



Personalepolitik

DSB

Ansvarlig: Direktør for HR

Godkendt af: Direktørkredsen

Dato: 30.10.2024

1. Introduktion

DSB's personalepolitik skal understøtte vores formål om "Plads til alle på rejsen mod det bæredygtige". Politikken skal fremme diversitet og inklusion, sikre klare retningslinjer for ensartet behandling af alle medarbejdere og understøtte en åben og respektfuld kommunikationskultur.

Personalepolitikken suppleres af andre selvstændige politikker og retningslinjer, som yderligere understøtter vores engagement i at skabe en inkluderende og mangfoldig arbejdsplads og fremme lige muligheder for alle medarbejdere.

2. Formål

DSB's personalepolitik skal understøtte DSB's strategi og værdier og har til formål at sikre ens retningslinjer for ansatte i DSB. Som selvstændig offentlig virksomhed har vi en særlig forpligtelse til at være præget af ordentlighed og åbenhed.

3. Vores ambition og mål

Medarbejdernes engagement og indsats i dagligdagen er en af grundstenene i DSB's arbejde med at levere en pålidelig togdrift og sammenhængende kollektiv transport til danskerne. Derfor skal vores personalepolitik understøtte løftet og målsætningen om, at DSB skal være en attraktiv arbejdsplads.

I DSB tror vi på, at vi får den bedste arbejdsplads, når vi er fælles om at tage ansvar. Og vi tror på, at vi kan opnå dette gennem fokus på **respekt, anerkendelse, inspiration og muligheder**.

Respekt – for din person, sikkerhed og faglighed

DSB er en arbejdsplads, hvor vi møder hinanden med respekt, tillid og åbenhed. Vi opnår gensidig respekt, når vi viser godt kollegaskab, udfører kompetent ledelse, yder god service og leverer god kvalitet i løsningen af vores opgaver.

Anerkendelse – værdsætter resultater og god adfærd

DSB er en arbejdsplads, hvor vi har en anerkendende tilgang til hinanden. Anerkendelse er at være ærlige over for hinanden og give hinanden anerkendende, konstruktiv og respektfuld feedback på løsning af arbejdsopgaver. Vi lægger vægt på loyalitet over for hinanden, virksomheden og opgaven.

Inspiration – kollegaer og ledelse, der lytter, giver plads og udfordrer

DSB er en arbejdsplads, hvor der er plads til at udvikle sig individuelt og sammen, og hvor ledelse handler om at delegere, anerkende og vise vej. Vi vil arbejde i et fællesskab og efter en fælles linje. Vi ønsker, at alle tydeligt siger til og fra, og at alle lytter og tager ved lære.

Muligheder – for dem, der kan og vil gøre en forskel

DSB er en arbejdsplads, hvor vi tænker nye tanker og bidrager til DSB's fortsatte udvikling. Vi vil udvikle vores virksomhed og vores praksis, så vi også vil kunne løse morgendagens opgaver.

4. Sådan indfrier vi vores ambition og/eller når vores mål

HR er ansvarlig for at disponere og tilrettelægge aktiviteter der støtter op om personalepolitikken, herunder overvågning af mål. Ledere på alle niveauer i DSB er ansvarlige for til enhver tid at opretholde personalepolitikken og alle medarbejdere der arbejder i DSB, er ansvarlig for at handle i henhold til værdierne og retningslinjerne i politikken.

Vi efterlever vores ambition og mål ved følgende indsatser:

Gennem rekruttering og fastholdelse

Vi ønsker, at DSB skal være en attraktiv arbejdsplads, der kan fastholde og tiltrække dygtige, kompetente og engagerede medarbejdere, der kan være med til at sikre, at vi kan indfri vores strategiske løfter. DSB skal være kendt for at være en moderne og ambitiøs virksomhed, hvor mange forskellige medarbejdergrupper arbejder sammen og på tværs for at sikre de løsninger, der skaber højest værdi. Vi ønsker en arbejdsplads præget af mangfoldighed, hvor forskelligheder trives og medvirker til at skabe bedre kvalitet i opgaveløsningen og resultaterne.

Vi tror på, at god ledelse, godt samarbejde og gensidig respekt er afgørende for, at vi kan fastholde medarbejdere, der kan og vil være med til at udvikle vores arbejdsplads i en positiv retning.

DSB er en virksomhed, der fungerer døgnet rundt, året rundt. Det giver os nogle særlige rammer for at skabe plads til det hele menneske. Det er en del af vores virkelighed, at vi er på arbejde, når andre, også vores familier, holder fri. Inden for disse rammer bliver arbejdet tilrettelagt, så arbejdsliv og privatliv i videst muligt omfang hænger sammen.

Vi lægger vægt på gode arbejdsforhold – både fysiske og psykiske – og vi ønsker at tilbyde ansættelsesvilkår, der svarer til markedsniveau, og som afspejler kvalifikationer og arbejdspræstation.

Gennem viden og træning udvikler vi os selv og DSB. Vi ønsker således gennem både udvikling og rekruttering hele tiden at sikre, at vi har de rigtige kompetencer.

Gennem arbejdsmiljøet

I DSB har vi mange forskellige typer af arbejdsfunktioner. Alle steder gælder det, at vi ønsker et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Et godt arbejdsmiljø med fokus på sikkerheden gør, at vi kan udføre vores arbejde med høj kvalitet og effektivitet.

Vi ønsker at nedbringe risikoen for skader og ulykker gennem det forebyggende sikkerhedsarbejde – blandt andet ved at gennemføre arbejdspladsvurderinger (APV). Så kan vi organisere arbejdet på en måde, der fremmer både udvikling og trivsel, og som også modvirker skader og sygdomme.

DSB er en røgfri arbejdsplads, og en arbejdsplads uden alkohol og rusmidler. Alkohol og rusmidler er ikke foreneligt med vores arbejde og den kultur, som vi vil have i DSB.

Sundhed er en ressource, både for den enkelte og for vores arbejdsplads, og vi ønsker at skabe muligheder, der gør det lettere at vælge en sundere måde at leve på.

Vi inspirerer hinanden til et høfligt og hjælpsomt DSB, så her er rart at arbejde. Vi accepterer ikke vold, trusler, mobning, chikane og sexisme, heller ikke fra vores kunder, da det er vigtigt for os at have et trygt arbejdsklima. Vi har et fælles ansvar for, at vold, trusler, mobning, chikane og sexisme begrænses mest muligt, og håndteres resolut, når det alligevel forekommer i DSB.

Gennem arbejdsglæde og trivsel

I DSB er arbejdsglæde og trivsel noget, vi skaber sammen. Vi arbejder med arbejdsglæde og trivsel gennem vores arbejdsmiljøorganisation og samarbejdsudvalg, og mellem ledere, tillidsrepræsentanter og medarbejdere.

Vi måler løbende på en række ting, der har indflydelse på arbejdsglæden (MTA), så vi i fællesskab kan sætte ind der, hvor vi skal forbedre os.

Vi arbejder løbende med tiltag, der har til hensigt at forbedre arbejdsglæden og trygheden på arbejdspladsen. Trivsel er med til at understøtte vores præstationer og vores mulighed for at udvikle os. Trivsel er også en forudsætning for, at vi kan forebygge stress og sygdom.

Vi ønsker som ansvarlig arbejdsplads at støtte op om de medarbejdere, der har brug for hjælp til at komme tilbage i en god gænge på jobbet.

Gennem læring og udvikling

I DSB skal vi alle være rustet til at udføre vores arbejdsopgaver sikkert, effektivt og med høj kvalitet, både i dag, i morgen og på sigt. Derfor prioriterer vi en løbende kompetenceudvikling, i forhold til både faglige, personlige og organisatoriske kompetencer.

Læring og udvikling er en fælles opgave og vi tager alle ansvar for egen læring. Vi ønsker et læringsmiljø, der fremmer, at vi samarbejder på tværs, kommunikerer og deler viden med hinanden og fremfor alt vokser med opgaverne.

Vi lærer og udvikler os løbende, og det sker ikke alene på kurser, men også når vi løser de daglige arbejdsopgaver og indgår i arbejdsmæssige sammenhænge.

Vores medarbejderudviklingssamtaler (MUS) er omdrejningspunktet for dialogen om den enkeltes kompetencer og trivsel. Gennem MUS aftaler leder og medarbejder en udviklingsplan baseret på et samlet billede af resultater, faglighed, adfærd og potentiale.

Gennem ledelse og samarbejde

Vi ønsker, at vores arbejdsplads er præget af god ledelse og godt samarbejde.

Alle ledere skal udøve Ledelse på DSBsk. Det betyder, at lederen både skal lede sig selv, lede andre og lede DSB, for derigennem at skabe resultater, trivsel og udvikling. Lederne skal meste nærværende ledelse, også når det foregår som distanceledelse.

Et godt samarbejde er kendetegnet ved, at vi har en tydelig forventningsafstemning og møder hinanden med respekt, både fagligt og personligt. Det gælder såvel i hverdagen, som når dialogen foregår på møder i vores samarbejdsudvalg.

Vi skal løse opgaverne i fællesskab med fokus på helheden, idet vi arbejder ud fra en procesorienteret tilgang med klare mål, roller og ansvar. Vi skal inddrage hinanden i beslutninger og kommunikere åbent og forståeligt og være gode til at anvende viden og budskaber på tværs af teams og afdelinger og på tværs af fagområder og personalegrupper.

Vi skal alle give og modtage løbende konstruktiv feedback, og gode resultater skal anerkendes både individuelt og kollektivt. Vi ønsker en god kommunikation på alle niveauer. Alle, både chefer, ledere og medarbejdere, er forpligtede til at bidrage til en kommunikation, der sikrer, at alle har den relevante information, der skal til for, at arbejdsopgaverne kan udføres tilfredsstillende.

4.1. Påvirkninger, risici og muligheder

HR identificerer, prioriterer og initierer strategiske og tværgående indsatser i forhold til risici og muligheder. I den forbindelse vil vi løbende indsamle feedback fra medarbejdere, medarbejderrepræsentanter og ledere for at identificere områder, der kræver forbedring og justering.

Uden en klar personalepolitik og initiativer, der kan øge medarbejdernes trivsel og engagement, kan der være risiko for, at DSB ikke kan tiltrække og fastholde medarbejdere med de rette kompetencer, hvilket kan medføre høj medarbejderomsætning, øgede rekrutteringsomkostninger samt øget produktionstab. Hertil kan manglende fokus på diversitet ligeledes påvirke DSB's adgang til talent samt påvirke vores finansielle performance. Vi har derfor i personalepolitikken i samspil med øvrige politikker et stort fokus på diversitet og inklusion, og vi har afgivet diversitetsløftet med en målsætning om 40% kvinder i ledelsen i 2030. Vi har hertil formuleret en seniorpolitik og en ambitiøs mangfoldighedsstrategi - og vi har haft en positiv udvikling på mangfoldighed målt på etnicitet.

Personalepolitikken i samspil med sikkerheds- og arbejdsmiljøpolitikken understøtter desuden arbejdet med sikkerhed, trivsel og arbejdsmiljø, idet bl.a. sikkerhedshændelser, der fører til arbejdsulykker, udgør alvorlige risici.

5. Organisation, ansvar og godkendelse

Personalepolitikken omfatter alle i DSB og alle 100% ejede selskaber inklusive ledere, medarbejdere, vikarer og entreprenører der arbejder i DSB.

Direktørkredsen i DSB er overordnet ansvarlig for godkendelse af politikken.

Direktør for HR ejer politikken.

Politikken revideres årligt.

Ændringer i personalepolitikken vil blive kommunikeret klart og tydeligt til alle medarbejdere, og der vil blive sørget for en effektiv implementering af nye tiltag.

6. Samspil med andre politikker og retningslinjer

DSB's personalepolitik har et tæt samspil med flere andre centrale politikker, herunder:

- Politik for samfundsansvar
- Arbejdsmiljøpolitik
- Sikkerhedspolitik
- Fraværspolitik
- Mangfoldighedspolitik
- Seniorpolitik
- Compliancepolitik
- Vederlagspolitik
- Politik for tjenesterejser