

# 5

Mitarbeiter

## Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



### **Wertschätzende Unternehmenskultur**

Wir leben eine wertschätzende und teamorientierte Unternehmenskultur. Unsere verbindlichen Unternehmensleitsätze geben uns eine gute Orientierungshilfe für das eigene Identitätsverständnis und für die gewünschte Kunden- und Mitarbeiterorientierung.

### **Führung, Förderung, Feedback**

Bei der Auswahl und Qualifikation unserer Führungskräfte wenden wir unsere „Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit“ an. Mit einem gezielten Beurteilungs- und Fördersystem schaffen wir die Grundlage für die berufliche Entwicklung. Darüber hinaus fördern wir mit

Partizipation und Identifikation ein positives Arbeitsklima. Unsere Beschäftigten können bei halbjährlichen Befragungen ein Feedback zu ihrer Zufriedenheit abgeben. Eine ausführliche Führungsstilanalyse findet regelmäßig statt.

Viele Beschäftigte der Sparkasse Aachen sind ehrenamtlich aktiv. Wir schätzen und fördern dieses Engagement ausdrücklich.

### **Gleichstellung**

Bei uns arbeiten Menschen aus elf Nationen. Alle Altersgruppen sind in der Belegschaft vertreten, ebenso unterschiedliche religiöse Zugehörigkeiten. Ein Entwicklungsfeld im Bereich der Gleichstellung ist die Förderung von

Frauen in Führungspositionen. 60 % unserer Beschäftigten sind Frauen. Die stetige Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen in unserer Sparkasse hat hohe Priorität und wird durch Fördermaßnahmen forciert.

### **Qualifizierte Aus- und Weiterbildung**

Durch zielgerichtete Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen gewährleisten wir ein hohes Qualifikationsniveau. Mehr als 1.200 Beschäftigte nutzten im Jahr 2018 rund 4.700 Seminartage für ihre persönliche und berufliche Weiterbildung. Dazu zählten computer- oder webbasierte Lernprogramme, Workshops sowie individuelle Coachings. Ein Schwerpunkt lag erneut auf dem Thema „Digitale Medien“. Wir bilden kontinuierlich Mitarbeiter weiter, die dann als interne „Multiplikatoren“ digitale Neuerungen weitergeben.

In Zusammenarbeit mit Partnern aus der Sparkassen-Finanzgruppe bieten wir ein großes Spektrum an Weiterbildungsmöglichkeiten. Externe und interne Seminare eröffneten unseren Beschäftigten auch im Jahr 2018 neue berufliche

### **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Mitarbeiter/-innen in Elternzeit: **50**  
Mitarbeiter/-innen in Teilzeit: **772**



Mitarbeiter



Perspektiven, sowohl in den Fach- als auch in den Führungsebenen unserer Sparkasse.

Der Erfolg unserer Personalpolitik spiegelt sich in einem hohen Ausbildungsstand wider. Über 89 % der Beschäftigten haben den Abschluss Bankkauffrau/-mann, eine Qualifikation als Sparkassen-/

Bankfachwirt/-in oder weiterführende akademische Abschlüsse. Folgende Lehrgangabschlüsse wurden im Jahr 2018 erreicht:

- Sparkassenfachwirt: 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Sparkassenbetriebswirt: 11 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

## Personalstruktur

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter per 31. Dezember 2018

		davon männlich	davon weiblich
Beschäftigte inkl. der Auszubildenden	1.842	731	1.111
Beschäftigte in den Tochtergesellschaften	336	134	202
<b>Gesamt</b>	<b>2.178</b>	<b>865</b>	<b>1.313</b>

### Hohe Ausbildungsquote

45 neue Auszubildende haben im September 2018 ihren beruflichen Weg bei der Sparkasse Aachen begonnen, per 31. Dezember 2018 waren insgesamt 120 Auszubildende bei uns beschäftigt. Diese hohe Anzahl verdeutlicht den Stellenwert der Ausbildung junger Menschen in der Sparkasse Aachen.

### Eigenverantwortung stärken

#### Azubi-Geschäftsstelle

Wir bieten unseren Auszubildenden Projekte, die ihre Eigenverantwortung und ihre soziale Kompetenz stärken. Dazu zählte im Berichtsjahr unsere „Azubi-Geschäftsstelle“ in der Geschäftsstelle Pontstraße. Seit 13 Jahren ist das Projekt, bei dem Auszubildende vier Wochen eigenständig eine Geschäftsstelle leiten, ein Highlight unserer guten Ausbildung.

#### Fördern und fordern

Zu unseren Fördermaßnahmen zählten auch im Jahr 2018 die aktive Teilnahme an Berufsinformationsmessen und Sozialprojekten, an Kundenveranstaltungen und Vorträgen sowie an unserem Azubi-Blog. Überdurchschnittliche Leistungen belohnen und fördern wir regelmäßig mit der Teilnahme an einem „Talentworkshop“. Hier geben wir neue Impulse, zum Beispiel in Seminaren,

beim Besuch der DekaBank in Frankfurt oder bei Betriebsbesichtigungen in der Region. Zur Teamentwicklung tragen außerdem diverse Informations-, Kultur- und Freizeitveranstaltungen bei.

#### Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Wir bieten unseren Beschäftigten in der Familienphase individuelle Arbeitszeitmodelle. Unsere Teilzeit-Quote lag 2018 bei ca. 42 %. Die Kooperation mit dem Aachener Familienservice unterstützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei den Schwerpunktthemen Kinderbetreuung (hier besonders die „Familienfeuerwehr“ für Notsituationen) und Pflege von Angehörigen.

#### Gesundheitsmanagement

Wir verfügen über ein umfangreiches Gesundheitsmanagement mit vielseitigen Angeboten in den Bereichen Sport, Stressmanagement und Gesundheit. Jährlich setzen wir thematische Schwerpunkte, zu denen wir Seminare und Vorträge anbieten. Im Berichtsjahr haben wir den Fokus auf das Thema „Psychische Gesundheit“ gelegt.

#### Demografischer Wandel

Ende 2018 betrug das durchschnittliche Alter aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 46 Jahre. Unsere Personalpolitik ist darauf ausgerichtet, unsere Beschäftigten rechtzeitig zu qualifizieren und den Veränderungen in der Alterspyramide frühzeitig zu begegnen.



#### Weitere Informationen

Details zu unserer Personalpolitik mit den hier beschriebenen Eckpunkten sowie zu den Themen Gleichbehandlung, Vergütung, Transparenz und Offenlegung, Prävention sowie Arbeitsplatzsicherheit finden Sie in unserer DNK-Erklärung:  
<https://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/de-DE/Home/Database>