



Kundenprojekt: Auswahlprozesse auf Topmanagement-Ebene

Die Deutsche Bahn AG ist als eines der weltweit führenden Mobilitäts- und Logistikunternehmen in über 130 Ländern tätig und beschäftigt über 300.000 Mitarbeiter, davon rund 195.000 in Deutschland. Im Personenverkehr befördert der Konzern europaweit über 12 Mio. Personen pro Tag in Zügen und Bussen. Im Bereich Güterverkehr und Logistik werden im eigenen europäischen Netzwerk pro Jahr knapp 280 Mio. t Güter auf der Schiene und rund 100 Millionen Sendungen auf der Straße transportiert, zusätzlich wird in weltweiten Netzwerken Luft- und Seefracht abgewickelt. Zentrale Herausforderungen bestehen in Veränderungsprozessen durch die Digitalisierung, das nachhaltige Wachstum und die neuen Anforderungen der Kundengruppen. Eine weitere Herausforderung stellt dabei der kulturelle Wandel hin zu einer produktorientierten und regional koordinierten Struktur und Ausrichtung dar.

Seit Ende 2013 unterstützen wir die Konzernleitungsgesellschaft sowie diverse Geschäftsfelder kontinuierlich im Rahmen von Besetzungsprozessen auf Vorstands-, Geschäftsführer- und Bereichsleitererebene.

Im Rahmen interner Interviews vorausgewählte Kandidaten durchlaufen ein eintägiges Einzelassessment, in dem die Eignung für die Fokusposition geprüft wird. Grundlage der Management Diagnostik ist das Rollenmodell DB Leadership Roles, das die Anforderungen an Führungskräfte zusammenfasst. Die diagnostischen Instrumente werden basierend auf einem Briefing mit dem jeweiligen Auftraggeber sowie einer Anforderungsanalyse orientiert an den ebenen- und positionsspezifischen Anforderungen zusammengestellt. Die systematische Vorgehensweise erlaubt eine direkte Vergleichbarkeit der Kandidaten.

Die im Assessment gewonnenen Erkenntnisse fassen wir in einem aussagekräftigen Ergebnisbericht zusammen, der unter anderem Erfolgsfaktoren wie auch Entwicklungsfelder und Risiken des Kandidaten im Abgleich mit den Anforderungen der Fokusposition aufgreift und eine fundierte Besetzungsempfehlung beinhaltet. Darüber hinaus werden individuelle Entwicklungsempfehlungen bzw. Hinweise zur Einarbeitung bei Positionsübernahme abgeleitet. Die Ergebnisse der Assessments werden zusammen mit einem internen Panel besprochen, das den Besetzungsprozess begleitet und die Entscheidungsfindung unterstützt.