

---

## **A. Konzept Nachhaltigkeit im Personalbereich**

Version 3.0

Stand: 31.12.2023

### **1. Übersicht**

Die Mitarbeitenden sind die Grundlage für den Erfolg der Sparkasse Hegau-Bodensee. Ihre fachliche Qualifikation und ihr Engagement zeichnen sie aus. Dafür bieten wir als Arbeitgeber ihnen sichere und attraktive Arbeitsplätze sowie umfassende Entwicklungs- und Qualifikationsmöglichkeiten.

Die Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Nationen machen uns stark. Wir sind überzeugt, dass unsere Vielfalt und die Individualität jedes und jeder Einzelnen unsere Innovationskraft stärkt. Denn nur mit einer eigenen Vielfalt können wir auch die Vielfalt an Bedürfnissen unserer Kundinnen und Kunden verstehen, sie begeistern und überzeugen.

Bereits seit Jahren bekennen wir uns zur Vielfalt im Unternehmen, das in diesem Konzept dargestellt ist. Eine Kultur der Wertschätzung und Chancengleichheit ist für uns als Sparkasse eine Selbstverständlichkeit. Um dies sicherzustellen, führen wir mindestens einmal jährlich i.R. des Entwicklungsdialoges ein Feedback durch, welches sich mit diesen Themenschwerpunkten beschäftigt.

### **2. Bezug zur Strategie der Sparkasse:**

- ✓ Die Aufstellung des Personalkonzeptes wurde in den allgemeinen Nachhaltigkeits-Maßnahmenplan 2022/2023 aufgenommen.
- ✓ Sie dient auch der Unterstützung der Maßnahme „Intensivierung Change-Prozess“: Im Rahmen eines ganzheitlichen Change-Ansatzes wird angestrebt, dass sich die Organisation mittelfristig von selbst auf den Weg hin zu mehr Nachhaltigkeit macht. Unsere Mitarbeitenden werden früh und nicht nur in die Projektarbeit einbezogen, sondern sind vor allem dauerhaft zu Multiplikatoren und Promotern der Veränderung zu befähigen, da Nachhaltigkeit bei jedem selbst anfängt.
- ✓ Die Sparkasse sichert durch eine nachhaltige Strategie ihre Existenz – sie verfolgt ein nachhaltiges Geschäftsmodell und steht zum öffentlichen Auftrag.
- ✓ Die Sparkasse erwirtschaftet einen angemessenen Gewinn, baut ihr EK permanent aus und erhöht den Unternehmenswert. Risiken und Performance werden optimiert.
- ✓ Mit dem Vorhaben soll der Bereich „Mensch/ Soziale Aspekte“ gefördert werden: Auf der einen Seite sollen der Wertewandel mit der Nachhaltigkeit im Einklang erfolgen, zum anderen fordern immer mehr Mitarbeitende die betriebliche Nachhaltigkeit (betrifft somit auch den „Kampf um die Besten Talente“)
- ✓ Bezug zu den SDGs:



---

### **3. Mit folgenden Nachhaltigkeitsinitiativen im Personalbereich möchten wir die o.a. Ziele verwirklichen**

#### **a) Gesundheitsmanagement**

Durch ein attraktives Gesundheitsmanagement, welches die gegenwärtigen Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden bedient, versprechen wir uns zu einer guten und gesunden Arbeitsatmosphäre beizutragen. Wir möchten unseren Mitarbeitern das Signal senden, dass wir für alle Lebensherausforderungen Unterstützung anbieten.

*Aktuell bieten wir folgende Maßnahmen hierzu an:*

- Fitnessstudio, Hansefit ab 2024
- Höhenverstellbare Schreibtische
- Impulsvorträge z.B. zu „Atem, die unterschätzte Macht in uns“ oder „Booster für das Immunsystem“
- Betriebliche Sozialberatung, Mediationsangebote
- Fahrrad-Leasing
- Kochkurse zur gesunden Ernährung

#### **b) Familie und Beruf**

Frauen haben so viele Facetten, in denen sie gleichzeitig erfolgreich sein können. Sie darin zu unterstützen, den optimalen Wiedereinstieg nach der Familienzeit zu finden, bedeutet für uns Mitarbeiterbindung mit Leben zu füllen.

*Aktuell bieten wir folgende Maßnahmen hierzu an:*

- Ferienbetreuung für Kinder
- Betreuungszuschuss für Kinderbetreuung
- Pilotarbeitsmodelle (mobiles Arbeiten) für rückkehrende Mütter

#### **c) Digitalisierung**

Die Digitalisierung voran zu treiben bedeutet für uns einige Vorteile. Wir senken kontinuierlich die Druckrate, steigern die Transparenz für unsere Mitarbeiter und tragen gleichzeitig durch die Erhöhung des Employee Self-Services dazu bei, dass unser Mail- und Telefonaufkommen reduziert wird.

*Aktuell bieten wir folgende Maßnahmen hierzu an:*

- Aktualisierung des Langzeitarchivs in Radolfzell
  - Digitalisierung aller aktiven Personalakten in Singen
  - 7 von 9 Arbeitsplätzen arbeiten mobil wodurch sich die digitalen Abläufe erhöhen, die Druckfrequenz sinkt kontinuierlich
  - Digitale Krankmeldung seit 1.1.2021
  - Erfassung Homeoffice-Tage durch MA in der Zeiterfassung, seit 2022 (kein externes Protokollieren mehr nötig)
  - Erfassung Krankheitstage ohne AU durch MA, seit 2022 sowie weitere digitale Personalservices seit 2023
-

---

**d) PPS-Prozesse**

Wir profitieren von den standardisierten Prozessen und sorgen damit für eine schnellere Bearbeitung.

*Aktuell bieten wir folgende Maßnahmen hierzu an:*

- sukzessive Nutzung der elektronischen Personalakte und deren Ablagemöglichkeiten
- digitale Erfassung von Nebentätigkeit und Ernennungsschreiben

**e) Mitarbeiterbindung und Gleichberechtigung**

Wir beabsichtigen unsere Ziele in all unseren Instrumenten widerzuspiegeln und dadurch „erlebbar und spürbar“ zu gestalten. Ein bewusstes Beziehungsmanagement mit unseren Mitarbeitern schafft Bindung und den Unterschied im Vergleich mit anderen Arbeitgebern.

*Aktuell bieten wir folgende Maßnahmen hierzu an:*

- Mitarbeiterbindung und Gleichberechtigung
- Mentoringprogramm und Ermöglichung eines Auslandsaufenthalts über die Kooperation mit der Sparkassen Stiftung (s.k))
- Integration der Themen Nachhaltigkeit und digitale Fitness innerhalb des neuen Feedback- und Beurteilungssystems
- Neu-Konzeption PE-Konzept ab 2024

**f) Code of Conduct**

Unsere Strategie versteht sich als kontinuierlicher Dialog zwischen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräfte unserer Sparkasse. Gemeinsam füllen sie die einzelnen Themenfelder und Aufgabenbereiche mit Inhalten, entwickeln sie weiter oder justieren nach, wo es nötig ist.

*Aktuell bieten wir folgende Maßnahmen hierzu an:*

- Integration der Führungsleitplanken in Kulturleitplanken
- Refresh zu Coachenden Grundhaltung für Führungskräfte
- Coaching-Angebot für Führungskräfte

**g) Unsere Auszubildenden**

Unsere Auszubildenden von heute sind unsere Mitarbeitenden von Morgen und bedürfen besonderer Fürsorge. Insbesondere für die Themenbereiche Nachhaltigkeit und Digitalisierung sind sie die notwendige Unterstützung innerhalb der Sparkasse.

*Aktuell bieten wir folgende Maßnahmen hierzu an:*

- Kurze Vorstellung des Themas Nachhaltigkeit in der Einführungswoche.
  - Innerbetrieblicher Unterricht zum Thema Nachhaltigkeit
  - Hinzunahme von besonders interessierten Azubis bei größeren Projekten und Aufgaben zum Thema Nachhaltigkeit
-

---

#### **h) Mitarbeiterengagement**

Gesellschaftliches Engagement ist im Selbstverständnis vieler Sparkassen Mitarbeitenden fest verankert. Sie nehmen gesellschaftliche Herausforderungen ernst und handeln eigeninitiativ, ehrenamtlich und außerhalb der Arbeitszeit. Die Art und Weise der unterschiedlichen Engagements ist divers: Einige Aktivitäten werden punktuell unterstützt, andere engagieren sich langfristig für bestimmte Projekte und Vereinen und setzen dabei ihre beruflichen Kompetenzen ein.

*Aktuell bieten wir folgende Maßnahmen hierzu an:*

- Ausübung Vorstands-Vereinstätigkeit (z.B. Kassierer) während der Arbeitszeit möglich incl. kostenlosem Zurverfügungstellung Vereinsprogramm
- Wir unterstützen Beschäftigte, die sich bei der freiwilligen Feuerwehr engagieren und stellen diese bei Einsätzen während der Arbeitszeit unverzüglich und gegen Zeitgutschrift frei.
- Mitwirkung in der Sparkassenband: Sie wurde bereits vor über 40 Jahren gegründet und unterstützt die Sparkasse in der Freizeit der Bandmitglieder bei offiziellen Anlässen (Eröffnung Stadtfeste im Geschäftsgebiet, verkaufsoffener Sonntag etc.)

#### **i) Weiterbildung**

Unsere Mitarbeitenden sind unsere große Stärke. Sie zu fördern und zu entwickeln ist für uns ein wesentlicher Aspekt von Nachhaltigkeit. Lebenslanges Lernen ist deshalb ein fester Bestandteil des Arbeitsalltags in der Sparkasse Hegau-Bodensee. Mit zahlreichen Weiterbildungsangeboten, investieren wir in die Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit unserer Kolleginnen und Kollegen – heute und in der Zukunft.

*Aktuell bieten wir folgende Maßnahmen hierzu an:*

- Weiterbildungen im Allgemeinen Bankbereich (z.B. Sparkassenfachwirt/ -betriebswirt)
- Langzeitlehrgänge (z.B. Master-Studium)
- Spezialisierungslehrgänge
- Individuelle Team- und Persönlichkeitsentwicklung

#### **j) Formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

Die Sparkasse Hegau-Bodensee hat aufgrund ihrer Größe einen Betriebsarzt sowie eine Fachkraft für Arbeitssicherheit zu bestellen. In der Folge muss nach dem Arbeitssicherheitsgesetz auch ein Arbeitssicherheitsausschuss gebildet werden. Der Arbeitssicherheitsausschuss hat die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes zu beraten; er hilft, Entscheidungen vorzubereiten, die von allgemeinem betrieblichem Interesse sind.

Aufgabenschwerpunkte sind unter Berücksichtigung der jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten u. a.:

- Koordination aller wichtigen Probleme des innerbetrieblichen Arbeitsschutzes
  - Erarbeitung und Beratung von Empfehlungen für betriebliche Arbeitsschutzregelungen
  - Maßnahmen für besondere Personengruppen, z. B. Auszubildende, Neulinge, Menschen mit Behinderung
  - Erörterung von Anregungen für die Verwirklichung betrieblicher Arbeitsschutz-Investitionen
  - Auswertung des betrieblichen Unfallgeschehens
  - Beratung von Vorschlägen für die Durchführung betrieblicher Arbeitsschutzschwerpunkte, wie z. B. Ordnung und Sauberkeit, arbeitsbedingte
-

- Gesundheitsfragen, Sicherheit des Arbeitsweges, Erste Hilfe
- Beteiligungen an Betriebsbegehungen
- Verabschiedung der jährlichen Umsetzung DGUV Vorschrift 2

*Aktuell bieten wir folgende Maßnahmen hierzu an:*

Der Arbeitssicherheitsausschuss der Sparkasse Hegau-Bodensee wird vier Mal p. a. einberufen. Den Vorsitz führt der Beauftragte für Arbeitsschutz und Unfallverhütung.

Feste Mitglieder im Arbeitssicherheitsausschuss sind:

- Der Vorstandsvorsitzende der Sparkasse Hegau-Bodensee
- Beauftragter für Arbeitsschutz und Unfallverhütung
- Abteilungsleiter Personalabteilung
- Zwei Mitglieder aus dem Personalrat
- Sicherheitsbeauftragter
- Informationssicherheitsbeauftragter
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Brandschutzbeauftragter
- Betriebsarzt

**k) Personalförderprogramm Nachwuchskräfte mit der Sparkassenstiftung**

Die Teilnehmenden erwartet bei den Einsätzen nicht nur Spaß, sondern echte Arbeit: Sie werden in verschiedenen Projekten nicht die Funktion von Praktikanten übernehmen, sondern als (Junior-) Experten ihr Wissen weitergeben. Sie werden „Botschafter“ der deutschen Sparkassen sein und haben dabei die Möglichkeit, auch ihre eigene Arbeit zu Hause aus einem anderen Blickwinkel zu sehen und an einigen Stellen zu hinterfragen.

---