

Veränderung der Arbeitswelt

Digitale Kompetenz

Digitale Transformation steht wie kaum ein anderer Begriff als Synonym für die Veränderung der Arbeitswelt der Zukunft. Auch wir haben uns 2016 intensiv mit den Digitalisierungsanforderungen an unser Haus und an jeden einzelnen Mitarbeiter beschäftigt. Alle Führungskräfte nahmen an einer internen Weiterbildung zum Thema „Digitale Kompetenz“ teil. Um die Bereitschaft unserer Mitarbeiter für die digitalen Möglichkeiten zu erhöhen, haben wir zu unserer Jahresauftaktveranstaltung 2016 unsere Mitarbeiter-App „Gemeinsam smart“ als neues digitales Kommunikationsmedium erprobt. Neben der Nutzung auf mobilen Endgeräten wie Smartphone oder Tablet können alle Funktionen auch auf dem normalen Bankrechner genutzt werden. Mittlerweile hat sich eine lebendige Community für den beruflichen Austausch etabliert. Damit hat das Motto „Gemeinsam smart“ einen wichtigen internen Stellenwert unter den Mitarbeitern bekommen. Im Berichtsjahr 2016 haben wir kreative Arbeitsmethoden eingesetzt. Dazu gehörte eine „Klondike-Gruppe“, die agile, digitale Arbeitstechniken ausprobiert hat, und ein InnovationLab, das nach den Regeln des „DesignThinking“ experimentierte, ein „World Café“, um den kreativen Austausch der Mitarbeiter untereinander zu fördern, und eine Roadshow, die von Filiale zu Filiale gezogen ist, um Mitarbeitern vor Ort digitale Kompetenzen sowie wichtige Impulse für das digitale Zeitalter zu vermitteln. Mit dem Startschuss für unsere Strategiewerkstatt „Smartes Volksbanking in Hamburg 2020+“ rückte das Change-Management als wichtige strategische Aufgabe und Begleitung über alle Ebenen unserer Hamburger Volksbank hinweg in den Fokus der Personalarbeit. ■

NACHFOLGEMANAGEMENT UND NACHWUCHSKRÄFTE

Der Wettbewerb um qualifizierte Fach- und Führungskräfte nimmt in der Finanzbranche stetig zu. Für uns bedeutet dies, langjährigen Mitarbeitern attraktive Perspektiven zu bieten und qualifizierte Nachwuchskräfte von extern zu gewinnen.

■ In den kommenden drei Jahren werden drei verdiente Bereichsleiter unser Haus altersbedingt verlassen. Anlass genug für uns, bereits frühzeitig ihre Nachfolge zu planen und zu koordinieren. Mit drei Potenzialmitarbeitern haben wir die individuelle Personalentwicklung für die Zeit bis zur Staffelstabübergabe geplant. Die Stärkung der gemeinsamen Zusammenarbeit, die verantwortliche Teilnahme an strategisch wichtigen Projekten sowie die Nachbesetzung der frei werdenden Positionen auf der Agenda. Auch in den kommenden Jahren werden wir die frühzeitige Nachfolgeplanung für Fachspezialisten und Führungskräfte aktiv begleiten.

■ Eine Ausnahme unseres ansonsten ausgewogenen Generationenmix ist das KompetenzCenter Innenrevision. Fünf von insgesamt sechs Mitarbeitern stehen kurz vor ihrer Altersrente und werden bis Mitte 2020 das Haus verlassen. Für uns Herausforderung und Chance zugleich, ein vollständig neues Team aufzubauen. Wir freuen uns, dass wir in 2016 eine hoch qualifizierte Nachfolge für die Leitungsfunktion verpflichten konnten, und starten nun mit der Auswahl und Qualifizierung der weiteren Kollegen.

■ Bereits der vierte Teilnehmer aus der TeamUp-Reihe der DZ Bank schloss im Herbst 2016 ein 18-monatiges Traineeprogramm erfolgreich ab und übernahm frühzeitig eine feste Position

in unserem Firmenkundenbereich. Im Frühsommer 2017 folgt ein weiterer Trainee mit dem Programmschwerpunkt Digitalisierung und Innovation. ■

AUSGEZEICHNETE AUSBILDUNG

Konstanz und eine ausgezeichnete Qualität beweisen wir auch zum Thema Ausbildung. Insgesamt zehn Nachwuchsmitarbeiter begannen in 2016 ihren Berufseinstieg bei der Hamburger Volksbank. Auch 2016 erhielten wir wieder fünf Sterne im Wettbewerb „Hamburgs beste Ausbildungsbetriebe“. Wir sind sehr stolz auf diesen Erfolg, ist er doch im bildlichen Sinne Zeichen unseres Qualitätsanspruchs für eine ausgezeichnete Ausbildung.

Unsere Herausforderung der Zukunft ist es, das hohe qualitative Ausbildungsniveau zu halten und auszubauen. Gern wollen wir junge Bewerber für die Hamburger Volksbank begeistern und sie dauerhaft als Mitarbeiter für unser Haus gewinnen. ■



fünf Sterne im Wettbewerb
Hamburgs beste
Ausbildungsbetriebe

AUSBILDUNGSFÖRDERUNG

Eine besondere Förderung können einige unserer Auszubildenden durch die Gabriele-Karola und Martin Hill-Stiftung genießen. Diese wendet sich vorrangig, aber nicht ausschließlich, an junge Menschen, die nach Deutschland gekommen sind, um sich hier ausbilden zu lassen, oder die hier schon dauerhaft leben und aus benachteiligten Familien kommen. Außerdem ehrt und prämiert die Hill-Stiftung erfolgreiche Auszubildende und Bachelor- und Master-Absolventen sowie Absolventen des Genossenschaftlichen Bankführungsseminars. ■

WERTE-SCHAFFEN-WERTE-PREIS 2016

Respekt, Fairness, Solidarität und Partnerschaftlichkeit gehören zu den Grundprinzipien, mit denen wir nachhaltige wirtschaftliche Erfolge für Mitglieder, Kunden und die Metropolregion Hamburg erzielen. Zum vierten Mal hat die Hamburger Volksbank Mitarbeiter für ein besonders werteorientiertes Handeln ausgezeichnet. Die öffentli-

che Anerkennung fand erstmals im Rahmen der Jahresauftaktveranstaltung statt und ist einmalig in Deutschland. Der Werte-schaffen-Werte-Preis wird jährlich von einer hochkarätigen Jury aus dem Beirat, Aufsichtsrat und dem Netzwerk der Hamburger Volksbank ausgelobt, um die genossenschaftliche Unternehmensethik zu betonen.



Laudator Dr. Philipp Wachs,
geschäftsführender Vorstand
Haus Rissen
Nicole Gemperlein,
Hamburger Volksbank

In diesem Jahr überzeugte Nicole Gemperlein mit einem herausragenden Engagement. Die genossenschaftlichen Werte machen uns – im Außenverhältnis für unsere Mitglieder und Kunden sowie im Innenverhältnis für unsere Mitarbeiter – zu einem besonderen Arbeitgeber. ■

FÜHRUNGSKRÄFTE-FEEDBACK

Im Rahmen eines gemeinsam vereinbarten Führungskreislaufes bieten wir seit neun Jahren allen Mitarbeitern die Möglichkeit an, ihren jeweiligen Vorgesetzten ein anonymisiertes Führungskräfte-Feedback zu geben. Neben weiteren individuellen und turnusgemäßen Gesprächen führen unsere Führungskräfte einmal pro Jahr ein Mitarbeiter-Jahresgespräch mit jedem Mitarbeiter. Die Ergebnisse daraus münden in einem Mitarbeiter-Portfolio. Im Jahr 2014 erweiterten wir diese Führungsinstrumente um die gegenseitige kollegiale Beurteilung innerhalb der 2. Führungsebene. Durch die Rückmeldung von ihren Vorgesetzten, Mitarbeitern und Kollegen erhalten unsere Führungskräfte der 2. Ebene nun ein 270 Grad umfassendes Feedback zur Professionalisierung ihrer Führungsaufgabe. ■

Hinweis: Weitere Informationen zur vielfältigen Personalarbeit liefert der Personalbericht der Hamburger Volksbank.