

Herausgeber

Deutsche Postbank AG
Zentrale, Personal und Sozialwesen
Postfach 40 00

53105 Bonn

Stand: Mai 2000

www.postbank.de

Kommen Sie weiter!



**Einstieg in den Aufstieg:
Personalentwicklung bei der Postbank**

Entwickeln Sie sich: Unser Angebot

**Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
liebe Freundinnen und Freunde der Postbank**

ein Unternehmen, das weiterkommen will, ist auf hervorragendes Personal angewiesen. Dies gilt zumal in einer Zeit, in der die Anforderungen ständig wachsen. Die wirtschaftliche Globalisierung und die technische Revolution durch das Internet bestimmen schon heute das Bankgeschäft von morgen. Das verlangt größte Flexibilität und stets einen Vorsprung an Wissen. Wir tun alles, um Sie als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Postbank darauf vorzubereiten. In dieser Broschüre lesen Sie, wie.

Vielleicht arbeiten Sie auch noch nicht bei uns. Vielleicht sind Sie noch unentschlossen, ob Sie eine Stelle annehmen oder sich bewerben sollen. Auch in diesem Fall lohnt es sich, unser Angebot gründlich zu studieren. Unsere herausgehobene Position auf dem deutschen Bankenmarkt haben wir dem Engagement und der Aufgeschlossenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verdanken. Wir fördern Sie gezielt, eröffnen Ihnen neue Perspektiven und Chancen. Davon können Sie profitieren, wenn Sie sich für die Postbank entscheiden.

Auf den folgenden Seiten zeigen wir Ihnen, wie Sie mit uns weiterkommen werden.

Entdecken Sie Ihr Potenzial: Personalentwicklung	5
Know-how mit Methode: Unser Angebot für Ihre Chancen	7
Go Banking: Ausbildung bei der Postbank	9
Wissen geht weiter: Fortbildung bei der Postbank	11
Mit Power an die Spitze: Potenziale erkennen	13
Management von morgen: Potenziale fördern	15
Menschen und Unternehmen: Entwicklung im Ganzen	17
Zukunft planen: Sprechen Sie uns an!	18

Entdecken Sie Ihr Potenzial: Personalentwicklung

Die Postbank nimmt in Deutschland einen doppelten Spitzenplatz ein: Sie ist mit über zehn Millionen Kunden die größte Retailbank und dank ihres technischen Vorsprungs gleichzeitig der Marktführer im Online- und Telefonbanking. Mit der Übernahme der Deutschen Siedlungs- und Landesrentenbank (DSL) Anfang 2000 kommt die Postbank auf eine Bilanzsumme von 260 Milliarden Mark. Die Zahl der Beschäftigten ist auf 13.200 gestiegen.

Dieser Fortschritt spornt uns an. Wir möchten, dass Sie mit der Postbank Ihre persönlichen Ziele im Unternehmen erreichen. Dafür haben wir ein umfassendes System von Checks und Maßnahmen entwickelt, das Sie entsprechend Ihrem Profil für sich nutzen können. So haben Sie jederzeit die Möglichkeit, Ihr besonderes Potenzial zu erkennen und individuell auszubauen.

Startschuss für Ihre Karriere

Personalentwicklung ist ein aktiver Prozess. Die Verantwortung dafür liegt deshalb vor allem in Ihren eigenen Händen. Wir, Ihre Kolleginnen und Kollegen, werden Sie dabei nach Kräften unterstützen. Je nach Stellung und Bereich im Unternehmen, sind die Aufgaben dabei unterschiedlich verteilt.

Als Mitarbeiterin und Mitarbeiter kommt es zunächst auf Ihre Motivation und Leistungsbereitschaft an. Sie selbst geben den Startschuss für Ihre Karriere.

Der oder die unmittelbare Vorgesetzte ist dafür verantwortlich, Sie zu fördern, gemeinsam mit Ihnen die geeigneten Mittel auszuwählen und Sie bei allen Maßnahmen zu begleiten. Der direkte Kontakt garantiert, dass theoretisches Wissen und das praktische Arbeitsleben eng miteinander verzahnt bleiben.

Der/die Geschäftsbereichsleiter/-in trägt die Gesamtverantwortung für die Personalentwicklung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich der Führungskräfte innerhalb seiner oder ihrer Zuständigkeit.

Der Personalbereich der Postbank versteht sich als Ihr persönlicher Service in Sachen Personalentwicklung. Hier werden alle Aktivitäten geplant und koordiniert. Sie können sich, wann immer Sie es wünschen, vom Personalbereich eingehend beraten lassen.



Know-how mit Methode: Unser Angebot für Ihre Chancen

Erfolgreiches Lernen bedeutet, erworbenes Wissen mit der Praxis verknüpfen zu können. Darauf bauen wir auf. Unsere Methoden integrieren sich in Ihren Beruf; sie orientieren sich an den Arbeitsabläufen, passen sich den Veränderungen an und werden dadurch automatisch optimiert.

Selbstlernen

Selbstlernen ist durch nichts zu ersetzen. Es ist die individuellste Form der Wissensvermittlung, fordert hohe Eigenverantwortung und ergänzt so das Lernen in Teams und Projekten. Hochwertige Materialien und die richtigen Anleitungen halten wir für Sie bereit. Zukunftsweisend sind unsere Selbstlernprogramme für Computer. Beispiel „TutorWin“: Damit können Sie die MS-Office-Anwendungen noch effektiver nutzen.

Seminar, Workshop, Training

In Seminaren und interaktiven Workshops sammeln die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Kenntnisse, im Training werden sie vertieft. Beispiel „Training on the job“: Ein Verkaufstrainer analysiert vor Ort die Gespräche der Berater mit den Kunden und diskutiert anschließend die Ergebnisse.

Lernprojekte

Das Lernen am Projekt vermittelt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Wissen über ihr aktuelles Tätigkeitsgebiet hinaus. Es fördert unternehmerische Kompetenz und Kreativität beim Lösen neuer Probleme.

Informationsaufenthalt

Gewiss die schönste Art, seinen Horizont zu erweitern: Ein Informationsaufenthalt im Ausland bietet nicht nur Theorie und Praxis satt, er versetzt Sie auch in die Lage, die Abläufe zu Hause einmal „von außen“ zu betrachten. Natürlich sind die Voraussetzungen für einen solchen Aufenthalt hoch. Sie müssen sehr viel Eigenverantwortung mitbringen und sprachlich sowie fachlich top auf Ihr Land vorbereitet sein.

Job-Rotation

Sind Sie flexibel? Mit der Job-Rotation machen wir die Probe aufs Exempel. Ein neuer Arbeitsplatz mit neuen Aufgaben wartet auf Sie, Sie wechseln weiter und kehren später wieder an Ihren angestammten Platz zurück. Danach wird Sie keine Situation mehr überraschen können.

Go Banking: Ausbildung bei der Postbank

Das Fundament Ihrer Karriere ist eine gute, zukunftsweisende Ausbildung. In dieser Phase lernen Sie Techniken und Fähigkeiten kennen, auf die Sie ihr ganzes Berufsleben zurückgreifen können. Unser Ausbildungskonzept verfolgt das Ziel, Sie schon früh für selbstverantwortliches Handeln und Entscheiden fit zu machen. Das erreichen wir, indem wir internen und externen Unterricht mit Ihrer praktischen Ausbildung abstimmen und effektiv kombinieren. Einige Voraussetzungen müssen Sie allerdings schon mitbringen: Hohe Leistungsbereitschaft, Auffassungsgabe und einen viel versprechenden Schulabschluss.

Nah dran am Kunden: Bankkauffrau/-mann

Freude am Beraten, Kompetenz für Finanzen, Zahlen und Verträge – das sind unsere Bankkaufleute. Sie lernen Struktur und Funktionen in einem modernen Finanzunternehmen von der Pike auf kennen, einschließlich Steuerung und Controlling. Unsere Kunden zählen auf Sie.

Am Puls der Bank: Kauffrau/-mann für Bürokommunikation

Unsere Kaufleute für Bürokommunikation halten die Räder am rollen. Sie verwalten und organisieren eine Vielzahl interner Abläufe und sind daher unverzichtbare Partner für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Man wird Sie brauchen.

Two-in-one: Bachelor of Business Administration

Mit diesem Mix aus Studium und Praxis bilden wir unseren Führungsnachwuchs aus. Erst kommt der Schritt zur/zum Bankkauffrau/-mann, dann das praxisintegrierte Studium in Zusammenarbeit mit der Hochschule für Bankwirtschaft (HfB) in Frankfurt. Ihnen sind keine Grenzen gesetzt.

The Art of Technology: Fachinformatiker/-in

Immer auf Augenhöhe mit den neuesten Technologien rund um Computer und Netzwerke: Als Fachinformatiker/-in, ob für Systemintegration oder für Anwendungsentwicklung, konzentrieren Sie sich auf technische Perfektion. Die Zukunft gehört Ihnen.

An der Schnittstelle: Informatikkauffrau/-mann

Sie arbeiten als „Dolmetscher“ zwischen Informationstechnologie auf der einen und betriebswirtschaftliche Prozessen auf der anderen Seite. Sie erwerben fundiertes Know-how auf beiden Gebieten. An deren Schnittstelle wartet große Verantwortung auf Sie.

Wissen geht weiter: Fortbildung bei der Postbank

Täglich müssen wir dazulernen. Nichts wächst so schnell wie die Menge an Informationen. Diese Dynamik erfasst alle Lebensbereiche. Damit Sie in ihrem Berufsleben am Ball bleiben, gibt es die Postbank Fortbildung. Sie macht Sie mit allem vertraut, was aktuell für ihre Arbeit wichtig ist – und was noch auf Sie zukommen wird. Die Abteilung Fortbildung und Training in der Postbank Zentrale hat den Überblick. Dort werden alle Maßnahmen und Veranstaltungen konzipiert und ausgearbeitet. Die Abteilung bietet Ihnen „Full Service“ für Ihr Wissen. Fragen Sie Ihre Vorgesetzten nach „Training! Das Postbank Fortbildungsprogramm“.

Lernen mit Programm

Wir haben unser Fortbildungsangebot neu strukturiert. Orientiert an Ihrem Tätigkeitsbereich, können Sie sich das für Sie passende Programm zusammenstellen. Haben Sie mehr mit Privatkunden zu tun? Oder gehören Firmenkunden zu Ihrem täglichen Kontakt? Arbeiten Sie in der Postbank Informationstechnologie oder im Bereich Financial Markets? Angebote gibt es überall. Natürlich auch solche, die sich übergreifend an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Bereichen richten. Das sind unsere Offenen Seminare. Interesse? Wir beraten Sie gern.

Das nötige Wissen vermitteln wir Ihnen mit modernsten Methoden. Wir nutzen die gesamte Bandbreite didaktischer Möglichkeiten. Die Optionen richten sich nach Ihrem Bedarf und Ihrer Zeit.

Am Arbeitsplatz

Ihr Arbeitsumfeld ist ein idealer Ort zur Fortbildung. Hier erkennen Sie am besten, wo Sie noch Lücken haben oder sich noch verbessern können. Wir unterstützen Sie am Arbeitsplatz gezielt bei der Einarbei-

tung und begleiten Sie dann fortlaufend. Dabei setzen wir nicht nur auf persönliche Gespräche oder Training „on the job“, sondern arbeiten auch mit „klassischen“ Mitteln, etwa den Postbank MiniTrainern. In diesen kompakten, themenbezogenen Broschüren – Beispiel: Postbank Investmentprodukte – finden Sie alle wichtigen Informationen und können sich nach der Lektüre selbst überprüfen.

In Offenen Seminaren

In den Offenen Seminaren behandeln wir fachübergreifende Themen. Wie die Seminare gestaltet sind, ist ganz unterschiedlich. Gruppen- oder Einzelgespräche, Rollenspiele, Teamwork oder individuelle Übungen, sogar ein Lernspiel wie „Banking für Profis“ – alles ist möglich. Besonderen Wert legen wir in den Offenen Seminaren auf soziale Fähigkeiten, zum Beispiel im Umgang mit Konflikten. Das richtige Verhalten in Führungspositionen oder das allgemeine Kommunikationsverhalten zählen ebenfalls dazu.

Mit dem Computer

So lernen Sie unabhängig und flexibel: computer based training (CBT) oder computerunterstütztes Lernen (CUL) wird mit Recht immer beliebter. In ihrem eigenen Tempo und Rhythmus können Sie nicht nur Seminare vor- und nachbereiten, sondern eine Fülle wichtiger Themen eigenständig besetzen. Unsere Lernprogramme sind auf dem neuesten Stand und führen Sie zielgenau an die Inhalte heran. Beispiele: „Willkommen Euro“, „Rechts- und Geschäftsfähigkeit“, „Abenteuer Bank – die Bank als Unternehmen“. Einen Schwerpunkt bilden Lernprogramme für aktuelle Software, etwa von SAP oder Microsoft. Die Computer stehen Ihnen in den Info-Centern der Postbank Fortbildungszentren zur Verfügung

Mit Power an die Spitze: Potenziale erkennen

Wer sich entwickeln will, muss wissen, wohin. Unsere Personalentwicklung kennt viele Wege, hat aber nur ein Ziel: Sie voranzubringen. Dieses Ziel gehen wir systematisch und planvoll an. Das bedeutet: Wir bemühen uns schon frühzeitig, Ihr besonderes Potenzial zu erkennen. Nur auf dieser Grundlage ist Personalentwicklung sinnvoll. Parallel dazu stellen wir den Bedarf und das Profil künftiger Fach- und Führungspositionen in unserem Unternehmen fest. So bleiben Sie immer auf dem richtigen Weg.

Potenzial kann verborgen sein und sich erst spät entfalten. Es erfordert einigen Aufwand, damit besondere Qualitäten nicht unentdeckt bleiben. Dafür haben wir gute Instrumente. Einige bewähren sich schon lange.

Die Förderrunde

Welche Stelle passt zu wem? Hier hat die Förderrunde schon oft genug Kenntnis und den richtigen Instinkt bewiesen. Sie setzt sich aus erfahrenen leitenden Postbank Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusammen. Die Förderrunde beobachtet die Entwicklung auf dem internen Stellenmarkt und verschafft sich einen Überblick über geeignete Kandidatinnen und Kandidaten. Deren Potenzial wird eingehend analysiert. Aus diesem Kreis stammen dann regelmäßig unsere neuen Fach- und Führungskräfte. Die Förderrunde hat sich so für viele zu einem Sprungbrett für ihre Karriere entwickelt.

Der Orientierungs-Check

Oft wissen Sie selbst am besten, wo Sie stehen – oder können es selbst am besten bestimmen. Dazu dient der Orientierungs-Check. Vorzustellen hat man ihn sich wie

ein Assessment-Center, nur mit dem Unterschied, dass Sie bereits bei der Postbank arbeiten und sich nicht um eine Stelle bewerben. In Gruppen bis zu acht Teilnehmern lösen Sie bestimmte Aufgaben, um die Ergebnisse anschließend in Ihrem Kreis zu diskutieren. Das Feedback geben Sie sich gegenseitig. In den meisten Fällen erhalten Sie danach ein genaues Profil Ihrer Stärken. Es kann die Basis für weitere Maßnahmen sein.

Personalentwicklungsseminar

Auch dieses Verfahren ist mit einem klassischen Assessment-Center vergleichbar. Das Personalentwicklungsseminar bildet den Einstieg in die Karriere ab der dritten Führungsebene. Sie stellen hier Ihre besonderen Qualifikationen und Fähigkeiten unter Beweis.

Management von morgen: Potenziale fördern

Besonders engagierte und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben gute Aussichten bei der Postbank. Wir tun alles dafür, dass Sie Ihre Stärken ausbauen können. Hilfe leisten Ihnen dabei unsere Entwicklungs- und Förderungsprogramme. Sie können sie in Anspruch nehmen, wenn Ihre Entwicklungsziele genau bestimmt und die Entwicklungswege festgelegt sind.

Praxisqualifizierung

Sie haben bis zu drei Jahren Berufserfahrung und arbeiten schon in einer Führungsposition, etwa als Teamkoordinator oder Serviceleiter? Die Praxisqualifizierung für Nachwuchsführungskräfte ist der nächste Schritt für Sie. Hier können Sie Ihre Führungsqualitäten erproben: Informationen filtern, entscheiden, Maßstäbe setzen. Das Feedback der anderen Kandidatinnen und Kandidaten wird für Sie richtungweisend sein.

Entwicklungskreis

Sie haben die Praxisqualifizierung erfolgreich durchlaufen. Jetzt machen wir Sie fit für die nächsthöhere Führungsebene. Dafür bilden wir Entwicklungskreise. Sie bestehen aus acht bis zwölf Mitgliedern und sind auf einen Zeitraum von etwa zwei Jahren angelegt. Sie lernen, sich mit den anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmern auseinander zu setzen, Kontakte aufzubauen, Netze zu knüpfen. Unternehmerisch zu denken, gewinnt immer mehr an Bedeutung für Sie.

Managementzirkel

Im Managementzirkel treffen sich die Abteilungsleiter aus den Niederlassungen. Zwar baut das Programm auf dem Entwicklungskreis auf, es zielt jedoch nicht auf die nächste Führungsebene, sondern vertieft Ihre Kompetenz in Ihrer aktuellen Position. Zahlreiche Workshops und eine Projektarbeit des über anderthalb Jahre laufenden Programms dienen vor allem dazu, soziale Fähigkeiten auszubauen. Sie können es mit der Seminarreihe „Betriebswirtschaftslehre und Management“ ergänzen. Auch ein wichtiger Punkt: Gesund im Beruf – Wellness und Stress-Management für Führungskräfte.

Individuelle Managemententwicklung

Die fortgeschrittene Form der Job-Rotation ist die Management-Rotation. Hier lernen Sie, Ihre Entscheidungskompetenz in immer neuen Situationen auf die Probe zu stellen.

Coaching kommt aus dem Sport. Der Begriff bezeichnet die fachliche und psychologische Betreuung von Leistungssportlern. Wir verstehen Coaching als umfassende Begleitung unserer Führungskräfte. Schließlich wollen Sie hoch hinaus.

Wer Niederlassungen und Geschäftsbereiche leitet, kann auf Klausurtagungen aktuelle Themen aus seinem Verantwortungsbereich präsentieren und zur Diskussion stellen. Häufig finden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer kreative Lösungen und geben neue Impulse.



Menschen und Unternehmen: Entwicklung im Ganzen

Was macht ein Unternehmen aus? Die Menschen. Betriebswirtschaft und Bilanzen, Wettbewerb und Technik ergänzen nur das Bild. Das soziale System stellt den wichtigsten Faktor in einem Unternehmen.

Organisationsentwicklung

Die Organisationsentwicklung betrachtet Menschen und Unternehmen als eine Funktionsgemeinschaft. Das heißt: Veränderungen, neue Abläufe, beschleunigte Prozesse wirken auf die gesamte Organisation. Sie können nur mit allen Beteiligten gemeinsam erfolgreich integriert oder umgesetzt werden. Die Organisationsentwicklung in einem Unternehmen umfasst drei Bereiche: Die Strukturen, beispielsweise Führung und Kommunikation, das Verhalten der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Normen und Werte der Organisation

Bereichsentwicklung

Wird die Organisationsentwicklung auf einzelne Bereiche des Unternehmens begrenzt, spricht man von Bereichsentwicklung. Der umfassende Ansatz bleibt bestehen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aktiv an allen Veränderungsprozessen beteiligt.

Teamentwicklung

Teamentwicklung ist ein weiterer Unterfall der Organisationsentwicklung. Sie folgt der Erkenntnis, dass sich Neuerungen am besten in kleinen Gruppen nachvollziehen und implementieren lassen. In der Praxis sieht das so aus: Ein Team, etwa die Mitglieder einer Abteilung oder deren Führungskräfte, tauschen sich in moderierten Gesprächen über aktuelle Probleme aus, beispielsweise Schwachstellen in Arbeitsabläufen oder interne Konflikte. Mit Unterstützung des Moderators arbeitet das Team im Anschluss einen konstruktiven Maßnahmenplan aus.

Zukunft planen: Sprechen Sie uns an!

Die Postbank Personalentwicklung und Organisationsentwicklung sind dynamische Instrumente. Sie passen sich den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an; gleichzeitig integrieren sie Wandel und Fortschritt des Unternehmens. Wir verändern uns mit Ihnen.

Entwicklung muss immer nach vorne schauen. Denn dort, in der Zukunft, liegt Ihr Ziel. Wir möchten Sie ermutigen, dieses Ziel ins Auge zu nehmen. Und freuen uns, wenn wir Sie als Partner auf diesem Weg begleiten dürfen. Nehmen Sie Kontakt auf – Ihre Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner bei der Postbank:

Deutsche Postbank AG
Mitarbeiterförderung
Ansprechpartner/-in:
10916 **Berlin**
Tel.: (030) 25 55-16 10/16 82
E-Mail:

Deutsche Postbank AG
Mitarbeiterförderung
Ansprechpartner/-in:
22280 **Hamburg**
Telefon: (040) 63 83-13 62
E-Mail:

Deutsche Postbank AG
Mitarbeiterförderung
Ansprechpartner/-in:
04096 **Leipzig**
Telefon: (0341) 2 36-10 61
E-Mail:

Deutsche Postbank AG
Mitarbeiterförderung
Ansprechpartner/-in:
66104 **Saarbrücken**
Telefon: (0681) 93 33-207
E-Mail:

Deutsche Postbank AG
Mitarbeiterförderung
Ansprechpartner/-in:
44131 **Dortmund**
Telefon: (0231) 1 80-21 40
E-Mail:

Deutsche Postbank AG
Mitarbeiterförderung
Ansprechpartner/-in:
30001 **Hannover**
Telefon: (0511) 9 18-73 63
E-Mail:

Deutsche Postbank AG
Mitarbeiterförderung
Ansprechpartner/-in:
67076 **Ludwigshafen**
Telefon: (0621) 5 08-10 61
E-Mail:

Deutsche Postbank AG
Mitarbeiterförderung
Ansprechpartner/-in:
70168 **Stuttgart**
Telefon: (0711) 20 38-234
E-Mail:

Deutsche Postbank AG
Mitarbeiterförderung
Ansprechpartner/-in:
45116 **Essen**
Telefon: (0201) 8 19-56 10
E-Mail:

Deutsche Postbank AG
Mitarbeiterförderung
Ansprechpartner/-in:
76127 **Karlsruhe**
Telefon: (0721) 9 30-50 61
E-Mail:

Deutsche Postbank AG
Mitarbeiterförderung
Ansprechpartner/-in:
80317 **München**
Telefon: (089) 51 69-10 61
E-Mail:

Deutsche Postbank AG
Personalmarketing und
Personalbeschaffung
Ansprechpartner/-in:
Postfach 40 00
53105 **Bonn**
Telefon: (0228) 9 20-31 82
E-Mail:

Deutsche Postbank AG
Mitarbeiterförderung
Ansprechpartner/-in:
60288 **Frankfurt/Main**
Telefon: (069) 15 62-14 00
E-Mail:

Deutsche Postbank AG
Mitarbeiterförderung
Ansprechpartner/-in:
51222 **Köln**
Telefon: (0221) 1 40-10 62
E-Mail:

Deutsche Postbank AG
Mitarbeiterförderung
Ansprechpartner/-in:
90329 **Nürnberg**
Telefon: (0911) 5 80-21 40
E-Mail:

