



Beruf und Familie im Einklang

Initiativen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
bei der Sparkasse Bremen



Bremens starke Seite.

Unser Unternehmensleitbild

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehört zu unserer Unternehmenskultur

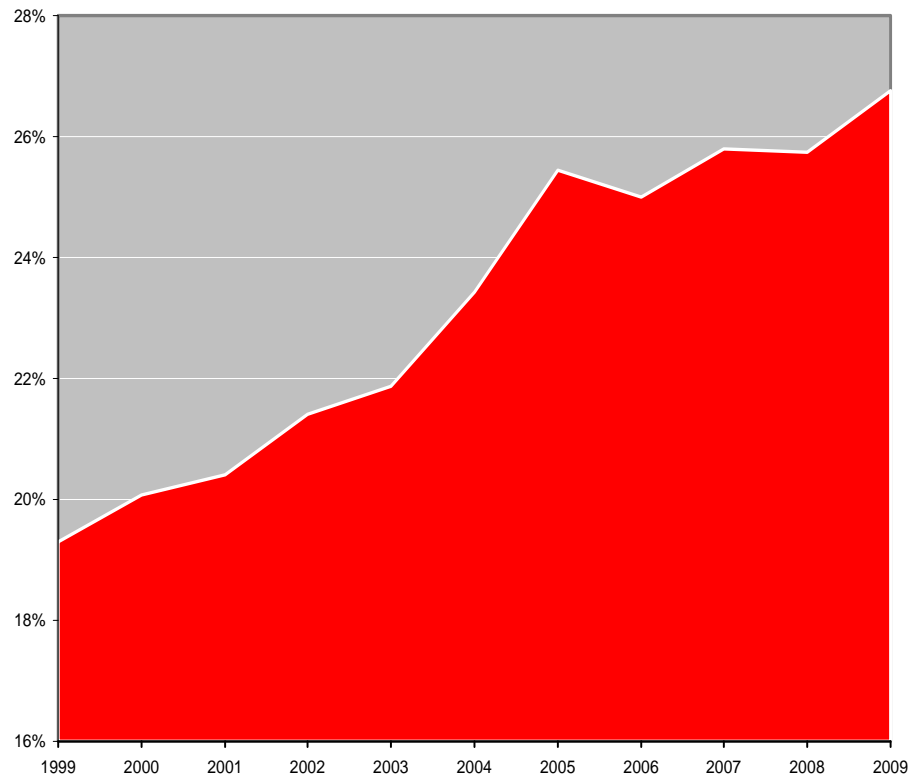


**Wir fördern die Vereinbarkeit von Beruf
und persönlicher Lebensplanung
unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.**

Unternehmensleitsatz seit 1998

Wir fördern Teilzeit ...

Teilzeitquote bankspezifisch Beschäftigte (jeweils zum 31.12.)

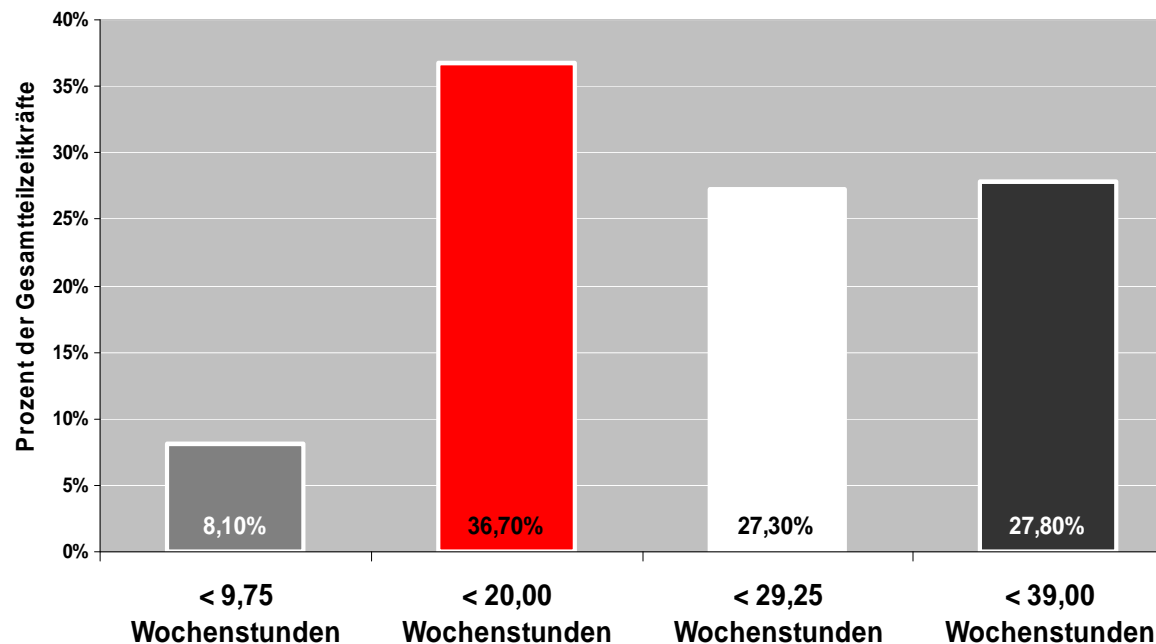


Während im Jahr **1999** noch **19,3%** der bankspezifisch Beschäftigten in Teilzeit gearbeitet haben, waren es **2009** bereits **26,76%**.

(Teilzeitquote Gesamtbelegschaft:
Ende 2009: 29,9%)

... und bieten flexible Modelle an

Flexible Teilzeitmodelle - Wochenstundenanteil unserer Teilzeitkräfte in 2009



Flexible Modelle helfen dabei, die Interessen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters mit denen der Sparkasse in Einklang zu bringen.

Grundzertifikat berufundfamilie

Seit August 2007 sind wir von der Hertie-Stiftung zertifiziert



Grundzertifikat

Die berufundfamilie gemeinnützige GmbH bescheinigt hiermit, dass

2007

Die Sparkasse Bremen AG

Am **Brill 1-3, 28195 Bremen**

das audit berufundfamilie® erfolgreich durchgeführt hat.

Im Rahmen der Audition wurden der Bestand familienorientierter Maßnahmen begutachtet und weiterführende Zielvorgaben zur Verwirklichung einer familienbewussten Personalpolitik definiert.

Ziel der Audition
Die Sparkasse Bremen AG erzielte mit der Audition ihre familienbewusste Personalpolitik zu wesentlichen Zielen und bewusste Karrierechancen für Frauen in der Elternzeit sowie der langfristige Erhalt der Beschäftigungsmöglichkeit. Die bessere Vereinbarkeit von Selbstverständnis und Teil der Unternehmenskultur werden sind das gegenseitige Verständnis. Zudem soll eine tragfähige Balance zwischen Unternehmensinteressen und Mitarbeiterbedürfnissen erreicht werden. Mit diesem Vorgehen trifft Die Sparkasse Bremen AG Vorzüge für den demografischen Wandel und übernimmt damit auch gesellschaftliche Verantwortung als Teil des Diversitätsprojekts DIVERSITY + FAMILY. Mit dem Audit wird auch eine Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und eine Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität erreicht.

Vorhandene Maßnahmen (Auswahl)

- Die Grundsatz »Wir fördern die Vereinbarkeit von Beruf und persönlicher Lebensplanung« wurde bereits 1997 in den Unternehmensleitlinien formuliert
- Flexible Arbeitsmodelle, individuelle Möglichkeiten der Selbstarbeit (Uhrzeit, Lage, Job-Sharing)
- Kontakt- und Arbeitsmöglichkeiten in der Elternzeit
- Elternzeit wird auch von Vätern praktiziert
- Finanzielle Hilfen in Notlagen
- Sommerferienprogrammen für Mitarbeiterkinder in Kooperation mit anderen Firmen

Zukünftige Maßnahmen (Auswahl)

- Erhöhung der Akzeptanz von Teilzeitarbeit
- Aufbau eines Fonds für flexible Einätze
- Verbesserung des Übergangs in die Familienphase und des beruflichen Wiedereinstiegs
- Möglichkeit finden, bei Familienbetreuungsgeldern zu Hause zu arbeiten
- Intensive Arbeit mit Beruf und Familie auch als Eltern für Eltern und Dienstleistungen nutzen
- Tag der offenen Tür
- Sensibilisierung und Unterstützung der Führungskräfte zum Thema Vereinbarkeit
- Vernetzung mit den Führungskräften
- Durchführung einer Bedarfserhebung zur Ermittlung von Angeboten für berufliche Dienstleistungen, Ferien- und Neutraibung

27. August 2007
berufundfamilie gemeinnützige GmbH
audit berufundfamilie

27. August 2007
berufundfamilie gemeinnützige GmbH
audit berufundfamilie

www.berufundfamilie.de

Unser Familienbegriff

Zur Familie zählen alle Lebensgemeinschaften, in denen langfristig soziale Verantwortung für andere Personen übernommen wird.

Dies umfasst vor allem Eltern und Kinder, aber auch Lebenspartner sowie ältere und pflegebedürftige Angehörige.

Grundzertifikat berufundfamilie

Ziele, die wir mit dem Auditierungsverfahren verfolgen



Familienbewußte Personalpolitik ausweiten

- Bessere Karrierechancen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in/nach der Elternzeit fördern
- Aufbau einer Koordinationsstelle zur Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen

Vereinbarkeit von Beruf und Familie leben

- Sensibilisierung der Führungskräfte und Integration in die Führungsinstrumente
- Tragfähige Balance zw. Unternehmensinteressen und Mitarbeiterbelangen erreichen

Vorsorgen für den demographischen Wandel

- Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Langfristigen Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit sicherstellen

Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen

- Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit
- Verbesserung des Arbeitgeberimages



Was haben wir bisher erreicht?

„Ferienspaß“



Kontinuierliche Ausweitung der Kinderbetreuung in den Ferien

- Gemeinsame Gestaltung des Ferienspaß mit der Bremer Heimstiftung
- Kooperation für den Ferienspaß mit dem CVJM, dem NABU, der evangelischen Kirche und der St. Petri Domgemeinde
- Start 2006: jeweils eine Woche im Sommer für verschiedene Altersgruppen
- 2010: jeweils eine Woche Ostern und Herbst, bis zu 4 Wochen im Sommer



Was haben wir bisher erreicht?

Kinderbetreuung



Weitere Unterstützung bei der Kinderbetreuung

- Kinderbetreuung bei Informationsveranstaltungen außerhalb der Regelarbeitszeit
- Unterstützung bei der Organisation eines Krippenplatzes für unter 3-jährige, z.B. durch Mitgliedschaft im Verein „Kinder im Zentrum“
- Einrichtung eines Familienzimmers mit zwei Arbeitsplätzen und Spielecke



Was haben wir bisher erreicht?

Dialoge vor und während der Elternzeit



Verbesserung der Kommunikation während der Elternzeit

- Verbindliche Gespräche vor Beginn der Elternzeit und vor Wiedereinstieg
- Patenmodell während der Elternzeit
- Newsletter für Mitarbeiter/-innen während der Elternzeit (quartalsweise)
- Feste Rubrik in der Mitarbeiterzeitschrift „trend“
- Regelmäßige Treffen in den Räumen der Sparkasse für die Mitarbeiter/-innen in Elternzeit mit dem Vorstand bzw. Vertretern von Personal und Bildung



Was haben wir bisher erreicht?

Beruf und Pflege



Familie umfasst auch ältere und pflegebedürftige Angehörige

- Feste Ansprechpartnerin im Unternehmen zu dem Thema Pflege
- Regelmäßige Informationsveranstaltungen mit externen Referenten im Bildungszentrum
- Einrichtung einer Intranetseite mit Informationen und Kontakten
- Kostenlose Informationsreihe und Broschüre zum Thema „Leben mit Demenz“ durch eine Kooperation mit der Stiftung Sparer Dank und der Bremer Heimstiftung



Was haben wir bisher erreicht?

Gesundheit



Beruf und Familie ist Teil des betrieblichen Gesundheitsmanagements

- Regelmäßiges Angebot von Gesundheitstagen in Zusammenarbeit mit einer Krankenkasse
- Aufnahme eines Seminars „Entspannung und Stressbewältigung“ in das interne Bildungsprogramm
- Planung zum Projektstart „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ ist fast abgeschlossen. Start voraussichtlich noch im 2. Quartal 2010



Was haben wir bisher erreicht?

Unternehmenskultur



Vereinbarkeit ist fest als Führungsaufgabe verankert

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist bereits 1998 ins Unternehmensleitbild aufgenommen worden
- Durchführung eines Führungskräfteworkshops im Frühjahr 2008 zum Thema
- Aufnahme des Themas in den Basis-Baustein des Management-Entwicklungsprogramms für zukünftige Führungskräfte
- Regelmäßige Behandlung im Rahmen der internen Führungskräfte-seminare



Was haben wir noch vor?



Re-Auditierung in 2010

- Klares Bekenntnis des Vorstandes zur Fortführung
- Strategieworkshop im Juni 2010

Zukünftige Ziele

- Erreichen einer Nachhaltigkeit bei den bisher eingeführten Maßnahmen
- Abrundung des Konzeptes Dialoge
- Prüfung weiterer Maßnahmen zur Kinderbetreuung
- Aufbau des betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Erhöhung der Transparenz über die angebotenen Leistungen
- Prüfung von Betreuungsmöglichkeiten im Bereich Pflege
- Weiterhin aktiver Austausch mit anderen Unternehmen