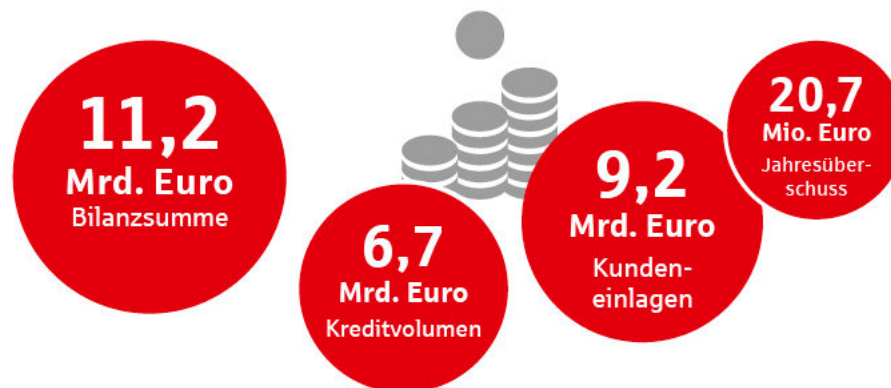




S Sparkasse Nürnberg

Drittgrößte Sparkasse Bayerns und unter den Top-15 Sparkassen Deutschlands



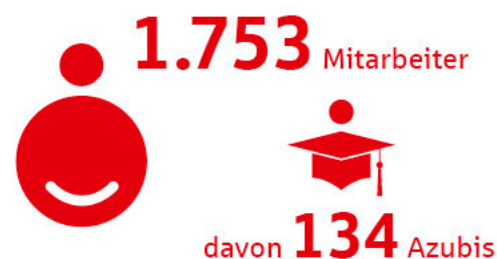
107
Standorte
176
Geldautomaten



Spezialisten-
beratung



für beratungsintensive
Themen wie Baufinanzierung und Immobilien
sowie Private Banking und Unternehmen



Kontaktwege:



2,7
Mio. Euro



über Stiftungen, Spenden
und Sponsoring für die
Region

Attraktiver Arbeitgeber



1.072
Frauen
2017: 1.083



681
Männer
2017: 698



134
Auszubildende
2017: 124



653
Teilzeitbeschäftigte
2017: 642



Zertifizierung als
familienfreundliches
Unternehmen mit über-
durchschnittlichen Aktivitäten



1.753
Mitarbeiter
2017: 1.781



**Preis für diskriminierungs-
freie Unternehmenskultur**
der Stadt Nürnberg 2018

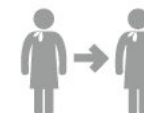
Gesund – leben und arbeiten.
Sparkasse Nürnberg



Ganzheitliches betriebliches
Gesundheitsmanagement



An **Chancengleichheit**
und Diversity orientierte
Personal- und Unternehmens-
politik



Mentoring-Programm
zur Förderung von Frauen in
Führungspositionen

Teilzeit- beschäftigte

	Gesamt	Männer	Frauen
Beschäftigte	1.753	681	1.072
davon in Teilzeit	653	55	598
davon in Führung	8	0	8
davon in höher- qualifizierten Positionen	167	28	139

- ca. 5% der Führungskräfte arbeiten in Teilzeit (ausschließlich Frauen)
- Führungspositionen:
 - Geschäftsstellenleiterinnen
 - (Gruppen-) Leiterinnen (Geschäftsstellenbereich, Vermögensberatung, KundenServiceCenter, interne Bereiche)

Teilzeit- beschäftigte in Führung

Beispiele (1)

Geschäftsstellenleiter*in



- Vertriebsorientierte Leitung einer Sparkassen-Geschäftsstelle (Privatkundenvertrieb)
- Führung der Mitarbeiter in Beratung und Service:
 - Vertriebscoaching
 - Handeln im Sinne der Unternehmensstrategie und –philosophie
 - Verantwortung für die zukunftsorientierte Ausrichtung der Sparkasse übernehmen (z.B. digitale Produkt- und Serviceangebote in Beratung, Betreuung und Vertrieb stärken)

Teilzeit- beschäftigte in Führung

Beispiele (2)

Leiter*in Vermögensberatung (Private Banking)

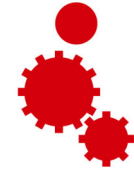


- Vertriebsorientierte Planung und Steuerung des eigenen Vertriebsbereichs
- Mitarbeiter*innen im Sinne der Unternehmensstrategie und –philosophie führen.
- Umfassende Kundenbetreuung und –beratung vermögender Kunden - auch im gesamten Wertpapiergeschäft
- Repräsentationsaufgaben im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit
- Akquisition neuer Kunden

Teilzeit- beschäftigte in Führung

Beispiele (3)

Gruppenleiter*in Material und Logistik



- Mitarbeiter*innen im Sinne des Unternehmensleitbildes und der Führungsleitlinien gestalten und handeln
- Direkt unterstellte Mitarbeiter im Rahmen der jeweils geltenden Führungsleitlinien führen
- Postdienste, Belegkuriere und Hauslogistik steuern
- Bargeld und Wertbestände der Zentralkasse steuern
- Wert- und Bargeldlogistik steuern
- Störungsmeldungen verfolgen
- Verantwortung für die zugeordneten Prozesse bezüglich laufender Optimierung, Prozessziele und Prozesskennzahlen

Erfolgsfaktoren

„Führen in Teilzeit“ als Bestandteil eines klaren Bekenntnisses zu einem modernen, agilen und zukunftsorientierten Unternehmen:



- Kulturwandel (auch im Rahmen der Bearbeitung eines neuen Führungsverständnisses)
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Freizeit
- Kommunikation und Abstimmung als wesentliche Anforderungen bzw. Grundvoraussetzungen
- neue und innovative Arbeits- und Technikkonzepte können unterstützen (mobiles Arbeiten)
- Formulierung als Ziel in der Geschäftsstrategie: „Verstärkte Weiterentwicklung von Frauen in Führung“ (Zielwert bis 2019 bei 25% (mit 26% übererfüllt) – Ziel bis 2023 mindestens 30%)
- Förderprogramme aufsetzen (S-Mentoring Frauen in Führung)

Bearbeitung Führungs- verständnis

„Wir leben Führung“ – Jede*n beteiligen, Jede*n informieren, jede*n nachhalten

Unser Führungsverständnis:



S-Mentoring Frauen in Führung

5. Durchgang in
2020/2021

Bewusste Ansprache
von Frauen in Teilzeit



S-Mentoring Frauen in Führung

Rahmenbedingungen und Nutzen

Rahmenbedingungen

Das Mentoring-Programm räumt qualifizierten Frauen die Chance ein, von der **Lebens- und Berufserfahrung angesehener Führungskräfte zu profitieren** und sich in ihrer **Persönlichkeit weiter zu entwickeln**.



➔ **beruflichen Potentiale voll ausschöpfen, Führung übernehmen.**

Nutzen

Mentoren und Mentorinnen – als berufserfahrene Führungskräfte – sichern den Jüngeren (Mentees) für einen vereinbarten Zeitraum ihre **Unterstützung** zu, um sie auf ihrem Weg ein Stück zu **beraten** und zu **begleiten**.

➔ **festgefahrene Strukturen aufbrechen und neue Wege gehen.**

S-Mentoring Frauen in Führung

Inhaltliche Gestaltung

Inhaltliche Gestaltung:

- Gemeinsam Stärken und Kompetenzen, aber auch Schwächen der Mentee besprechen.
- Berufliche Ziele der Mentee erarbeiten und definieren und während des Mentorings verfolgen.
- Der/die Mentor*in ermutigt, nimmt Bedenken, gibt Vertrauen und unterstützt in der Karriereplanung.
- Die Mentee lernt in gemeinsamen Gesprächen Erfolgsfaktoren, Regeln und Stolpersteine für Führung kennen.
- Der/die Mentor*in berät in Entscheidungs- und Problemsituationen.
- Weitere Inhalte sind die Weitergabe von Erfahrung und Feedback, die Vermittlung neuer Impulse und anderer Sichtweisen, das Knüpfen von Kontakten und das Üben im Netzwerken.



Erfahrungs- bericht

Erfahrungsbericht unserer Leiterin Vermögensberatung im Private Banking

Führung in Teilzeit gibt auch Führungskräften eine Chance, die nicht Vollzeit arbeiten. Es kommt auf den Menschen an, und nicht auf die Arbeitszeit.

Herausforderungen: Bei nicht planbaren Themen zur richtigen Zeit verfügbar zu sein. Hier gibt es keinen großen Unterschied zu Vollzeit-Führungskräften.

Es kommt nicht auf die Arbeitszeit an, sondern vielmehr darauf, ob man an dieser Aufgabe Freude hat.

Schwierigkeiten? Zeit ist immer Mangelware. Mit einer guten Organisation, Gelassenheit und ein gutem Gefühl für das, was im Team passiert lässt sich Führen in Teilzeit gut meistern.

Würde ich es wieder machen: ein klares „Ja“

Vielen Dank

Ansprechpartner

Bereich Personal/Claudia Sigl