ein. «fit4future» ist kein Diktat des Unternehmens, dem sich die Beschäftigten unterwerfen müssen. Die Berufsfeldanalyse als Teil von «fit4future» passiert nicht in einem geheimen Labor im Wankdorf. Wir versuchen im Dialog mit den Betroffenen zu erkennen, wie sich die Berufe verändern werden, stellen gemeinsam Hypothesen auf und leiten daraus die nötigen Kompetenzen ab.

Zudem bildet das Programm auch eine Plattform für das kontinuierliche Lernen. «fit4future» ist ein zentrales Element, um die SBB als starke Bahn zu sichern und den Betrieb an die Anforderungen anzupassen, die sich durch das veränderte Mobilitätsverhalten der Kunden ergeben.

Der SBB ein wichtiges Anliegen ist auch der Schutz der Mitarbeitenden vor den Folgen der Digitalisierung. Der gemeinsam mit den Sozialpartnern geschaffene Digitalisierungsfonds ist auf unsere Initiative hin entstanden. Mit den 10 Millionen Franken, welche die SBB in den Fonds einschiesst, werden Chancen und Risiken der Digitalisierung für die Arbeitsplätze analysiert und Massnahmen aufgezeigt. Zudem haben wir im neuen GAV das Recht der Mitarbeitenden festgehalten, in der Freizeit nicht erreichbar zu sein. Damit übernimmt die SBB in der Schweiz eine Pionierrolle.

Was passiert mit den Mitarbeitenden, die den Anschluss an die Digitalisierung nicht schaffen?

Wir versuchen alles zu unternehmen, damit die Mitarbeitenden von der Technik nicht abgehängt werden. Wenn jemand trotzdem nicht mehr mitkommt, bietet die SBB ein enges Netz von Auffangmöglichkeiten. Stichworte sind die Sozialberatung, die Gesundheitsberatung oder die Ombudsstelle. Und dann haben wir noch das Arbeitsmarktcenter. Wenn jemand die Stelle verliert, weil er oder sie den digitalen Anforderungen nicht mehr entsprechen kann, wird die Person im Arbeitsmarktcenter begleitet und qualifiziert.

« Wir lernen immer mehr durch direkte Anwendung. »»

Markus Jordi

Bei der Einführung von Office 365 haben sich Mitarbeitende alleine gelassen gefühlt. Verstehst du das?

Ja. Ich schwimme selber noch ein bisschen in den Anwendungen und lerne mit den Applikationen umzugehen. Da können die Verantwortlichen für die Einführung aber nichts dafür. Eine Schulung à fond für 33 000 Mitarbeitende kann die SBB bei den dauernden Veränderungen und den vielfältigen Möglichkeiten der Applikationen nicht mehr gewährleisten. Es braucht heute die Bereitschaft jedes einzelnen, Neues unter Anleitung selbständig zu lernen.

Ich wünsche mir, dass die Leute es im Beruf gleich handhaben wie zu Hause. Wer von uns hat schon eine Schulung erhalten für sein Snapchat-Konto oder eine Hotelreservationsplattform? Wenn jemand nicht mehr weiterweiss, gibt es Hilfe in Online-Foren wie etwa Yammer. Wir lernen immer mehr durch die direkte Anwendung. An Land kann ich nicht schwimmen lernen, ich muss dafür ins Wasser gehen.

Was erwartest du von den Mitarbeitenden beim Thema Digitalisierung?

Eine Erwartung zu haben, wäre vermessen. Ich hoffe, dass es unseren Mitarbeitenden respektive uns allen gelingt, die Offenheit und Neugier zu entwickeln, um uns an die Neuerungen der Digitalisierung heranzuwagen. Wir dürfen bei deren Anwendung auch Fehler machen. Ausgenommen sind einzig Fehler bei sicherheitsrelevanten Aufgaben. Und ich wünsche mir, dass wir alle gelassen mit dem Thema umgehen; dies im Wissen, dass die SBB eine verantwortungsvolle Unternehmung ist, die sich um das Wohlergehen der Beschäftigten kümmert.

Zum Schluss eine persönliche Frage: Wie bleibst du selber digital fit?

Ich habe den DigiCheck, eine Selbsteinschätzung der eigenen digitalen Kompetenzen, gemacht. Herausgekommen ist, dass ich kein Anfänger bin, aber auch nicht Experte. Ich bin selber ständig am Lernen. Ich muss mich täglich organisieren und ab und zu jemanden fragen, wenn ich nicht mehr weiterkomme. Und meine Kinder helfen mir, mich digital fit zu halten.