



Zertifikat seit 2010  
audit berufundfamilie

# Kurzporträt 2019

## Sparkasse Celle-Gifhorn-Wolfsburg

Ehemalige Sparkasse Gifhorn-Wolfsburg (zertifiziert seit 2010), Standorte der ehemaligen Sparkasse Celle (zertifiziert seit 2020)

Schloßplatz 3, 38518 Gifhorn

Das Zertifikat zum audit berufundfamilie wurde am 10.12.2019 bestätigt.

Die Sparkasse Celle-Gifhorn-Wolfsburg ist die fünftgrößte Sparkasse Niedersachsens und in ihrem Geschäftsgebiet der führende Finanzdienstleister für die Menschen vor Ort.

Mehr als 225.000 Kundinnen und Kunden vertrauen der Kompetenz, die sich in überzeugender Beratungsleistung ebenso wie in attraktiven Produkten und Finanzdienstleistungen ausdrückt – regional nah vertreten sowie mit allen Mitteln und Möglichkeiten einer leistungsstarken Multikanalbank ausgestattet.

Als aktiver Partner stellt sich die Sparkasse Celle-Gifhorn-Wolfsburg ihrer Verantwortung als Impulsgeber und Motor für den regionalen Mittelstand und durch eine engagierte Förderung von Kultur, Sport, Wirtschaft und sozialen sowie bildungsfördernden Projekten.

Zum Zeitpunkt der Re-Auditierung waren 1150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

### Ziel der Re-Auditierung

Mit der weiteren Teilnahme am audit berufundfamilie entwickelt die Sparkasse Celle-Gifhorn-Wolfsburg ihre familienbewusste Personalpolitik sowohl während wie auch nach der Fusion systematisch und zielgerichtet weiter. Die Maßnahmen und Angebote dienen dazu, die Arbeitszufriedenheit und Motivation von Beschäftigten in verschiedenen Lebensphasen zu unterstützen und attraktive nachhaltige Perspektiven von Beschäftigten zu ermöglichen. Mit der deutlichen Positionierung als moderner, hoch attraktiver Arbeitgeber sollen auch zukünftig die besten Talente rekrutiert sowie das positive Image bei Menschen in der Region Celle-Gifhorn-Wolfsburg insgesamt gestärkt werden. Eine Balance zwischen Privat- und Berufsleben und zwischen Beschäftigten- und Arbeitgeberinteressen soll weiterhin sichergestellt und den Beschäftigten an den verschiedenen Standorten ein einheitlicher Rahmen geboten werden, in dem sie ihre Eigenverantwortung wahrnehmen können.

Stand: 10. Dezember 2019

### Durchgeführte Maßnahmen (Auswahl)

- Gleitzeit ohne Kernzeit sowie vielfältige Teilzeitangebote in unterschiedlichsten Modellen
- Urlaubsregelungen mit Rücksicht auf familiäre Verpflichtungen
- Führungsgrundsätze mit Bezügen zum Thema
- Umfangreiches Personalentwicklungskonzept mit Führungskräfte-seminaren auch zu Soft Skills
- Ausstiegsgespräche, Kontaktmöglichkeiten und Rückkehrgespräche im Zusammenhang mit Elternzeit
- Jährlich stattfindende Mitarbeitergespräche
- Diverse Informationsmittel zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Befragungen zur Mitarbeiterzufriedenheit
- Kindernotfallbetreuung
- Mitarbeiter- und Führungskräfteberatungsangebot über einen externen Dienstleister
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Interne und externe Beratung zum Thema Pflege von Angehörigen

### Zukünftige Maßnahmen (Auswahl)

- Bearbeitung des Themas Auszeiten / Sabbatical und Schaffen der Möglichkeit zur Umwandlung von Entgelt in Urlaub
- Weiterentwicklung des Arbeitszeitrahmens
- Ausbau der Teilzeit / Job-Sharing-Möglichkeiten für Führungskräfte
- Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Maßnahmen zur weiteren Überführung der Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten in den Arbeitsalltag sowie Schaffen von Verfügbarkeitsarbeitsplätzen / temporären Arbeitsplätzen an „anderen“ Standorten als dem Regelarbeitsplatz
- Aktualisierung der Kommunikationskanäle und regelmäßige Information der Führungskräfte zur familien- und gesundheitsbewussten Führung
- Überarbeitung / Weiterentwicklung des Führungskräfteentwicklungsprogrammes
- Lebensphasenorientierte und strategische Personalentwicklung - konzeptionelle Bearbeitung zielgruppenorientierter Angebote