



Aktuelles aus dem Personalressort Personalstrategie

Martin Seiler, Vorstand Personal & Recht



Der Arbeitsmarkt ist heute schon ein Bewerbermarkt



5,0%
Arbeitslosigkeit

50%
der Mitarbeitenden
verlassen die DB

12%
Anstieg
Fachkräftenachfrage
in Verkehr
und Logistik

Mehr als
100.000
neue Mitarbeitende



**DEUTSCHLAND BRAUCHT EINE
STARKE SCHIENE.**

**FÜR DAS KLIMA.
FÜR DIE MENSCHEN.
FÜR DIE WIRTSCHAFT.
FÜR EUROPA.**

Den Brückenschlag schaffen wir mit 4 Themenfeldern



Personalplanung

Recruiting

**Führung,
Qualifizierung und
Transformation**

**Arbeit der Zukunft
und Diversity**

ROBUSTER

**SCHLAG-
KRÄFTIGER**

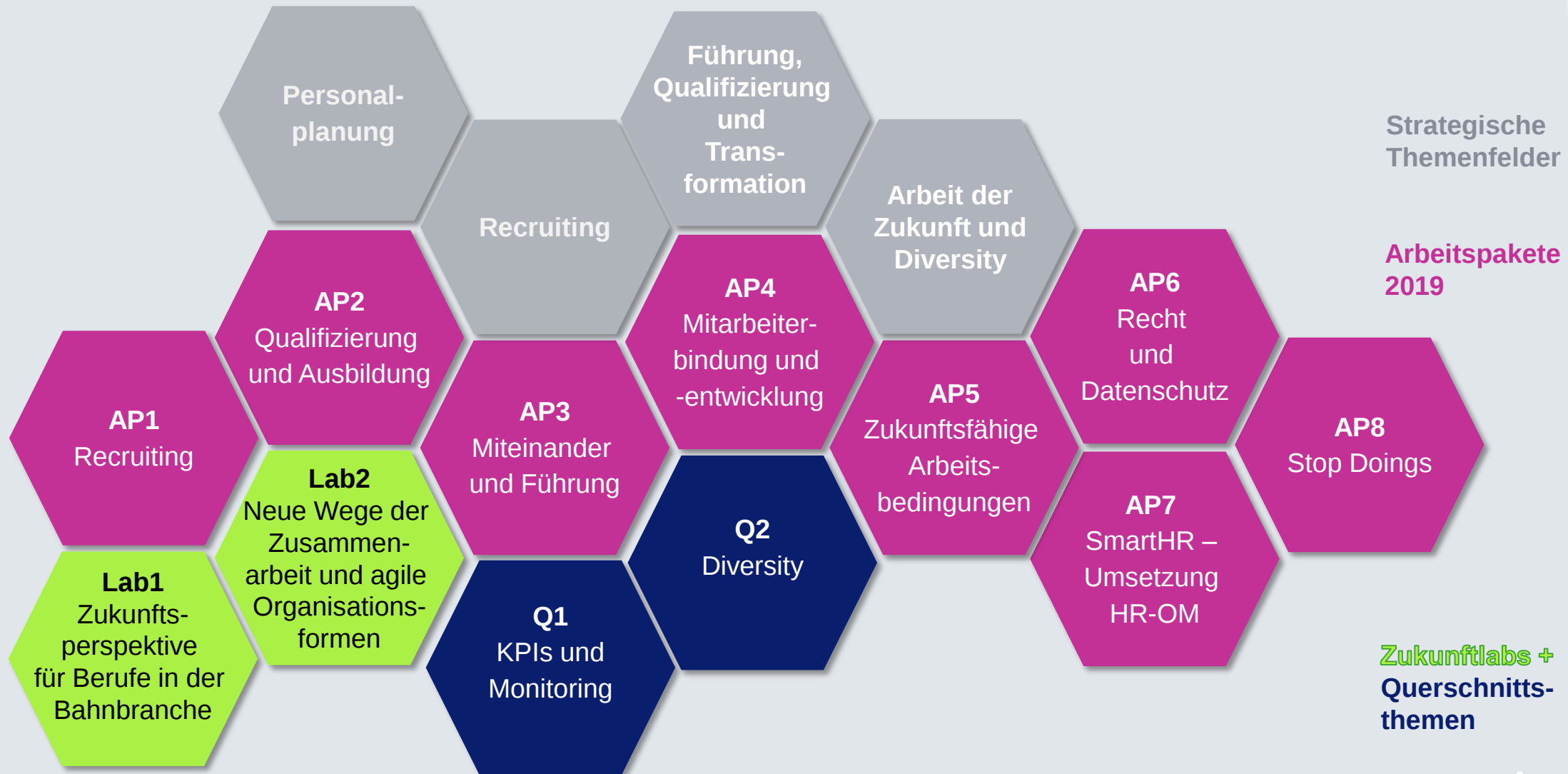
MODERNER



**Ausbaustein
100.000 Mitarbeitende**

**Ausbaustein
15 Ausbausteine der Mitarbeitenden**

Mit unseren Handlungsschwerpunkten 2019 setzen wir die Personalstrategie um



**Zukunfts-Labs +
Querschnitts-
themen**

Legende: AP = Arbeitspaket, Q = Querschnittsthema, Labs = Zukunfts-Lab
1 Virtuelles AP", d.h. Maßnahmen werden über APs und HR-Funktionen entwickelt und umgesetzt;
über PMO bzw. HR-Board Operations gesteuert

PER SEPTEMBER BEREITS WICHTIGE MEILENSTEINE ERREICHT

AKTUELLER STAND DER HANDLUNGSSCHWERPUNKTE 2019 NACH ARBEITSPAKETEN (1/2)

AP1 Recruiting

- Recruiting über Plan: **über 20.000 Einstellungszusagen** erhalten
- Deutschlandweite, **zielgruppenspezifische Kampagnen** gelaufen
- **Chatbot** auf Karriereseite als Pilot gestartet
- **Willkommenspaket** zum Azubi-Start ausgeliefert
- **DB Job-Tour** erfolgreich beendet – 7 Wochen, 7 Regionen, 27 Städte; 8.000 Gespräche; 700 Einstellungen; 5.000 Folgegespräche
- Zielgruppenspezifische **Personalmarketingexperten** eingestellt

AP2 Qualifizierung und Ausbildung

- **2.300 zusätzliche Qualifizierungskapazitäten** aufgebaut – Ziel für 2019 übertroffen
- Maßnahmen für **GF-übergreifende Funktionsausbildung** für Tf in Umsetzung, u.a. Tf-Koordinierungsfunktion, Standardisierung der Ausbildung und Piloten für virtuelle Tf-Akademie
- **Modernisierung der Ausbildungsberufe** EiB und Kaufleute im Verkehrsservice in Abstimmung

AP3 Miteinander und Führung

- **Kompass für ein starkes Miteinander** in Strategie verankert
- **Einheitliches FK-Qualifizierungsprogramm** sichergestellt
- **meinPerformance Management** erfolgreich gestartet
- Best-Practices zur **Stärkung der betriebl. Führung** in Entwicklung, u.a. Begleitung durch HR-Partner
- **Nachfolgeplanung** für OFK2/3 eingeführt – LFK folgt noch in 2019

AP4 Mitarbeiter- bindung und -entwicklung

- **Willkommenskarten** in MAB-Folgeworkshops erfolgreich eingesetzt
- Zwei von drei Piloten für **Generationenmanagement** erfolgreich gestartet
- **Onboarding-Kit** für Führungskräfte bereitgestellt, GoLive Plattform ab Dez 2019
- App-Lösung zur Unterstützung des **Wissenstransfers für Spezialistenfunktionen** in Erprobung durch DB Netz
- **MAB-Folgeworkshops:** Durchführungsquote über 92 Prozent – Ziel erfüllt

PER SEPTEMBER BEREITS WICHTIGE MEILENSTEINE ERREICHT

AKTUELLER STAND DER HANDLUNGSSCHWERPUNKTE 2019 NACH ARBEITSPAKETEN (2/2)

AP5

Zukunftsfähige Arbeitsbedingungen

- Baukasten mit **Arbeitszeit-Partizipationsmodellen** in Entwicklung
- Konzept für Beschäftigungsbedingungen für **Fachexpertenkarrieren** vor finaler Abstimmung
- **Mobilitätskonzept** und Neuaufsatz DB JobTicket in Erarbeitung
- Langfrist- und Kurzfrist-Lösungen für das Thema **Wohnraum** in Vorbereitung, u.a. Transparenz der Kooperationspartner durch digitale Plattform

AP6

Recht und Datenschutz

- Readiness-Prüfung im Rahmen **kartellrechtlicher CMS Auditierung** erfolgreich abgeschlossen
- **Musterbausteine** für Planungsbeschleunigung im Infrastrukturbereich bereitgestellt
- Sämtliche **Schulungen** zur Förderung „**digitales Mindset**“ im Bereich Recht erfolgt
- Aufbereitung **Datenschutz-managementsystem** und -prozesse abgeschlossen – Verbesserungsmaßnahmen in Umsetzung

AP7

SmartHR – Umsetzung HR-OM

- **Zielbild** HR-Operating-Model beschlossen
- Erste, wesentliche **HR-Kernprozesse** für neues HR-Operating Model angepasst
- **Erlebnistouren** für zukünftige HR-IT durchgeführt
- **Ausschreibung HR-IT** und Umsetzung vorbereitet

AP8

Stop Doings

- **Besetzungspanels nur noch optional einsetzen**, wenn „Blick über den Tellerrand“ notwendig und Schnittstellen zu anderen GF bestehen
- **Zahlung von Hotels per Vorkasse durch Bewerber** abgeschafft