

Über 50  
Ausbildungsplätze



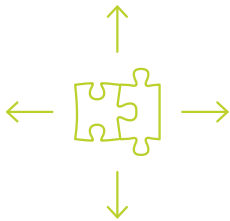
Eigenverantwortung



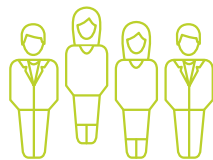
MODERNE  
FÜHRUNGSLEITSATZE



FLEXIBLE  
ARBEITSMÖGLICHKEITEN



Breites  
Weiterbildungsangebot



Flache Hierarchien



TALENTFÖRDERUNG UND  
LAUFBAHNPLANUNG

**STARKE ARBEITGEBERIN**



## Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

**Über 700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter engagieren sich für die TKB. Ihnen will die Bank optimale Bedingungen bieten und sie fachlich à jour halten. Als langjährige und bedeutende Ausbilderin von Lernenden setzt die Bank ein Zeichen gegen den Fachkräftemangel.**

Die TKB ist eine verantwortungsbewusste Arbeitgeberin. Sie darf auf viele langjährige Mitarbeitende zählen. Das Dienstalter beträgt im Schnitt zwölf Jahre. Dennoch sieht sich die Bank dem «Kampf um Talente» ausgesetzt. Insbesondere im IT-Bereich ist es schwierig, geeignete Spezialisten zu finden, und auch die Suche nach qualifizierten Beraterinnen und Beratern bleibt anspruchsvoll. Einzelne Spezialisten finden sich zudem nicht im Thurgau – daher ist es wichtig, auch über die Kantonsgrenzen hinaus als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen zu werden. Die TKB setzt dabei auf gezielte Kommunikation und ist auf sozialen Netzwerken wie LinkedIn und Xing sowie auf der Bewertungsplattform Kununu aktiv. Auch bankintern ist die Kommunikation wichtig. Ein jährlicher Mitarbeiter-Anlass gehört ebenso dazu wie ein modernes Intranet, ein Mitarbeiter-Blog und die seit Jahrzehnten etablierte Mitarbeiter-Zeitschrift, die auch den Pensionierten zugestellt wird. Die überschaubaren Strukturen vereinfachen den persönlichen Austausch. Wichtig sind der Bank attraktive Anstellungsbedingungen und ein zeitgemässes Leistungspaket. Dazu gehört die Möglichkeit, zusätzliche Ferientage zu beziehen, flexibler oder von zu Hause aus zu arbeiten. 25 Mitarbeitende leisten derzeit an ein bis zwei Tagen pro Woche Heimarbeit. Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten hat sich in den letzten Jahren laufend erhöht – auch in Kaderfunktionen. Die Bank schreibt Stellen konsequent mit einem Pensum von 80 bis 100 Prozent aus.



### **Vielfältige Aktivitäten**

Im Berichtsjahr hat die Bank das 2017 eingeführte neue Führungsinstrument LED (Leistungs- und Entwicklungsdialog) weiter in der Organisation verankert. Die Erfahrungen sind gut und die Gespräche zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden sind dialogorientierter und auf Augenhöhe. Zudem hat die Bank Massnahmen entwickelt, um die Entwicklung der Mitarbeitenden über alle

Altersklassen hinweg systematischer zu erfassen und zu begleiten. Damit leistet die TKB einen Beitrag, um die Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden im Hinblick auf veränderte Anforderungsprofile zu sichern. Ferner wurden die für die Einstufung bezüglich Salär und Rang relevanten Funktionsbewertungen überprüft und angepasst. In Zusammenarbeit mit Pro Senectute hat die Bank ein tägliches Vorbereitungsseminar für Mitarbeitende vor der Pensionierung durchgeführt. Der Partner oder die Partnerin konnten ebenfalls daran teilnehmen. Gegen 30 Mitarbeitende haben das Seminar besucht, das Echo war sehr gut. Das Frauen-Netzwerk der Bank führte im Berichtsjahr drei Anlässe durch – mit dem Ziel, aktuelle Themen zu diskutieren und den Dialog mit der Bankführung zu pflegen.



### **Führungskultur als Schlüsselement**

Die Weiterbildungs-Aktivitäten waren 2018 ebenfalls zahlreich. Am jährlichen Zweitages-Workshop der zweiten Führungsebene stand erneut die



### **Engagement als Arbeitgeberin – Beispiele aus dem Jahr 2018**

- 1440 Ausbildungstage fanden statt; das entspricht im Schnitt knapp 2 Tagen pro Kopf.
- 30 Mitarbeitende besuchten ein Vorbereitungsseminar für die Pensionierung.
- 80 neue Mitarbeitende hat die Bank im Jahresverlauf begrüsst.
- 21 Mitarbeitende sind Vater oder Mutter geworden.
- 1000 Interessierte folgen der TKB auf dem Business-Netzwerk LinkedIn.
- 10 Mitarbeitende haben ein zweijähriges Förderprogramm abgeschlossen.
- Der Frauenanteil im Kader hat sich seit 2014 von 15 auf 19,5 Prozent erhöht.
- Viermal bot die TKB-Mitarbeiterzeitschrift «Münz» aktiven und pensionierten Mitarbeitenden Lesestoff.



### Arbeitgeber-Positionierung und Führungsleitsätze

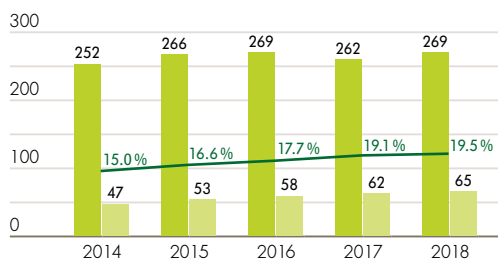
«Miteinander mehr bewirken»: so lautet das Leistungsversprechen der TKB gegenüber ihren Mitarbeitenden und auf dem Arbeitsmarkt. Die Werte der Bank – einfach, ehrlich, engagiert und exzellent – prägen auch die Zusammenarbeit und den Austausch innerhalb der Bank. Mitarbeitende können sich auf allen Stufen einbringen und Verantwortung übernehmen. Die Hierarchien sind flach und man ist auf Du und Du. Ein Ausdruck der Führungskultur sind auch die folgenden sechs Führungsleitsätze, die sich die TKB vor zwei Jahren gegeben hat:

- Führe mit Sinn und Inspiration
- Konzentriere Dich auf Nutzen und Resultate
- Zeig Interesse und schenke Vertrauen
- Gib und frage nach Feedback
- Sei offen für Wandel und gestalte ihn aktiv
- Übernimm Verantwortung und entscheide

Entwicklung der Führungskultur in Zeiten des Wandels im Zentrum. Zudem setzten sich die Führungskräfte mit der Veränderung einzelner Berufsfelder in der Bankbranche auseinander. 10 Mitarbeitende haben 2018 das zweijährige Entwicklungsprogramm im Rahmen des Talente-pools abgeschlossen. Im Hinblick auf die Erneuerung des Personenzertifikats nach der ISO-Norm 17024 – die Zertifizierung muss alle drei Jahre neu erlangt werden – wurden die Beraterinnen und Berater im Privatkundengeschäft geschult. Im Bereich der IT-Sicherheit absolvierten alle Mitarbeitenden Trainings. Aufgrund Neuerungen in den IT-Systemen der Bank und im Zusammenhang mit einem neuen Beratungsansatz im Anlagebereich fanden ebenfalls Schulungen statt. Im Durchschnitt absolvierte jeder Mitarbeiter, jede Mitarbeiterin rund 2 Ausbildungstage. 29 Mitarbeitende konnten im Berichtsjahr ihre Weiterbildung an einem externen Weiterbildungsinstitut erfolgreich abschliessen.



### Kadermitarbeitende\* nach Geschlecht



■ Männer ■ Frauen  
— Frauenanteil in %  
 \* Mitglieder des Kaders, der Direktion und der Geschäftsleitung

Weitere Zahlen und Informationen zu den TKB-Mitarbeitenden gibt es auf [www.tkb.ch/nachhaltigkeit](http://www.tkb.ch/nachhaltigkeit)

### Fachkräfte selber ausbilden

Den Banknachwuchs sicherzustellen, ist der TKB schon seit Jahrzehnten ein Anliegen. Gegen 50 Lernende beschäftigt die Bank. Bei der TKB kann man nicht nur das Bankfach erlernen, sondern auch Koch oder Informatiker werden. 2018 hat der erste IT-Lehrling der Bank seine vierjährige Lehre erfolgreich abgeschlossen. Auch eine Köchin und 15 Kaufleute konnten im Sommer ihr Fähigkeitszeugnis entgegennehmen. Im Gegenzug haben 17 Schulabsolventen ihre Ausbildung bei der TKB gestartet. Die TKB investiert viel in die Qualität der Grundbildung. Sie führt die Branchenausbildung im eigenen Hause durch und im Alltag sind rund 60 Mitarbeitende in die Begleitung der Lernenden involviert. Auch Kantons- oder Mittelschulabsolventen können bei der TKB beruflich Fuss fassen. Die Bank bietet seit einigen Jahren ein anderthalbjähriges Praktikum an, das von der Schweiz. Bankiervereinigung zertifiziert ist. 2018 hat ein Praktikant diese Ausbildung abgeschlossen.



## Zahlen zu Mitarbeitenden und Ausbildung

<b>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>
Angebotene Vollzeit-Stellen (Personaleinheiten, exkl. Lernende/Praktikanten)	630	636	652
Personaleinheiten (Vollzeitäquivalent)			
– exkl. Lernende/Praktikanten	629	630	640
– inkl. Lernende/Praktikanten (zu 50 Prozent gerechnet)	655	656	668
Anzahl Mitarbeitende			
– Mitarbeitende (inkl. Lernende/Praktikanten)	764	759	775
– davon Kadermitarbeitende (Kader, Direktion, Geschäftsleitung)	334	324	327
– davon Lernende	50	51	50
– davon Praktikanten	1	2	5
Fluktuation (bereinigt) in Prozent	5,2	5,8	4,1
Vollzeitbeschäftigte (exkl. Lernende/Praktikanten)	468	479	497
– Anzahl Frauen	120	130	136
– in Prozent	25,6	27,1	27,4
Teilzeitbeschäftigte (exkl. Lernende/Praktikanten)	245	227	223
– Anzahl Frauen	191	185	183
– in Prozent	78,0	81,5	82,1
– Anzahl Mitglieder Kader/Direktion	47	41	39
– in Prozent	19,2	18,1	17,5
<b>Aus- und Weiterbildung</b>			
Durchgeführte Seminare	48	51	47
Ausbildungstage	1440	1678	1762
Ausbildungstage pro Mitarbeiter	1,86	2,29	2,36
Ausbildungskosten in Mio. Franken (inkl. Lehrlinge)	1,27	1,53	1,70
– in % des Personalaufwandes	1,22	1,35	1,64
– pro Mitarbeiter in Franken	1662	2115	2193
Lehrabschlüsse	17	20	16
Eidg. anerkannter Abschluss (FA, Diplom)	29	30	22
Mitarbeiter in Vorbereitung auf einen eidg. anerkannten Abschluss	44	45	61
Interne Ausbilder	25	47	35