

Einsatzfreudige Mitarbeitende verschaffen ihren Vorgesetzten und der BLKB einen Sieg nach Punkten.

Hochzufriedene Mitarbeitende

Mit 87% hat die Gesamtzufriedenheit der Mitarbeitenden in der Umfrage 2010 einen neuen Höchststand erreicht. Das sind 6% mehr als bei der letzten Mitarbeiterbefragung vor zwei Jahren. 85% haben ein starkes Zugehörigkeitsgefühl zur Bank und 89% liegt viel an deren Zukunft.

Sehr gut bewertet werden auch die direkten Vorgesetzten, die 82 von 100 möglichen Punkten erzielt haben. Weiter sind rund 80% der Mitarbeitenden in ihrer Funktion höchst zufrieden und können ihre Kenntnisse und Fähigkeiten voll einsetzen. Und drei Viertel geben an, ihre Arbeitssituation ermögliche es ihnen, Arbeit und Privatleben in Einklang zu bringen.

Die Resultate belegen, dass in der Bank eine gute Unternehmenskultur herrscht, und die Mitarbeitenden ihren Arbeitgeber schätzen.

Zufriedenheits-Motivations-Portfolio



- **Hoch Zufriedene**
Cash-Arbeitgeber-Award 2010: 70%, Banken 2010: 72%
- **Konstruktiv Unzufriedene**
Cash-Arbeitgeber-Award 2010: 9%, Banken 2010: 8%
- **Zufriedene**
Cash-Arbeitgeber-Award 2010: 13%, Banken 2010: 12%
- **Unzufriedene**
Cash-Arbeitgeber-Award 2010: 8%, Banken 2010: 8%

Identifikation / Bindung

Ich habe ein starkes Zugehörigkeitsgefühl zur BLKB.

8,5 (Umfrage 2008: 7,9)



■ Geringe bis keine Zustimmung (%) ■ Mittlere Zustimmung (%) ■ Volle Zustimmung (%)
1,0 = trifft überhaupt nicht zu, 10,0 = trifft zu

Auch wenn ich ein gutes Jobangebot hätte,
würde ich bei der BLKB bleiben.

6,8 (Umfrage 2008: 6,2)



■ Geringe bis keine Zustimmung (%) ■ Mittlere Zustimmung (%) ■ Volle Zustimmung (%)
1,0 = trifft überhaupt nicht zu, 10,0 = trifft zu

Engagement

Es liegt mir viel an der Zukunft der BLKB.

8,9 (Umfrage 2008: 8,8)



■ Geringe bis keine Zustimmung (%) ■ Mittlere Zustimmung (%) ■ Volle Zustimmung (%)
1,0 = trifft überhaupt nicht zu, 10,0 = trifft zu

Bei meiner Arbeit gebe ich mich mit dem Erreichten
nicht zufrieden, sondern versuche, eine noch bessere
Leistung zu erbringen.

8,4 (Umfrage 2008: 8,2)



■ Geringe bis keine Zustimmung (%) ■ Mittlere Zustimmung (%) ■ Volle Zustimmung (%)
1,0 = trifft überhaupt nicht zu, 10,0 = trifft zu

Work-Life-Balance

Meine Arbeitssituation (Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeits-
ablauf usw.) ermöglicht es mir, Arbeit und Privatleben in
Einklang zu bringen.

7,7 (Umfrage 2008: 7,4)



■ Geringe bis keine Zustimmung (%) ■ Mittlere Zustimmung (%) ■ Volle Zustimmung (%)
1,0 = trifft überhaupt nicht zu, 10,0 = trifft zu

Arbeitsinhalt

Bei meiner Arbeit kann ich meine Kenntnisse und Fähigkeiten voll einsetzen.

8,1 (Umfrage 2008: 7,4)



■ Geringe bis keine Zustimmung (%) ■ Mittlere Zustimmung (%) ■ Volle Zustimmung (%)
1,0 = trifft überhaupt nicht zu, 10,0 = trifft zu

Meine Arbeit entspricht meinen beruflichen Interessen.

8,1 (Umfrage 2008: 7,9)



■ Geringe bis keine Zustimmung (%) ■ Mittlere Zustimmung (%) ■ Volle Zustimmung (%)
1,0 = trifft überhaupt nicht zu, 10,0 = trifft zu

Direkter Vorgesetzter

Mein direkter Vorgesetzter informiert ausreichend über die Dinge, die für die Arbeit wichtig sind.

8,1 (Umfrage 2008: 7,6)



■ Geringe bis keine Zustimmung (%) ■ Mittlere Zustimmung (%) ■ Volle Zustimmung (%)
1,0 = trifft überhaupt nicht zu, 10,0 = trifft zu

Mein direkter Vorgesetzter anerkennt gute Leistungen.

8,2 (Umfrage 2008: 7,9)



■ Geringe bis keine Zustimmung (%) ■ Mittlere Zustimmung (%) ■ Volle Zustimmung (%)
1,0 = trifft überhaupt nicht zu, 10,0 = trifft zu

Zusammenarbeit

In unserer Abteilung werden die Mitarbeitenden ermutigt, selbständige Entscheidungen zu treffen.

7,7 (Umfrage 2008: 7,2)



■ Geringe bis keine Zustimmung (%) ■ Mittlere Zustimmung (%) ■ Volle Zustimmung (%)
1,0 = trifft überhaupt nicht zu, 10,0 = trifft zu

In unserer Abteilung kann ich auf die Unterstützung der anderen Mitarbeitenden zählen.

8,4 (Umfrage 2008: 8,4)



■ Geringe bis keine Zustimmung (%) ■ Mittlere Zustimmung (%) ■ Volle Zustimmung (%)
1,0 = trifft überhaupt nicht zu, 10,0 = trifft zu

In unserer Abteilung sind genügend Personen, um die anfallenden Aufgaben zu erledigen.

6,6 (Umfrage 2008: 6,7)



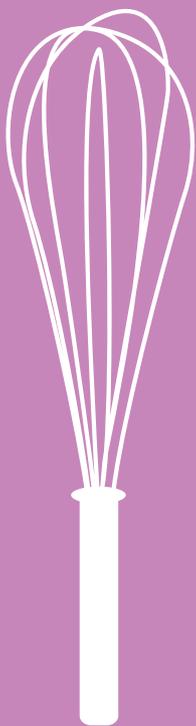
■ Geringe bis keine Zustimmung (%) ■ Mittlere Zustimmung (%) ■ Volle Zustimmung (%)
1,0 = trifft überhaupt nicht zu, 10,0 = trifft zu

In unserer Abteilung werden Probleme offen angesprochen.

7,4 (Umfrage 2008: 7,4)



■ Geringe bis keine Zustimmung (%) ■ Mittlere Zustimmung (%) ■ Volle Zustimmung (%)
1,0 = trifft überhaupt nicht zu, 10,0 = trifft zu



René Graf Grandits.

Der Geschäftsführer des Restaurants Stucki in Basel kennt die besten Rezepte, um seiner Frau, dem Küchenchef, ein inspirierender und animierender Sparring Partner zu sein. Er vertritt sie im Restaurant, ist Gastgeber, macht die Buchhaltung, die Administration und das Personalwesen für den Betrieb mit 20 Angestellten. Die Haute Cuisine auf dem Bruderholz hat nachhaltig Erfolg, Tanja Grandits wurde 2010 mit dem Gault-Millau-Titel Aufsteigerin des Jahres ausgezeichnet.



Tanja ist klar der
Küchenchef.



Wie richten Sie es, dass Tanja ihre Spitzenleistungen mit Freude bringen kann?

Meine Frau ist der Chef in der Küche. Da erfülle ich ihr jeden Wunsch, damit sie sich so frei wie möglich entfalten kann. Sie ist der Kopf in unserem Haus. Sie hat unendlich viele Ideen, Konzepte ohne Ende und möchte noch viel mehr realisieren. Hier setze ich ein, trete auf die Bremse. Filtrierte, sage ab, was zeitlich oder inhaltlich nicht passt. Zum Teil bekommt sie das gar nicht mit.

Wo hört der Teamgeist auf, wo fängt der Zweikampf an?

Wenn Tanja etwas im Kopf hat, setzt sie alles daran, es auch umzusetzen. So lange es irgendwie möglich und machbar ist, halte ich mich zurück. Das ist die Hohe Kunst jedes echten Sparring Partners. Ihr Erfolg gibt uns recht. Ihr Ideenreichtum ist unerschöpflich. Ihr Umsetzungstalent sagenhaft. Die Rollenaufteilung ist klar. Ihr Reich ist die Küche. Meines das ganze Drumherum. Und ich suche die notwendigen Leute, die sie unterstützen und mithelfen, ihre Wünsche zu verwirklichen.

Gibts auch Freiräume?

Ganz klar, das gehört zu einer gesunden Sparring Partnerschaft. Auch unser Tag hat nur 24 Stunden. Darum strukturieren wir ihn sehr und genießen die Freiräume, die er uns gibt. Sonntag und Montag halten wir frei, damit wir für uns und unsere Tochter da sind.



Langjährige Mitarbeitende sind ein Garant für hohes Kundenvertrauen und den Erfolg des Unternehmens.

Personalbestand

Am 31. Dezember 2010 arbeiteten bei der BLKB 700 Mitarbeitende (2009: 689), aufgeteilt auf 539 Vollzeit- und 161 Teilzeitstellen. Der Frauenanteil beträgt 46,6% (2009: 45,6%) und der Männeranteil 53,4% (2009: 54,4%). Die Fluktuationsrate ist leicht angestiegen und beträgt 8,5% (2009: 8%). Die Netto-Fluktuationsrate – ohne Pensionierungen, Schwangerschaften und Todesfälle – beträgt 4,1% (2009: 4,8%)

Arbeitsmarkt

Zu Beginn des Jahres konnten die meisten offenen Stellen besetzt werden, viele durch Übertritte von eigenen Mitarbeitenden. Die Stellen im neu geschaffenen Ressort IPP (Informatik/Plattform-Management/Projekte) wurden mit 34 internen sowie sieben externen Mitarbeitenden besetzt.

Die Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden in Beratungsfunktionen ist nach wie vor sehr schwierig. Dieser Markt bewegt sich kaum.

Aus- und Weiterbildung

Zwei Schwerpunkte haben das Ausbildungsjahr 2010 geprägt. Die im Jahr 2009 gestartete Ausbildungsoffensive für Schaltermitarbeitende wurde erfolgreich abgeschlossen. Im Jahr 2011 werden die Schulungen mit neuen Impulsen weitergeführt.

Die Systemschulungen Avaloq, zur Vermittlung der Anwendungskompetenz für das neue System, haben uns von Mai bis September beschäftigt. Die Mitarbeitenden wurden in 248 Kursmodulen an 2390 Teilnehmertagen geschult. Das hoch motivierte, 21-köpfige Trainerteam, rekrutiert aus BLKB-Mitarbeitenden, konnte mit dem konsequenten Vermitteln der praxisnahen Lerninhalte einen optimalen Erfolg erzielen.

Die Mitarbeitenden haben interne Ausbildungen an total 3238 Teilnehmertagen absolviert, hinzu kommen die Teilnehmertage aus Fachtagungen und externen Aus- und Weiterbildungen. 13 Mitarbeitende haben ihre externen Weiterbildungen erfolgreich abgeschlossen. Total unterstützt die Bank 31 Mitarbeitende in berufsbegleitenden externen Aus- und Weiterbildungen.

Personalentwicklung

Die Prozesse innerhalb der Personalentwicklungsstrategie wurden speziell im Hinblick auf die Nachfolgeplanung überarbeitet, damit die individuelle Förderung von entsprechend qualifizierten Fach- und Führungskräften sichergestellt werden kann.

«Interne und externe Ausbildung sichern die individuelle Entwicklung der Mitarbeitenden langfristig ab.»

Berufsgrundbildung

Alle neun Lernenden im 3. Lehrjahr haben ihre Abschlussprüfung mit Erfolg bestanden. Mit Lorena di Angelo, Dominik Graf, Ruven Schürch und Simon Fankhauser haben vier Lernende im Rang abgeschlossen. Acht Lehrabgänger sind weiterhin bei uns tätig.

Ebenfalls erfolgreich waren die fünf Absolventen des Lehrganges Bankeinstieg für Mittelschulabsolventen. Alle bestanden die Schlussprüfung und konnten das Zertifikat der Schweizerischen Bankiervereinigung in Empfang nehmen.

Pensionskasse

Die Mitarbeitenden der BLKB sind seit 1.1.2011 im Beitragsprimat bei der Basellandschaftlichen Pensionskasse versichert. Mit der neuen Vorsorgelösung werden die Risikoleistungen deutlich verbessert und der variable Lohnbestandteil wird für alle Mitarbeitenden versichert. Im Gegenzug werden die Beiträge der Arbeitnehmenden und des Arbeitgebers erhöht.

Personalkommission

2010 fanden die Gesamterneuerungswahlen für die Personalkommission statt. Die Personalkommission nimmt Mitwirkungs- und weitere Rechte gemäss Mitwirkungsgesetz wahr. Sie setzt sich aus 10 Mitgliedern aus allen Geschäftsbereichen zusammen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist stimmberechtigtes Mitglied der Personalkommission und wird von der Geschäftsleitung ernannt.

3238

Ausbildungstage

Mit 3238 internen Ausbildungstagen förderte die BLKB im 2010 das Potenzial ihrer Mitarbeitenden.

Abschlussprüfung

Alle neun Lernenden im 3. Lehrjahr haben ihre Abschlussprüfung mit Erfolg bestanden, vier davon im Rang.

Lorena di Angelo
Dominik Graf
Ruven Schürch
Simon Fankhauser

4,1%

Netto-Fluktuationsrate

Die gute Unternehmenskultur der BLKB widerspiegelt sich in der erneut gesunkenen Netto-Fluktuationsrate von nur 4,1%.

31

Aus- und Weiterbildung

Die BLKB fördert ihre Mitarbeitenden und unterstützt 31 in berufsbegleitenden, externen Aus- und Weiterbildungen.

16/4

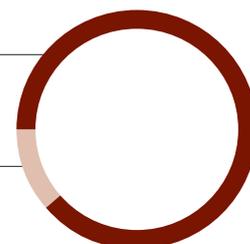
Beförderungen

Auf den 1.4.2010 wurden 16 Mitarbeitende in das Kader und vier in die Direktion der Basellandschaftlichen Kantonalbank aufgenommen.

Teilzeitbeschäftigte

88,8%
Frauen

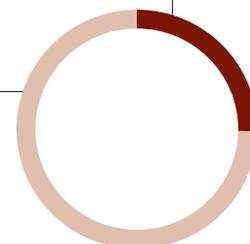
11,2%
Männer



Kader

25,4%
Frauen

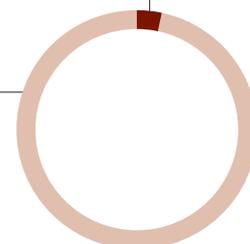
74,6%
Männer



Direktion

3,4%
Frauen

96,6%
Männer





Sabina findet
meistens
die Ideallinie.



Rico Freiermuth.

Als ehemaliger Weltmeister im Viererbob ist Rico Freiermuth heute beim Schweizerischen Bobverband Nationaltrainer im athletischen Bereich. Er begleitet und führt das Bobteam als Delegationsleiter im Welt- und Europacup. Sabina Hafner betreut er, seit sie zum ersten Mal in den Bobschlitten gestiegen ist. Rico Freiermuth schiebt ihre Trainingspläne voran und hält sie auch als Techniktrainer und «Finanzminister» in der Erfolgspur.



Rico Freiermuth, wirken Sie motivierend?

Oh, ich denke schon. Gestern erst hat mich Sabina angerufen und im Gespräch gesagt, dass sie ohne mich den Bobsport längst aufgegeben hätte. Ich versuche sie zu motivieren und ihr ganzes Potenzial aus ihr herauszuholen. Andererseits weiss sie, dass ich nur das Beste für sie will.

Was zeichnet einen Sparring Partner aus?

Gegenseitiges Vertrauen ist das A und O. Die vereisten Hundertachtziggradkurven des Lebens offen ansprechen. Heikle Themen und Situationen mit Einfühlungsvermögen angehen, neue Lösungen suchen, Verbesserungen anstreben. In allen Bereichen: technisch, athletisch, menschlich.

Gibts Widerstand? Leisten Sie selbst auch?

Widerstand ist in diesem Fall zweckvoll. Es gibt unterschiedliche Standpunkte, die wir diskutieren. Sie zeigen neue Idealspuren auf, um einen Schritt weiterzukommen, einen Tick besser zu werden. Und noch einen Tick, und noch einen Tick. Ich sage immer, mit dem richtigen Sparring Partner sind $1 + 1 = 3$.

Und Hänger?

Natürlich gibt es in diesem wie in jedem Spitzensport auch Durchhänger. Wahrscheinlich konnte ich Sabina schon über den einen oder andern hinweghelfen. Ihre Dankbarkeit, ihre Erfolge, ihr Enthusiasmus sind mein Lohn.

