

Chancengleichheit in der Sparkasse Hannover

Wolfgang Lyding, Bereichsleiter Personal der Sparkasse Hannover

Anhörung im Gleichstellungsausschuss der LH Hannover

„Frauen in Führungspositionen“

6. Februar 2012

Chancengleichheit in der Sparkasse Hannover - Agenda -

	Seite
Rahmenbedingungen	3
Personalpolitik	4
Geschlechterverteilung	5
Bildungssituation	6
Chancengleichheit als politisches Thema	7-8
Ziel nach dem Nds. Gleichberechtigungsgesetz (NGG)	9
Einfluss der Fluktuation	10
Einfluss der Nachbesetzungsquote	11
Konzept Chancengleichheit	12 - 14

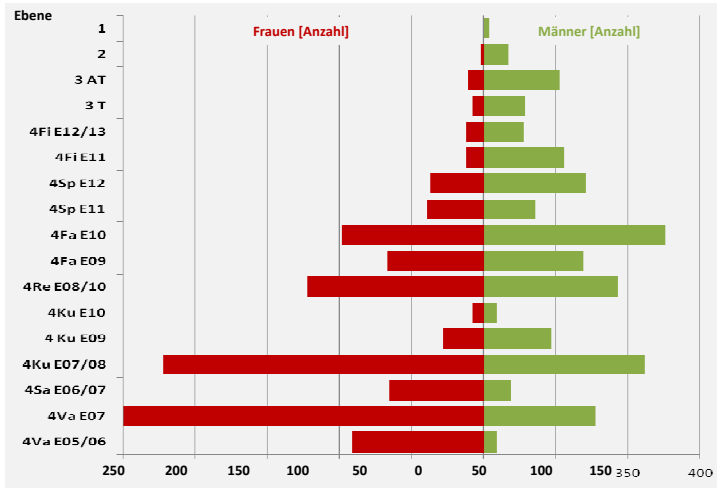
Chancengleichheit in der Sparkasse Hannover - Rahmenbedingungen -

- vielfältige Arbeitszeit- und Teilzeitmodelle
- Gründung eine Betriebskinderkrippe in Kooperation mit der VGH und NordLB
- Kinderbetreuungsangebote in den Ferienzeiten und bei Großveranstaltungen
- eine DV „Beruf und Familie“ schafft unter bestimmten Rahmenbedingungen Spielräume für die Ausgestaltung individueller Lebenskonzepte sowie ein größeres Maß an Flexibilität für die Beschäftigten
 - Arbeitsplatzgarantie für den bisherigen Arbeitsplatz (bzw. wohnortnaher Vertriebs-Arbeitsplatz)
 - Kinderbetreuungszuschuss für Plätze in Kinderkrippen
 - individuelle Gestaltungsmöglichkeit der Arbeitsverteilung bei Teilzeitkräften mit Kindern unter 14 Jahren
 - klare Positionierung des Vorstandes zu Führung in Teilzeit
 - Schaffung von Rahmenbedingungen zwischen beruflicher Verantwortung und Pflege von Angehörigen

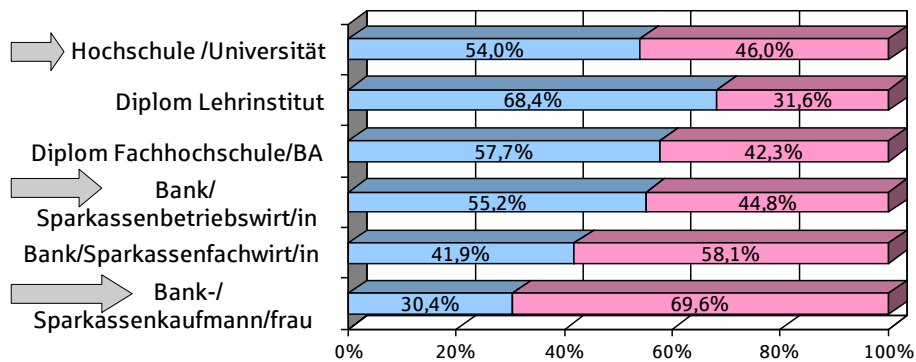
Chancengleichheit in der Sparkasse Hannover - Personalpolitik -

- das Thema Frauenförderung ist seit Jahren fester Bestandteil der Personalpolitik und Unternehmenskultur der Sparkasse Hannover
 - grds. ausgewogene Ausbildungsquote (weiblich/männlich 50%)
 - grds. ausgewogenen Besetzung von Qualifizierungsreihen (PKB Plus / vom PKB zum IKB)
 - bei Bewerbungen auf interne und externe Stellenausschreibungen geht nach dem Gleichstellungsgesetz die Frau bei gleicher Qualifikation vor
 - zu allen Bewerbungsgespräche wird die Gleichstellungsbeauftragte mit eingeladen
 - im Führungskräftenachwuchspool liegt der Anteil Frauen mit 30 % schon über dem Frauenanteil in Führungsfunktionen von 21 %

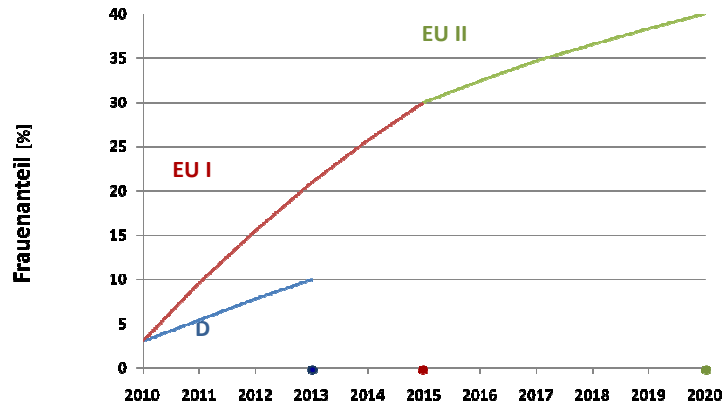
Chancengleichheit in der Sparkasse Hannover - Geschlechterverteilung -



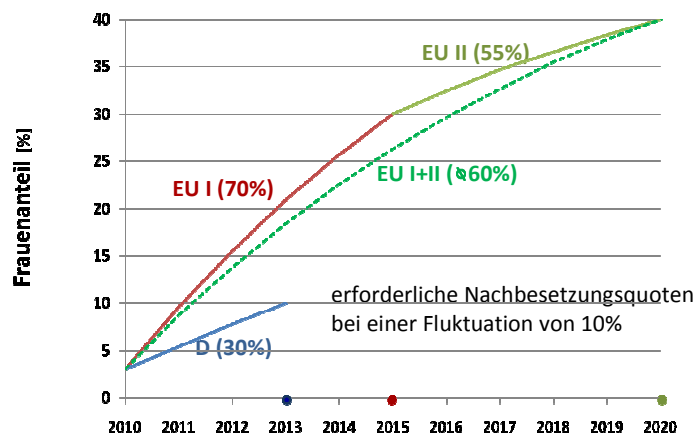
Chancengleichheit in der Sparkasse Hannover - Bildungssituation -



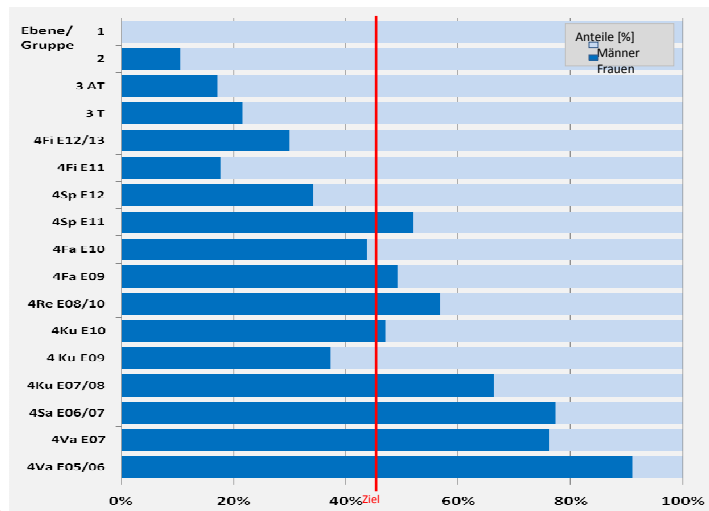
Chancengleichheit in der Sparkasse Hannover - Chancengleichheit als politisches Thema -



Chancengleichheit in der Sparkasse Hannover - Chancengleichheit als politisches Thema -

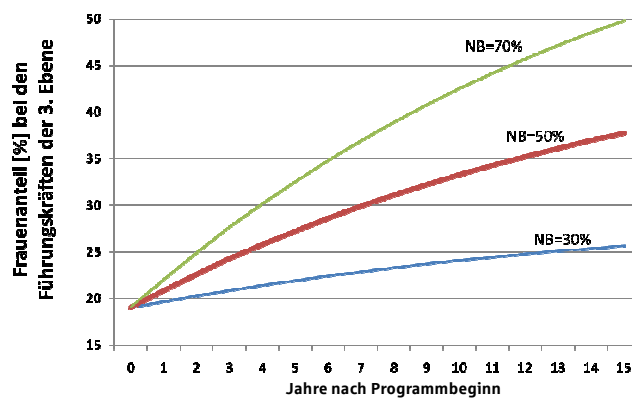


Chancengleichheit in der Sparkasse Hannover - Ziel nach dem Nds. Gleichberechtigungsgesetz (NGG)-



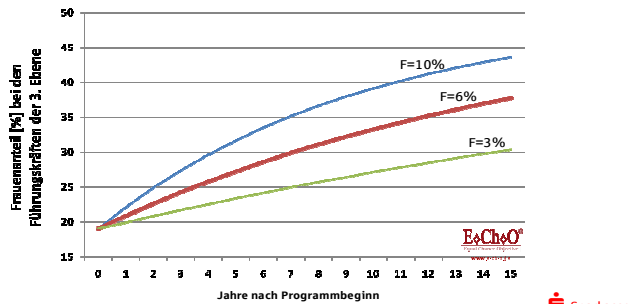
Chancengleichheit in der Sparkasse Hannover - Einfluss der Nachbesetzungsquote (NB) -

Bei konstanter Fluktuation (F=6%)



Chancengleichheit in der Sparkasse Hannover - Einfluss der Fluktuation (F) -

Bei konstanter Nachbesetzungsquote (NB=50%)



Fluktuation (F) = Mitarbeiter, die die Position verlassen und ersetzt werden
Nachbesetzungsquote (NB) = Anteil Frauen an der Wiederbesetzung vakant gewordener Positionen

Chancengleichheit in der Sparkasse Hannover - Konzept Chancengleichheit (Auszug)-

Unsere Ziele	Die Maßnahmen
<p>1. Chancengleichheit ist originäre Führungsaufgabe</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Unsere Führungskräfte werden sensibilisiert und qualifiziert, um eine geschlechterspezifische Führung praktizieren zu können ➤ Chancengleichheit wird zum Bestandteil der Führungsleitlinien, der Zielvereinbarungen und den Jahresgesprächen mit Führungskräften.
<p>2. Die Personalentwicklung durch Führungskräfte und den Personalbereich stellt sicher, dass alle Mitarbeiterpotenziale chancengleich genutzt werden</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte zu den Themen Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie ➤ Neue Karrierepfade (z. B. „späte Karriere“) ➤ Mentoring-Programme für Frauen in Führungsfunktionen ➤ Spezielle Seminare für Frauen

Chancengleichheit in der Sparkasse Hannover

- Konzept Chancengleichheit -

Unsere Ziele	Die Maßnahmen
3. Kommunikative Rahmenprogramme unterstützen / sichern die Chancengleichheit	<ul style="list-style-type: none">➤ Anpassung unseres Corporate Wording (positive Kommunikationsstandards)➤ Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren berücksichtigen weibliche Präferenzen und Erfahrung➤ Themenbezogene, hierarchieübergreifende Kommunikationsformate, z. B. Stammtisch, Kaminabend, Brainpool, ...➤ Netzwerke weiblicher Führungskräfte
4. Die Personalbetreuung/-beratung stellt Chancengleichheit sicher	<ul style="list-style-type: none">➤ Der Prozess der Stellenbesetzung wird optimiert➤ Konzept „Teilzeit in Elternzeit“ (inkl. Rückkehrer)➤ Sensibilisierung / Qualifizierung der Personalberater und anderer Beteiligter bzgl. geschlechterspezifischer Personalarbeit

Chancengleichheit in der Sparkasse Hannover

- Konzept Chancengleichheit -

Unsere Ziele	Die Maßnahmen
5. Flexible Arbeitszeitmodelle unterstützen / sichern die Chancengleichheit	<ul style="list-style-type: none">➤ Arbeiten von zu Hause➤ Führen in Teilzeit