

Managementansatz 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. Die Fachabteilungen richten Aus- und Weiterbildungswünsche an GHR, die auch das entsprechende Globalbudget verwaltet. Mitarbeiterbeurteilung und Förderung werden durch den «Performance Management Process» (PMP) mit Fokus auf individuelle Zielbeiträge und den «People Development Process» (PDP) mit Fokus auf Kompetenzentwicklung unterstützt.

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. 2016 wurden selektive zusätzliche Investitionen in das Know-how der LLB-Gruppe vorgenommen. So haben unsere 160 Führungskräfte am Training «Zum Erfolg führen (ZEF) II» teilgenommen und sich intensiv mit unserer Vision, unserem Leitbild und der Strategie StepUp2020 befasst. Zudem absolvieren bis Ende 2020 alle Kundenberater Ausbildungsprogramme nach den Standards der Swiss Association for Quality (SAQ).

2017 haben wir unsere Projekte zur stärkeren Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort vorangetrieben. Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Lebenssituation haben wir das Projekt «FreiZeit-Kauf» lanciert. Die Mitarbeitenden der LLB-Gruppe konnten zum ersten Mal ihren Ferienanspruch um fünf oder zehn Tage aufstocken.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht auf den Seiten 59 und 60 «Aus- und Weiterbildung» und 58 «Vereinbarkeit von Beruf und Lebenssituation».