

Aus- und Weiterbildung (GRI 404)

Die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden ist eine wesentliche Grundlage, um die Servicequalität stetig auszubauen. Unsere Kunden erwarten neben dem persönlichen Kontakt eine professionelle Beratung, eine hohe Qualität der Dienstleistungen und eine gute Performance der Anlageprodukte. Dies sicherzustellen, beeinflusst den Geschäftserfolg massgeblich und ist somit auch für unsere Aktionäre wichtig.

Zuständigkeiten und Abläufe bei der internen und externen Weiterbildung sind durch die LLB-Gruppenweisung «Weiterbildung» geregelt. Die Organisationseinheit Group Human Resources (GHR) ist für die Umsetzung einer einheitlichen Personal- und Sozialpolitik zuständig. Die Aus- und Weiterbildung Auszubildender (Lernende, Praktikanten, Trainees) ist separat geregelt. Ausserdem durchlaufen alle Kundenberater ein spezielles Zertifizierungsprogramm.

Zur systematischen Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden als Fachkräfte, Führungskräfte und als Menschen hat die LLB-Gruppe zwei einheitliche Prozesse zur Beurteilung installiert: den Performance Management Process" (PMP) und den People Development Process" (PDP). Für Mitarbeitende mit überdurchschnittlichem Potenzial wurden sogenannte "Potential Pool" geschaffen, um diese Talente bei guter Leistung und hervorragendem Verhalten systematisch voranzubringen.

Vereinfacht wurde der Prozess durch die Einführung des elektronischen Mitarbeiterportals eMap, das zum Jahreswechsel 18/19 eingeführt wurde. Jeder Mitarbeitende kann ein Mitarbeiterprofil anlegen, das persönliche Informationen enthält und die Möglichkeit gibt, relevante Informationen wie den Notfallkontakt, die Sprachkenntnisse, Ausbildung, Führungserfahrungen sowie die eigenen Erwartungen an die beruflichen Perspektiven in der LLB-Gruppe aktuell zu halten.

Ebenfalls implementiert wurde ein Modul "Lernen", das eine komplette Übersicht zu den verfügbaren Kursen und Schulungen bietet, welche die Mitarbeitenden absolviert oder geplant haben. Die Plattform "Jam" für soziales Lernen bietet den Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich zu HR-bezogenen Themen mit anderen zu vernetzen.

Einmal im Jahr werden die unternehmensweiten HR-Programme einer Überprüfung unterzogen. Talent Management sowie die Führungssituation werden zwischen der Leitung GHR und der Gruppenleitung diskutiert. Dabei wird auch festgestellt, ob Änderungen in den Entscheidungsprozessen oder am Inhalt der Aus- und Weiterbildungsprogramme nötig sind.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht im Kapitel «Aus- und Weiterbildung» (S. 68).