

Mehr Effizienz durch bedarfsorientierte Bildungsanalysen



Es liegt nicht am Geld.
Es liegt an der Bank.

**INTERVIEW mit Herrn Mag. Harald Huemer
Leiter Personalentwicklung der HYPO Oberösterreich**

Modernität trifft Tradition – das ist die HYPO Oberösterreich.

Unsere 120jährige Unternehmensgeschichte als Bank des Landes Oberösterreich bildet das sichere Fundament für unserer KundInnen und MitarbeiterInnen. In unseren definierten Zielgruppen – PrivatkundInnen, Ärzte und FreiberuflerInnen, kirchliche und soziale Organisationen, institutionelle Großkunden und Wohnbau – verfügen wir in Oberösterreich über eine ausgezeichnete Marktposition.

Netzwerk HR: *Die HYPO OÖ ist für ihr hochwertiges und anspruchsvolles Ausbildungsprogramm bekannt. Was unternimmt die Bank zur Sicherstellung des Bildungserfolgs? Welche Vorteile ergeben sich dadurch für das Unternehmen bzw. die MitarbeiterInnen?*

Dazu ist im Vorfeld die Frage zu klären: „Wann ist eine Ausbildung erfolgreich?“. Primär gilt: Vergleichbar mit Anlageinvestitionen, müssen sich auch Investitionen in das Humankapital rentieren (ROI). Damit sind wir bei der nächsten Schlüsselfrage: „Wie lässt sich der Erfolg einer Bildungsmaßnahme messen?“. Die Antwort ist trivial, wenn auch nicht selbstverständlich: Entscheidend ist das vor- und nachbereitende Bildungsgespräch zwischen Führungskraft und MitarbeiterIn! Dazu stellen wir unseren Führungskräften ein selbst-entwickeltes Instrumentarium zur Verfügung. Kern des Werkzeugs ist die schriftliche Vereinbarung von klar verständlichen Bildungszielen, realistischen Erfolgskriterien sowie praktikablen Transfermaßnahmen. Die Vorteile liegen klar auf der Hand: 1. Der/die MitarbeiterIn kennt die Erwartungen und kann sich gezielt auf die Weiterbildung vorbereiten. 2. Die Führungskraft sorgt durch konsequentes Bildungscontrolling für die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen.

Netzwerk HR: *Welche Auswirkungen hat dies auf die Personalentwicklung der HYPO OÖ?*

Wir sorgen für die erforderlichen Rahmenbedingungen, indem wir z.B. bei der bedarfsorientierten Bildungsanalyse oder bei der Wahl der geeigneten Schulungsmethode unterstützen. Durch intensive Kommunikation auf allen Hierarchieebenen und ausführliche Diskussionen mit unseren Führungskräften ermitteln wir den eigentlichen Bildungsbedarf – denn nicht immer entspricht die naheliegendste auch der tatsächlich erforderlichen Maßnahme! Ebenso verhält es sich mit der Frage nach zweckmäßigen Schulungsformen: In Abstimmung mit unseren TrainerInnen arbeiten wir laufend an der Verbesserung der Bildungseffizienz. Es muss nicht immer ein Seminar sein! Oftmals erweisen sich Computer-based-Trainings oder Literaturstudien als die zweckmäßigere Alternative.

Netzwerk HR: *Ein Schwerpunkt im Jahr 2010 liegt auf der praxisorientierten Ausbildung. Welche Aktivitäten setzen Sie dazu aktuell in der Aus- und Weiterbildung der HYPO MitarbeiterInnen?*

Neben einer fundierten Basisausbildung für alle neuen MitarbeiterInnen setzen wir einen besonderen Schwerpunkt auf die praxisnahe



Weiterbildung unserer MitarbeiterInnen. In Form von Lernwerkstätten mit jeweils 12 – 15 TeilnehmerInnen werden aktuelle Fälle aus der Praxis unter Anleitung von hausinternen FachexpertInnen behandelt. Die TeilnehmerInnen profitieren zum einen von der Möglichkeit eigene Praxisfälle in den Lehrgang einbringen zu können, zum anderen von der direkten Anwendung HYPO-spezifischer Instrumente bzw. EDV-Systeme.

Netzwerk HR: *Waren aufgrund der Wirtschaftskrise Anpassungen in den geschulten Inhalten bzw. neue Schwerpunktsetzungen notwendig?*

Die aktuelle wirtschaftliche Lage veranlasst uns weniger zur Anpassung von Schulungsinhalten als vielmehr zur Evaluierung bestehender Schulungsmethoden. Die Erfahrung zeigt, dass nicht jede teure Seminarreihe automatisch den gewünschten Erfolg bringt. Oftmals sind es die einfachen dafür aber sehr praxisnahen hausinternen Schulungsmaßnahmen wie z.B. Mentoring, Job-Rotation oder Coaching, mit denen wir die gewünschten Lerneffekte erzielen. Die Entscheidung über die Form der

Wissensvermittlung wird nach Aufwands- und Ertragsgesichtspunkten gefällt. Ausschlaggebend ist jedoch, dass der Rationalisierungsgedanke nicht zu Lasten der Ausbildungsqualität überwiegt.

Netzwerk HR: *Welche HR-Projekte/Aktivitäten haben Sie für die nächsten 1-2 Jahre geplant? (neue Themen? Überarbeitung „alter“ Prozesse,...)*

Die HYPO OÖ leistet für ihre KundInnen erstklassige Beratungsqualität. Damit das auch in Zukunft so bleibt, müssen wir unsere bestehenden Personalentwicklungsinstrumente laufend überarbeiten. Ein besonderes Anliegen ist uns der Ausbau unserer Qualifikationschecks, die wir um zusätzliche praxisorientierte Komponenten erweitern wollen.

Weiteres Augenmerk legen wir auf die Führungsstandards in unserem Haus. Unter dem Motto „Wirksames und gesundes Führen“ werden wir unsere Führungskräfte bei der Wahrnehmung ihrer umfassenden Führungsverantwortung unterstützen.

Kontakt:

Oberösterreichische Landesbank AG
HYPO Oberösterreich
Landstraße 38, 4010 Linz
Tel. 0732- 7639
postoffice@hypo-ooe.at
www.hypo.at

Mag. Harald Huemer

