Taunus Sparkasse

Beruf, Familie, Männer!

Ein Blick aus der Unternehmenspraxis

07. Dezember 2015

Yvonne Velten

Agenda

1. **Taunus Sparkasse:**
   1.0. Taunus Sparkasse in Zahlen
   1
2. **Erkenntnisse und Maßnahmen aus „Frauen in Karriere“**
   2.1-3 „Beruf & Familie“ für Männer gestern und heute
3. **Umsetzung und Handlungsfelder**
   3.1. Maßnahmen
   3.1.2 Arbeitszeit und Arbeitsort
   3.2.3 Arbeitsorganisation
   3.3. Studie des BMBF: Bestandteil unserer Aktivitäten im Bereich „Frauen in Karriere“
4. **Ausblick & Fazit**

1.0 Taunus Sparkasse in Zahlen (per 31.12.2014)

- Bilanzsumme: 4,44 Mrd. Euro
- Gewinn: 8 Mio Euro
- Spenden, Sponsoring sowie Zustiftung für die Region in 2014: 1.702.000 Euro
- Gemeinnützige Stiftung: Kapital 6,85 Mio Euro
- 796 Beschäftigte, 60 Auszubildende
- 73 Geschäftsstellen im Hochtaunus- und im Maintaunuskreis (davon 13 SB-Stellen, 14 Geldautomatenstandorte)
- 3 Gewerbekundecenter, 1 Center Freie Berufe und Heilberufe
- Firmenkundenbetreuung und Bauträgerbetreuung
- Private Banking
- Männeranteil beträgt 45,28%
- Durchschnittsalter: 43 Jahre
- 72,6% der Führungskräfte unseres Hauses sind Männer
- Männer in Elternzeit: 12 (auch Führungskräfte)

2.1 „Beruf & Familie“ für Männer gestern und heute

Der Klassiker:

Herr Lohse führt mit seinem sechzehnjährigen Sohn Dieter ein erstes Gespräch von Mann zu Mann:

„Kaum bist Du geboren und schon essen wir zusammen…“

Aus dem Spielfilm “Pappa Ante Portas”

2.2 „Beruf & Familie“ für Männer gestern und heute

Klischee :

Quelle: Instagram

2.3 „Beruf & Familie“ für Männer gestern und heute

Realität heute:

Henry kümmert sich um seine Tochter Magdalena während Mutter Katharina als erfolgreiche Autorin arbeitet.

Aus dem Spielfilm “Kokowääh”

3.1. Maßnahmen

- gleiche Förderung von Frauen und Männern bei Fortbildungen und Studien
- Viele Angebote im Bereich „Beruf & Familie“: Kinderkrippe für >3-jährige Mitarbeiterkinder bis hin zum Bügel- und Wäscheservice
- Begleitung von der Schwangerschaft der Partnerin an und durch die Elternzeit bis hin zum Wiedereinstieg und Überprüfen des Erfolges
- Karriereplanung schließt Elternzeit ein (für Frauen und Männer)
- Ein-jährige Auszeit für alle Mitarbeiter mit einer Ankündigungsfrist analog der Elternzeit zur Glättung des Nachteils der Männer

Mit Mama auf der Arbeit

Taunus Zeitung 23.07.10

Die Taunus Sparkasse setzt bei der Mitarbeiter-Pflege vor allem auf Familienfreundlichkeit

Der „Kampf um die Köpfe" ist im vollen Gange, in einer schrumpfenden Gesellschaft sind gut ausgebildete Fachkräfte ein schützenswertes Gut. Die Unternehmen lassen sich einiges einfallen, um ihre Angestellten zu halten – die Vereinbarkeit von Beruf und Familie steht da ganz oben auf der Agenda.

Von Marc Kolbe

Hochtaunus. Frühsport, die Kinder in der Betreuung abgeben, ein Wäsche- und Bügelservice, sich frisches Obst aufs Zimmer liefern lassen, eine Massage am Nachmittag – hört sich nach einem herrlichen All-inclusive-Urlaub an, ist es aber nicht. Ganz im Gegenteil, wir sprechen hier von Arbeit. Den oben genannten „Service" bietet die Taunus Sparkasse ihren Mitarbeitern. Es geht dabei um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aber auch um das Wohlfühlen und Erleichterungen am Arbeitsplatz.

In der Sparkasse kümmert sich die Frauenbeauftragte Yvonne Velten um das Tätigkeitsfeld „Beruf und Familie". Die zweifache Mutter hätte nach den Geburten ihrer zwei Kinder theoretisch eine mehrjährige Pause einlegen müssen – wären da nicht die Großeltern gewesen, die ihr und ihrem Mann unter die Arme gegriffen haben. „Aber andere Mütter haben diese Möglichkeit nicht, und das konnte ich einfach nicht verstehen", sagt die Homburgerin, die zu 50 Prozent auch im Kreditmanagement arbeitet.

Karrierekiller Kind

Nach Geburten bleiben gut ausgebildete Frauen häufig auf der Strecke – Kinder als Karrierekiller. Das empfand sie als schreiend ungerecht. „Aber es gibt auch eine betriebswirtschaftliche Seite", sagt Velten. Da investierten Unternehmen – wie zum Beispiel die Taunus Sparkasse – viel Geld in die Ausbildung ihrer Mitarbeiter, deren Know-how dann wegen fehlender Betreuungsmöglichkeiten verloren geht.

Das muss sich ändern, dachte sich Yvonne Velten – und rannte bei ihrem Arbeitgeber offene Türen ein. Gemeinsam mit der Führungsriege der Sparkasse knüpfte sie an das 2005 aufgenommene Programm der Hertie-Stiftung an, das Müttern – aber auch Vätern – die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern sollte. Es wurden Projektgruppen gebildet, die nach weiteren Angeboten forschen sollten. Wichtige Stichworte dieser Gruppen waren die Familienfreundlichkeit, aber auch „Fachkräftemangel" und „demographischer Wandel".

Die Krabbelkrebse

Das erste sichtbare Ergebnis war die „Konzern-Krippe", die 2008 gemeinsam mit der Kreisverwaltung eingeweiht wurde – der Startschuss für das Projekt „Familienfreundlichkeit". Die „Krabbelkrebse" wurden dankbar angenommen. So dankbar, dass ein halbes Jahr später gleich noch eine zweite Betreuungsgruppe hinzukam. 10 der jetzt insgesamt 24 Plätze „gehören" der Sparkasse, durch Timesharing ergibt sich daraus Platz für 16 Kinder.

„Die Krippe im Haus", sagt Sprecher Lars Diekmann, „macht Familie im Unternehmen wieder sichtbar. Ein Kind in die Welt zu setzen bedeutet keinen Karriere-Knick mehr." Auch Väter könnten sich jetzt trauen, mit Kindern auf der Arbeit zu erscheinen. Doch das ist noch längst nicht alles. So können Mütter (Väter) auch auf Ferienangebote für ihre Kids zurückgreifen oder in Notsituationen im Eltern-und-Kind-Zimmer arbeiten. Auch die Telearbeit – Eltern können ein Teil ihrer Aufgaben von zu Hause aus erledigen und sogar während ihrer Auszeit weiterarbeiten – soll ausgebaut werden.

Und das Programm trägt bereits erste Früchte. „Man spürt das ganz deutlich", sagt Yvonne Velten. Beträgt die durchschnittliche Elternzeit eineinhalb Jahre, kommen bei der Sparkasse viele Mütter schon nach einem Jahr wieder an ihren Arbeitsplatz. Für das Engagement in Sachen „Beruf und Familie" wurde die Sparkasse 2009 auch von der Hertie-Stiftung ausgezeichnet.

Doch das Rundum-Sorglos-Paket der Taunus Sparkasse hat noch weitere Angebote parat. So können die 850 Angestellten ihre Wäsche abgeben, die auch noch gebügelt wird. Ein ganz besonderes Schmankerl wird sowohl verspannten als gesundheitsbewussten Mitarbeitern angeboten: Die Mitarbeiter können frisches Obst oder sogar Massagen an ihren Arbeitsplatz bestellen.

Das nächste Themenfeld, dem sich Yvonne Velten widmen wil ebenfalls von großer gesellsch cher Relevanz. „Ich sehe gro Handlungsbedarf bei Angeb für die Pflege von Angehörig sagt, die Frauenbeauftragte. A dings gelte es auf diesem Feld mal Barrieren und Hemmur abzubauen.

Sind die Kleinen gut versorgt, arbeitet es sich wesentlich entspannter – das können Lies, Leopold, Justus und Krippen-Chefin Lisa Paech bestätigen. Krippe „Krabbelkrebse" von Kreisverwaltung und Taunus Sparkasse gehört zu den Projekten, die Yvonne Velten (links), die Frauenbeauftragte der S kasse, betreut. Foto: Jochen Reichv

3.1.1. Arbeitszeit und Arbeitsort

Arbeitszeit

- Flexibilisierung der Arbeitszeit in besonderen Lebenssituationen (Wahl zwischen Stechzeit und Vertrauensarbeitszeit)
- individuelle Arbeitszeitmodelle
- angepasste Teilzeitmodelle
- vollzeitnahe Teilzeit auch für Führungskräfte

Arbeitsort:

- Telearbeit bzw. Arbeit von zu Hause

  niedrigschwellige technische Voraussetzungen:

  ✓ Handy zur Umleitung des Dienstanschlusses

  ✓ Internetzugang

3.1.2. Arbeitsorganisation

Arbeitsorganisation:

- Temporäre Änderung des Aufgabengebietes während der Elternzeit als Teil des Wissensmanagements

> Während der Elternzeit: Wechsel in einen Bereich im Haus möglich, in dem flexibles Arbeiten hinsichtlich Zeit und Ort leichter umsetzbar ist.

> Verbreiterung des Wissens und des internen Netzwerkes durch neue Tätigkeit

- Angebote zur Qualifizierung und stufenweisen Wiedereinstieg für wiederkehrende Kolleginnen und Kollegen nach langer Auszeit

3.3. Exkurs:
Studie des BMBF ist Bestandteil unserer Aktivitäten im Bereich „Frauen in Karriere“

Folien aus den Analysen von Dr. Andreas Boes und Anja Bultemeier

FRAUEN IN KARRIERE

- Umbruch in den Unternehmen – Chancen und Risiken für die Karrieremöglichkeiten von Frauen
- Forschung – Gestaltungsmodelle – Evaluation konkreter Veränderungskonzepte
- Empirische Grundlage: 23 Fallstudien – rund 325 qualitative Intensivinterviews mit jeweils gleichen Anteilen von Männern und Frauen – von Mitarbeiterebene bis höchsten Managementlevel
- Spannender Branchenmix: Bankgewerbe, Elektrotechnische Industrie, ITK-Wirtschaft
- Projektförderung: BMBF, kofinanziert vom ESF in der EU
- Projektlaufzeit: 12/2008 bis 11/2013

4. Ausblick & Fazit

- Der gesellschaftliche Wandel vollzieht sich auch in den Unternehmen. „Work-life-Balance“ ist schon jetzt kein Frauenthema mehr.
- Die Verfügbarkeitserwartung als Bestandteil der „männliche Karrierewelt“ wird zunehmend auch für die Männer zur Herausforderung
- Männer **und** Frauen verlangen vermehrt nach flexiblen und individuellen Arbeitsmodellen, die mit ihrem Leben vereinbar sind.
- Arbeitgeber können zukünftig gutes Personal nicht durch monetäre Anreize langfristig binden. Immer wichtiger wird die Vereinbarkeit der Arbeit mit den privaten Wünschen und Anforderungen.
- Wir werden unsere Angebote für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu „Beruf & Familie“ stetig verbessern
- Wir sind Promotor hierzu in der Öffentlichkeit – wir machen „Beruf & Familie“ zum Bestandteil unserer externen Kommunikation

Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit