

# DIE ZEIT

Bewerberservice

---

## **Berufschancen**

---

## **für**

---

## **Hochschul-**

---

## **absolventen**

---

Hier können Sie sich  
informieren,  
bewerben und  
weiterbilden

Auswahl und Weiterqualifizierung  
von Fach- und Hochschulabsolventen im Bankgeschäft

## Unternehmergeist und der Wille etwas zu bewegen



Hans-Stephan  
Klier, Leiter der  
Personal-  
entwicklung,  
Kreisaparkasse  
Ludwigsburg



Ralf-Michael  
Zapp, Referent  
Personalent-  
wicklung,  
Kreisaparkasse  
Ludwigsburg

---

Von Hans-Stephan Klier  
und Ralf-Michael Zapp

---

Durch veränderte gesellschaftliche Wertvorstellung und Ziele haben sich auch die Erwartungen an einen Arbeitgeber geändert. So hat sich z. B. im Gefolge der sogenannten antiautoritären Entwicklung der Drang nach Selbständigkeit erhöht, während zugleich die Bereitschaft, persönliche Verantwortung zu übernehmen, tendenziell geschrumpft ist. Gewandelt hat sich auch die Einstellung zur Arbeit, die nur dann akzeptiert wird, wenn sie der Selbstentfaltung und Selbstverwirklichung dient, also interessant ist.

Durch die Veränderung dieser Werte und Normen sind neue Wege und Lösungen bei den Unternehmen gefordert, ohne die Unternehmensziele und den Unternehmenszweck aufzugeben. Hierbei müssen die Unternehmen zum einen den Vorstellungen und Erwartungen der Mitarbeiter auf ihre persönliche Entwicklung Rechnung tragen und zum anderen Rahmenbedingungen wie Konkurrenzdruck, zunehmende Globalisierung von Unternehmen und Märkten, die Entwicklungen im Osten und »Europa '92« beachten, um nur einige zu nennen. Die Kreissparkasse Ludwigsburg ist z. B. der Meinung, daß die Dynamik und der Erfolg der Bank von der Dynamik

und dem Erfolg der Mitarbeiter abhängig ist. Um aber in Zukunft im Konzentrations- und Verdrängungswettbewerb die Nase weiterhin vorne zu haben, können komplexer werdende Probleme nicht mehr auf herkömmliche Art und Weise gelöst werden. Bisherige Managementmethoden reichen nicht mehr aus, um den Herausforderungen gerecht zu werden. Es müssen ganzheitliche Systemkonzepte behilflich sein. Das schlägt sich unserer Meinung nach in der Auswahl und Qualifizierung von Fach- und Führungsnachwuchsmanagern besonders nieder.

---

### Neue Managementmethoden müssen entwickelt werden.

---

Bei der Rekrutierung von Fach- und Hochschulabsolventen oder Mitarbeitern mit ähnlicher Qualifikation, die den Unternehmensanforderungen entsprechen, setzt die Kreissparkasse Ludwigsburg als immerhin drittgrößtes Unternehmen unter den Kreissparkassen in der Bundesrepublik auf drei Auswahl- bzw. Entwicklungsschienen (s. Abb.).

Dies sind im einzelnen:

- Externes Studentenbetreuungskonzept, aus dem wir unsere Trainees und Direkteinsteiger rekrutieren (z. T. auch über Personalanzeigen).
- Internes Studentenbetreuungskonzept, Mitarbeiter werden für die Dauer des Studiums beurlaubt. Während dieser Zeit findet sowohl eine individuelle als auch kollektive Betreuung durch die Bank statt, um die Reintegration nach erfolgreichem Studienabschluß zu gewährleisten.
- Interner Studiengang, unsere unternehmensinterne Studien-Schiene.

Jede dieser Entwicklungsschienen mündet in unserem Jung-Manager-Kreis, unserem »Junior-Board«. Hier erfährt die Weiterqualifizierung im ganzheitlichen System-Konzept besondere Bedeutung:

- Systematische Vermittlung der Schlüsselqualifikation
- Systematische Erhöhung der Selbstständigkeit
- Bewußte Wahrnehmung von Gruppenprozessen
- Stärkere Auseinandersetzung mit dem Thema »Ein lebenslang lernen - Freiheit zu lernen«
- Führung und Problemlösung im Team
- Unternehmensidentifikation
- Fähigkeit neue oder andere Aufgaben zu übernehmen
- Moralische und ethische Auseinandersetzung im Business
- Laufbahnplanung, d. h.:
  - Berufliche Standortbestimmung
  - Potentiakklärung
  - Karriereberatung
  - Persönliche Entwicklungsberatung
- Kontinuität in der Personalplanung

---

### Vom »Rohdiamanten« zum funkelnden »Brillanten«

---

Unser personalpolitisches Selbstverständnis ist entscheidender Bestandteil der Unternehmensführung. Dies schlägt sich auch in unseren Grundsätzen für Führung und Zusammenarbeit, und unseren Unternehmensleitlinien nieder. Im Mittelpunkt steht eine persönlichkeitsorientierte Einstellungs- und potentialorientierte Personalentwicklungspolitik. Dahinter steht vor allem, daß der Mitarbeiter primär durch sein individuelles Persönlichkeits- und Leistungs-

