

Kurzporträt 2018



Zertifikat seit 2015
audit berufundfamilie

Sparkasse Krefeld

Ostwall 155, 47798 Krefeld

Das Zertifikat zum audit berufundfamilie wurde am 10.12.2018 bestätigt.

Zum Zeitpunkt der Re-Auditierung waren 1650 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

Die Sparkasse Krefeld ist in ihrem Geschäftsgebiet der wichtigste Finanzpartner für Privatkunden, Mittelständler und Kommunen. Mit 57 Geschäftsstellen und einer Bilanzsumme von 8,3 Mrd. Euro ist sie am linken Niederrhein ein wichtiger Motor für die lokale Wirtschaft und verlässlicher Partner für private und gewerbliche Kundschaft. Ihre Verantwortung für die Region zeigt sich nicht nur in der Unterstützung von Kultur, Sport und Bildung. Sondern auch in der Nachhaltigkeit in allen Bereichen. Zum Beispiel in der Förderung von sozialem Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Oder auch in der Personalpolitik, mit einem modernen Gesundheitsmanagement und Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Ziel der Re-Auditierung

Motivation, Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von einem ausgewogenen Verhältnis von Beruf, Familie und Privatleben abhängig.

Die Sparkasse Krefeld verfolgt deshalb eine familien- und lebensphasenorientierte Personalpolitik.

Mit der Re-Auditierung machen wir weiterhin vorhandene Maßnahmen bewusst. Zusätzlich entwickeln wir nachhaltige und umsetzbare Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. So wollen wir die Sparkasse Krefeld als Arbeitgeber noch interessanter machen und unser familienbewusstes Image nach innen und außen stärken. Ziel ist es, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden, den Anteil der Frauen in Führungspositionen zu erhöhen und die Sparkasse Krefeld dauerhaft als besonders attraktiven Arbeitgeber zu positionieren.

Stand: 10. Dezember 2018

Durchgeführte Maßnahmen (Auswahl)

- neue Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit mit erweiterten Bandbreiten
- Information und Beratung aller Beschäftigten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Intranet, Mitarbeiterzeitung, Besprechungen, Broschüren)
- Familienbewusstes Führen als Querschnittsthema in allen Führungskräfte trainings
- Befragung der Beschäftigten zur familienbewussten Personalpolitik
- Einführung eines Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramms während familienbedingter Auszeit
- Einführung eines Lebensphasenkonzepts
- Führungskräfte gewinnen aus regelmäßigen Standortbestimmungsgesprächen Klarheit über die Lebensphasen ihrer Beschäftigten
- Angebote des Familienservice pme werden noch intensiver bekannt gemacht

Zukünftige Maßnahmen (Auswahl)

- Projekte/Maßnahmen zum Wissenstransfer zwischen jüngeren und älteren Beschäftigten
- Weiterentwicklung des Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramms
- Maßnahmen für die Lebensphase „Übergang in den Ruhestand“ (z. B. Rentenberatung vor Ort)
- feste Integration der Rubrik Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Mitarbeiterzeitung
- Einführung des ortsunabhängigen Arbeitens
- Einführung von Vertrauensarbeitszeit/Zeitwertkonten wird geprüft
- Ausbau und Kommunikation des betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Verstärkte Positionierung als attraktiver und familienbewusster Arbeitgeber (Bewerbermanagement, Karriereportal, Stellenanzeigen, soziale Medien, örtliche Presse ...)
- Ausstattung der Führungskräfte mit Instrumenten zur Förderung der Vereinbarkeitsthematik
- Erarbeitung eines Kommunikationskonzeptes zum Thema Vereinbarkeit