

2020 Kultur profil



MIDDELFART
SPAREKASSE

Velkommen til Middelfart Sparekasses Kulturprofil 2020

Velkommen til 76 sider, som tilsammen giver dig et solidt indblik i Sparekassens kultur, værdier og forretning.

Vi har en unik arbejdsplads, hvor fællesskab og arbejdsglæde er vores stærkeste konkurrenceparameter. I vores branche har vi alle de samme produkter. Et billån er et billån, og en kassekredit er en kassekredit. Mens vores produkter ligner de andres, så ligner vi ingen andre. Det skyldes en stærk kultur, båret af særdeles dygtige kolleger. Det indtryk, håber jeg, står klart for dig, når du har læst Kulturprofilen 2020 til ende.

God læselyst

Martin Baltser
Adm. direktør



Indhold

Arbejdspladsen.....	5
Ledelseeffektivitet.....	9
Værdier.....	17
Inspiration.....	23
Ansættelse og velkomst.....	31
Information.....	39
Involvering.....	43
Påskønnelse.....	47
Udvikling.....	51
Omsorg.....	55
Fejring.....	59
Kompensation og socialt ansvar.....	65

8



21



KlimaBoost

Kåring af Årets
klimaiværksætter

70

1. Arbejdspladsen

1.a Arbejdspladsen generelt

- Beskriv arbejdspladsens primære forretningsområde, branche og væsentligste produkter eller serviceydelser. Hvem er arbejdspladsens primære kunder og konkurrenter?

1.b Arbejdspladsen fra et HR-perspektiv

- Lav også en kort beskrivelse af, hvad der karakteriserer jer som arbejdsplads fra et HR-perspektiv – herunder hvad I gerne vil være kendt for.

Arbejdspladsen generelt

Middelfart Sparekasse er en sparekasse for både privat- og erhvervskunder. Vi tilbyder ind- og udlån, realkreditfinansiering af boliger og erhvervsejendomme, investerings- og pensionsrådgivning. Med andre ord så har vi nøjagtigt de samme produkter som vores konkurrenter, og priserne i form af renter og gebyrer er også nogenlunde ens. Den væsentligste forskel på os og andre pengeinstitutter er medarbejderne og vores handlinger i hverdagen.

Ét af vores varemærker er beslutningskraft. Vi giver rådgiveren så meget beslutningskraft som muligt, så kunden oplever at kunne få et hurtigt svar. Det er en stor fordel for kunden, og det giver arbejdsglæde for medarbejderen at have frihed i hverdagen.

Når vi måler vores succes, handler det om mere end den økonomiske bundlinje. Kunder, medarbejdere og samfundet er i fokus.

Forudsætningen for at kunne gøre en positiv forskel er, at vi leverer solide økonomiske resultater. Ellers er der ingen Middelfart Sparekasse.

Derfor er den økonomiske bundlinje naturligvis vigtig for os. Vi ser også den økonomiske bundlinje som et tegn på, om vi lykkes med at være en god arbejdsplads. For tilfredse medarbejdere skaber de bedste resultater.

Derfor er vi meget stolte af, at vi de seneste fire år har leveret overskud på +100 mio. kr. før skat. Det skyldes bl.a. en stor tilgang af nye kunder, som sikrer en vækst i forretningen, selv om vores renteindtægter er under pres.

” Når vi måler vores succes, handler det om mere end den økonomiske bundlinje. Kunder, medarbejdere og samfundet er i fokus.

For at sikre at vi holder et balanceret fokus på alle dele af forretningen, har bestyrelsen valgt ni strategiske målepunkter. Det er målepunkter inden for kundetilfredshed, medarbejdertilfredshed, lokalt engagement og naturligvis økonomi.

Det er ikke vores økonomiske bundlinje, der er målet i sig selv. Den er midlet til, at vi kan drive Sparekassen ud fra de værdier, vi ønsker. De mål, vi har sat os, skal vi indfri med udgangen af 2021, når vores treårige strategiperiode udløber.



Mogens Rosenius (tv), Frank Rhode Carstensen og
Melissa Motzfeldt, rådgivere i Aarhus-afdelingen.





Steen Tinsfeldt, afdelingsdirektør
i Svendborg.

Arbejdspladsen fra et HR-perspektiv

I Middelfart Sparekasse handler hverdagen om mere end at tjene penge. Det handler om måden, vi tjener pengene på – og hvordan vi forvalter vores overskud. Det skal være til gavn og glæde for både kunder, medarbejdere og samfundet.

Medarbejderne har en betroet opgave. Vi forvalter de "herreløse" penge, som Sparekassen har lagt til side siden 1853. Vores fornemste opgave er at sikre, at der også er en sparekasse, som kan gøre en positiv forskel for de kommende generationer. Det arbejde begynder med arbejdsglæde.

Vi opnår kun solide resultater og tilfredse kunder ved at sikre, at medarbejderne har det godt. Medarbejdernes trivsel er fundamentet, vi kan udvikle Sparekassen på.

2. Ledelseseffektivitet

- Beskriv venligst den øverste ledelses strategi for – på kort og lang sigt – at sikre en succesfuld forretning. Beskriv processen for udviklingen af strategien og giv konkrete eksempler på, hvordan I kommunikerer om strategien på tværs af alle niveauer i organisationen. (Giver I fx medarbejderne tid til at generere nye idéer, hvor mange nye idéer blev tilvejebragt af medarbejdere, og hvor mange blev implementeret?)

Hvad er en succesfuld forretning?

Det afhænger af, hvem man spørger. For nogle virksomheder er succes lig med størst mulig profit. Andre vil måske måle succes i udviklingen i aktiekursen. Og andre igen på andre parametre. Vi hører til den sidste gruppe.

Middelfart Sparekasse er en succes, når vi leverer så gode økonomiske resultater, at vi sikrer, at der også er en solid sparekasse til den næste generation af kunder og kolleger. Men som med medaljer og mønter er der to sider. Den anden side af mønten er, at vi samtidig skal leve op til vores ansvar over for kunder, kolleger og det omgivende samfund. Alle tre interessenter skal være bedre stillet ved, at Middelfart Sparekasse findes. Vi skal tjene penge nok til at kunne leve op til det ansvar.

Nøglen til succes

Når medarbejderne er forudsætningen for Sparekassens succes, skal de naturligvis også inddrages i strategiarbejdet,

der jo er køreplanen for den fortsatte succes. Vi står i en strategiperiode, der løber fra primo 2019 til ultimo 2021, og både i tilblivelsen af strategien og udrulningen i strategiperioden har medarbejderne spillet vigtige roller.

Tilblivelsen – Hvis jeg var sparekassedirektør ...

Engang imellem er den simpleste løsning også den mest effektive. Da vi i sommeren 2018 stod for at involvere alle medarbejdere i strategiarbejde, valgte vi en meget simpel model: Alle afdelinger – og dermed alle kolleger – fik til opgave at færdiggøre sætningen ”Hvis jeg var sparekassedirektør...”. Ikke bare én gang, men så mange gange som hver medarbejder syntes, det gav mening.

Formålet: At få medarbejdernes syn på Sparekassen anno 2018. Råt for usødet. De mange, mange input blev en væsentlig og afgørende del af strategiarbejdet, for de mange udsagn indeholdt både konkrete forretningsmæssige forslag, og mindst lige så mange sten i skoen blev tømt ud på papiret. Ikke for at brokke sig, men for at komme med konstruktive input til, hvordan hverdagen i Sparekassen kan blive endnu bedre.

Hans Peter Sibbesen, erhvervsrådgiver
i Aarhus-afdelingen.



Nogle af udsagnene lød:

"...så ville jeg sikre fælles forståelse af organisationens værdier og følelsen af at de er 'ægte'. Det er ikke kun noget vi siger, men også noget vi hele tiden arbejder med og bruger aktivt i hverdagen."

"..så vil jeg lave en MS lommepenge-app til de yngste kunder." (Den idé udførte vi i efteråret 2018 med appen "Mine Penge".)

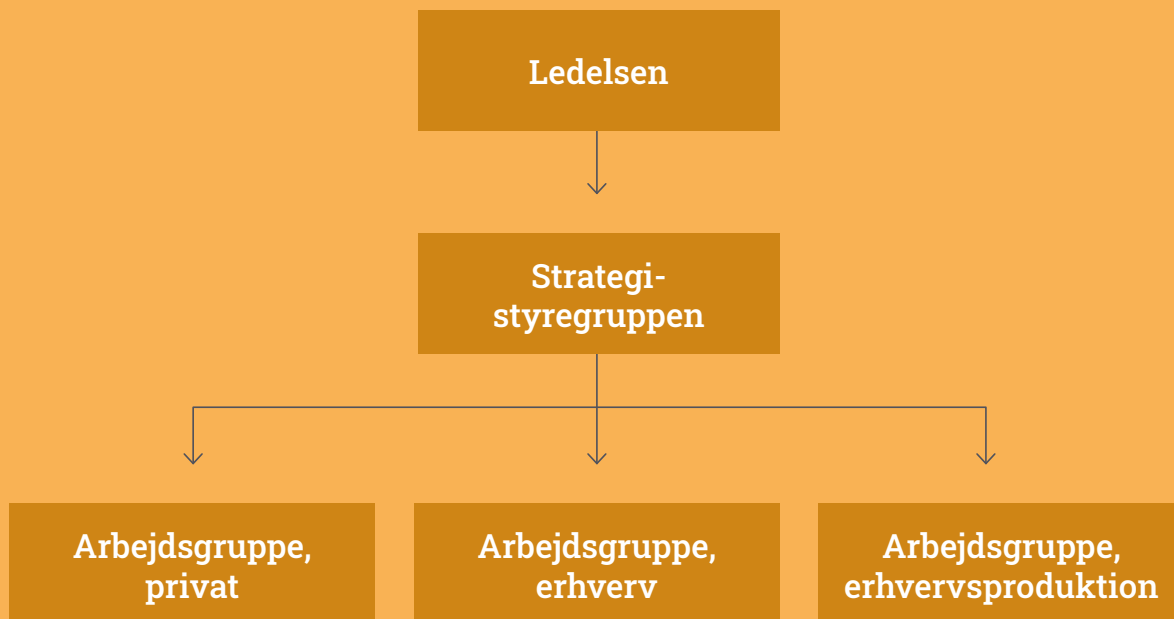
"...så ville jeg lave en årlig lukkedag, hvor vi inviterer vores kunder til at yde en indsats sammen med personalet i lokalområdet. Det kunne være en årlig "Saml affald dag" eller lignende.

"..ville jeg dyrke foreningstanken endnu mere – vi kan skabe en sparekasse, der hjælper foreninger med nogle af de trælse ting."

"...så ville jeg bruge virtual reality i rådgivningen."

"..så ville jeg holde fast i det, vi er gode til. Det er afgørende for både kundetilfredshed og medarbejdertilfredshed, at vi holder fast i det, der adskiller os fra de store pengeinstitutter. Som medarbejdere er vi stolte og glade for at kunne give kunderne en god, smidig, hurtig og professionel behandling."

"...ville jeg fastholde DNA og MS ånd. Fortsat flad struktur, tilgængelighed og medarbejder/kundetilfredshed."



I arbejdstøjet igen

Da strategien og de ni indsatsspor var lanceret, bad vi igen kollegerne om hjælp. På baggrund af de ni indsatsområder, vi endte med at definere i strategien, og de mange konkrete input fra afdelingerne, nedsatte vi arbejdsgrupper, som fik til opgave at komme med forslag til initiativer, handlinger og forandringer i Sparekassen.

Alle blev via opslag på intranettet inviteret til at melde sig til arbejdsgrupperne, og lederne af gruppen sørgede for en bred repræsentation i grupperne, både fagligt og geografisk.

Grupperne mødtes herefter tre-fire gange for at indkredse opgaven, formulere udfordringer og sidst komme med forslag til handlinger. Arbejdsgruppens input blev derefter sendt til strategistyregruppen og ledelsen, som i sidste ende beslutter, hvilke indsatser, der skal sættes i værk på de forskellige områder af strategien.

Mail fra Martin – invitation til møde:

Kære arbejdsgruppe på erhvervsområdet

Ledelsen og strategistyregruppen har taget hul på drøftelserne omkring, hvilke strategiske indsatser, der skal følge i kølvandet på implementeringen af MS Fællesservice. Det gælder særligt på erhvervsområdet, men også privatområdet.

Vi vil derfor gerne invitere arbejdsgruppen til arbejds- og idéudviklingsmøde tirsdag 30. juni kl. 16-20. Vi er klar over, at det er med kort varsel, men vi vil meget gerne have drøftelserne med jer inden sommerferien.

Vi tager udgangspunkt i det materiale, som allerede er kommet fra jer. Derudover er der nogle overordnede rammer, som ligger fast:

Personale

Ingen afskedigelser

Ingen ansættelser

Ingen erhvervsspecialister

Geografisk mobilitet

Valg af model for organisering. Den enkelte afdeling skal vælge mellem de modeller, som arbejdsgruppen har skitseret: Enten tilknyttes en privatrådgiver til erhvervsafdelingen, eller også flyttes den private del af erhvervskundens engagement til privat-afdelingen.

Processer

Ingen central telefonbetjening af erhverv

Ingen central erhvervsproduktion (erhverv)

Kunder

Segmentering af kunderne. Mindre erhverv

På mødet vil Martin skitsere de overordnede mål, så vi med målet for øje kan drøfte, hvordan vi kan få det ind i din kalender. Vi håber meget, at du har

pva

ledelsen og strategistyregruppen

Endnu engang tak for indsatsen til jer alle.

Kære arbejdsgruppe erhverv,

Tak for jeres bidrag til strategiarbejdet på erhvervsområdet. I er gået modigt og grundigt til opgaven, og I har leveret et godt materiale til strategistyregruppen og ledelsen i forhold til helt konkrete tiltag på erhvervsområdet.

Jeg kan godt forstå, at I går og venter på at se nogle af jeres idéer blive omsat til konkrete projekter. Og jeg kan også love jer, at erhvervsområdet bestemt ikke er glemt. For nuværende har vi dog vurderet, at de kommende forandringer ved oprettelsen af MS Fællesservice er så stor en opgave, at vi vil sikre fuld bevågenhed på at få den nye afdeling godt i gang, før vi sætter større tiltag på erhvervsområdet.

Om det kommer til at ske før eller efter sommerferien, tør jeg ikke love, men I kan være sikre på, at der i løbet af 2020 også vil blive taget initiativer i forhold til indsatsplan #3, Vores måde at arbejde på, i regi af erhvervsområdet.

Endnu engang tak for indsatsen til jer alle.

Tak for indsatsen-mail:

Kommunikation om strategien

Der er sket flere, store forandringer i Sparekassen med udgangspunkt i Strategi 2021. Derfor har en stor del af kommunikationen om strategien også været kommunikation fra den adm. direktør. De månedlige videomøder har altid strategi på dagsordenen, og der følges løbende op på delelementer via nyheder på intranettet.

Vi sørger altid for at klæde medlemmerne i Den brede ledergruppe på med information, så de også er klædt på til at tage

dialogen med kollegerne. Det gælder både de forretningsmæssige og organisatoriske tiltag samt tiltag inden for fx medarbejderudvikling.

Vi orienterer løbende om fremdriften i forskellige projekter for at sikre, at alle har størst mulig viden om, hvad der sker i Sparekassen.

Til fælles bedste

Siden 1853

9 strategiske målepunkter

pr. 31.12.21



1 Stemmeprocent ved repræsentantskabsvalg 2021
◦ 20 %

Antal af kandidater ved repræsentantskabsvalg 2021
◦ 80 kandidater



4 Antal foreningskunder i foreningskonceptet
◦ 1.400 foreninger



7 Kundetilfredshed, privat
◦ Top 3



2 Imageanalyse fra Finanswatch og Wilke
◦ Top 3



5 Medarbejdertilfredshed
◦ Top 3 i Danmarks bedste arbejdspladser



8 Kundetilfredshed, erhverv
◦ Top 3



3 Antal kunder pr. medarbejder
◦ 275 kunder
Indtægt pr. udgiftskrone
◦ 1,40



6 Medarbejdernes tilfredshed med nærmeste leder
Medarbejdernes trivsel



9 Resultat før skat
◦ 140 mio. kr.
(på koncernniveau)

Status på arbejdet i vores nyeste afdelinger

For at sikre fokus på at arbejdet glider så godt som muligt i både vores nyeste afdelinger, MS Fællesservice og MS Telefonservice, og i afdelingsnettet har Martin og Helle (HR) som planlagt holdt statusmøde med lederne af de nye afdelinger, Annette og Anita.

MS Fællesservice

MS Fællesservice er kommet rigtig godt fra start, og kollegerne i afdelingen modtager ros fra filialnettet på både opgaveløsningen og samarbejdet. Der har været nogle udfordringer omkring snitflader på boligområdet, hvor en ny arbejdsgang er på vej inden for kort tid. Da vi startede MS Fællesservice, valgte vi, at alle kundemedarbejdere i Sparekassen skulle høre under den nye afdeling, uanset om de fysisk sidder i Vejle eller i afdelingsnettet. Det har dog vist sig, at de kundemedarbejdere, der sidder i filialnettet, kun har tid til at bidrage til arbejdet i MS Fællesservice. De har mange opgaver i afdelingerne, og de har brugt på disse. Dette gælder ikke i Aarhus, Svendborg og København, hvor årsag overgår kundemedarbejderne i afdelingsnettet – på Vejle og Esbjerg - ledelsesmæssigt og budgetmæssigt til afdelingen. De kommende rådgivere for servicekunder.

MS Telefonservice

MS Telefonservice har fra første dag været en succes med overtagelse og aflastning af kolleger i afdelingsnettet til følge. Kollegerne har langt for at hjælpe kunderne og løser fortsat cirka 70 procent af de henvendelser "forsøg". En af de ting, som kollegerne ikke gør – og heller ikke kan – er at booke rådgivningsmøder i kollegers kalender. Hvis kunde har behov for en telefonbesked, så rådgiveren, så kan det være en fordel at have behovet, formen og indholdet for mødet. Langt det meste af arbejdet i Telefonservice og afdelingerne går rigtig godt. Af og til bliver telefonen stillet videre til en kollega i afdelingen, hvis den er optaget, eller hvis den tiltænkt, ikke kan tage telefonen. Når MS Telefonservice har brug for det fordi kundens ærinde ikke kan løses. I de tilfælde må de over og hjælpe så godt som muligt, så kollegaen i telefonservice kan tage til næste opkald i køen. Det er vigtigt for kollegerne i MS Telefonservice, at disciplinen er høj i forhold til kalenderoplysninger. Husk venligst at notere i kalenderen, hvem der tager over. Arbejdes der henholdsvis om aftenen eller om morgenen, så kan det være en fordel at viderestille bordtelefonen til mobiltelefonen. Så kan kollegerne have kontakt til rådgiveren via det direkte nummer.

Eksempel på en intranyhed, hvor der informeres om den løbende fremdrift med strategi-tiltag.

Status på arbejdet i vores nyeste afdelinger (fortsat)

Kredit

Som en ekstra sikkerhed for høj kvalitet i kreditarbejdet tjekker MS Fællesservice disse elementer efter aftale med kredit:

Er der bevilget det beløb og sikkerheder, der ønskes dokumenter på?

Er der en bevillingskommentar fra kredit, som giver afvigelse til det bestilte?

Er risikoklassifikationen ens i Advisor og i FKS efter bevillingen?

Kreditstrategi tilrettes af kundemedarbejderen, så den passer med risikoklassifikationen, med mindre rådgiver under risikoklassifikationsboksen har skrevet andet

2A = offensiv

2B = vedligehold

2C = reducer

Det betyder, at du som rådgiver kan blive kontaktet af en kollega i MS Fællesservice, hvis der er noget, der giver anledning til spørgsmål. Med dette tiltag får vi et ekstra sæt øjne på sagerne, hvilket alt andet lige er til glæde for både kunder, kolleger og Sparekassen som helhed.

Kultur - generelt

Vi har igennem mange år opbygget en kultur, der bygger på tillid og gensidig respekt. Vi har alle en funktion, der er vigtig. Vi er gensidigt afhængig af hinanden for at levere den bedste service til kunderne. Den kultur skal vi alle værne meget om. Vi laver alle fejl ved udarbejdelse af indstillinger, ved udførsel af en opgave, måden vi håndterer feedback på osv. Det er gældende både internt i den enkelte afdeling og på tværs af afdelinger. Vi arbejder alle - fra forskellige udgangspunkter - "Til fælles bedste". Det er vigtigt at huske og dermed respektere de forskellige jobfunktioner, tale og skrive til hinanden i en god tone - og sige undskyld, hvis kommunikationen ikke var efter bogen. Vi er kollegaer, der sammen fortsat skal have stærkt fokus på den gode arbejdsplads - til fælles bedste.

Ret til at blive hørt – ikke ret til at have ret

Selv om strategiarbejdsgrupperne leverer gennemarbejdede og velargumenterede input, er der ikke nogen garanti for, at deres forslag føres ud i livet. Den endelige prioritering sker i den daglige ledelse. Et eksempel på, hvordan det kan foregå, er tiltagene på privatområdet.

Her anbefalede arbejdsgruppen flere ting. Blandt andet at oprette en central telefonenhed, der tager ubesvarede opkald for kolleger i alle afdelinger. Gruppen anbefalede også at øge samarbejdet på tværs af afdelinger omkring produktionsarbejdet. Men at fastholde den decentrale placering af kunde-medarbejderne, der udfører arbejdet.

Ledelsen besluttede at oprette MS Telefonservice helt i tråd med gruppens anbefaling. I forhold til produktionen blev den opgave samlet i én central enhed.

Adm. direktør Martin Baltser sendte en mail til arbejdsgruppen for at kvittere for arbejdet:

"Kære arbejdsgruppe privat

Jeg vil gerne kvittere for jeres arbejde i strategigruppen og de input, I har afleveret til strategistyregruppen og ledelsen. Det er godt og gennemarbejdet materiale, og det er tydeligt, at der ligger en engageret indsats og mange gode samtaler bag. Helt konkret har vi taget idéen om fælles telefonservice til os og ser frem til testperioden for at få afklaret potentialet i idéen i mindre skala, før vi beslutter, om ordningen skal rulles ud i større omfang.

Med hensyn til beslutningen om at oprette MS Fællesservice, så er det ikke en idé, der fremgår af arbejdsgruppens input. Jeres input har været grobund for gode snakke i strategistyregruppen og ledelsen om, hvordan vi kan blive mere ensartede og effektive i vores måde at arbejde på. Konklusionen blev, at det bedst sker ved at samle kompetencerne fysisk.

Telefonservice og MS Fællesservice er to gode billeder på, hvordan en arbejdsgruppe kan bidrage til udviklingen af Sparekassen. Nogle gange tager vi et forslag helt som det er, andre gange danner jeres forslag og baggrundsmateriale grobund for andre beslutninger - men gennem jeres arbejde, er beslutningen blevet mere kvalificeret og velovervejet."



Ny strategi på vej

Ultimo 2020 går vi i gang med at forme vores kommende Strategi 2024. Vi ved af gode grunde ikke, hvad strategien kommer til at indeholde, men ét er sikkert. Medarbejderne bliver budt på banen igen i strategiarbejdet.

3. Værdier

- Beskriv venligst arbejdspladsens værdier eller 'guiding principles', og hvordan de leves i organisationen. Beskriv ting som: Hvad er unikt ved jeres værdier?
- Giv eksempler på, hvordan værdierne kommer til udtryk i daglige handlinger på arbejdspladsen, herunder: Hvordan værdierne integreres i udviklingen af politikker og programmer.
- Hvordan værdierne påvirker beslutninger – især strategiske beslutninger og særligt svære beslutninger.



Reason to be

Vores strategi er også vores kernefortælling og vores "reason to be". Strategien tager afsæt i Sparekassens historie helt tilbage fra grundlæggernes tanker bag at oprette Sparekassen, der havde første åbningsdag den 5. april 1853.

Hensigten var kort fortalt, at håndværkerforeningen – initiativtageren til Middel-fart Sparekasse – ville oprette en låne- og sparekasse, der havde til formål at lære fattigfolk at spare op samt gennem udlån at bidrage til vækst og udvikling i Middel-fart. At hjælpe vores kunder til at have en sund økonomi og et ønske om at bidrage positivt til samfundet omkring os er den dag i dag hovedessensen i vores virke.

Ja, faktisk var Sparekassens stiftere så forudseende, at deres tanker gør, at vi helt automatisk i dag bidrager positivt til FN's Verdensmål 1 og 11 – ”Afskaf fattigdom” og ”Bæredygtige byer og lokalsamfund”.



I strategien stiller vi også spørgsmålet: Hvorfor findes Sparekassen overhovedet? Hvis ikke vi gør en positiv forskel for vores interessenter, så er det jo ligegyldigt, at vi er her.

Vores kerneinteressenter er kunderne, medarbejderne og samfundet omkring os. Vi skal gøre en positiv forskel over for disse interessenter. Dét er vores eksistensberettigelse. At være ”Til fælles bedste” er vores samfundsambition og en tilgang til at drive pengeinstitut, som er rettesnor for de beslutninger, vi træffer. Både i mødet med kunden og på det strategiske niveau.

Med andre ord er Sparekassen baseret på nogle stærke værdier om at være ”mere end en bank”. Jo, vi skal tjene penge, men vi behøver ikke tjene så mange som muligt. Kundernes behov kommer altid før Sparekassens, og vi bruger en del af vores overskud – og arbejdstimer – på at bidrage til de samfund, vi har afdelinger i.

Tilsammen giver dette fundament en meget stærk kultur, hvor hensynet til kunderne, medarbejderne og samfundet vejer lige så tungt som hensynet til indtjening.



At hjælpe vores kunder til at have en sund økonomi og et ønske om at bidrage positivt til samfundet omkring os er den dag i dag hovedessensen i vores virke.

En forandringsproces, der berører mange

Som følge af de mål, vi har sat os i Strategi 2021, kundernes ændrede adfærd og lav-rentemiljøet har vi hen over 2019 og 2020 sat flere store interne omorganiseringer i gang. I august 2020 dannede vi en ny, central produktionsenhed, MS Fællesservice, efter et ni måneder langt tilløb. MS Fællesservice – og en tilsvarende central telefonenhed, MS Telefonservice, har betydet, at vi har samlet cirka 30 kolleger fra afdelingsnettet i vores afdeling i Vejle. Det er formentlig den største interne omorganisering i Sparekassens historie.

Centraliseringen er en udløber af Strategi 2021. Vores overordnede mål i strategien handler om at fastholde/højne kunde- og medarbejdertilfredsheden samt styrke vores bidrag til samfundet omkring os – samtidig med, at vi tjener så mange penge, at vi fremtidssikrer Sparekassen.

Et delmål i strategien er, at vi skal arbejde mere effektivt og ensartet. Det mål har vi sat bl.a. efter input fra kollegerne i forbindelse med strategiarbejdet op til udformningen af vores nye strategi.

Den forandring, som dette delmål afføder, viser, hvordan kulturen spiller en stor rolle i forhold til, hvordan vi arbejder med forandringer.

I januar 2020 blev det offentliggjort internt, at størstedelen af de decentralt placerede kundemedarbejdere skulle samles i Vejle. Det gjaldt dog ikke alle, for selv om det i et regneark giver bedst mening at samle alle kundemedarbejdere under ét tag, ville ledelsen ikke kræve, at medarbejdere fra de afdelinger længst væk fra Vejle – bl.a. Svendborg, Esbjerg og Aarhus, skulle køre til Vejle hver dag. I praksis vil det svare til at bede dygtige og vellidte kolleger om at sige op. Og i Sparekassen er holdningen, at hvis du er flittig og dygtig og kan samarbejde, så har du et job.

Derfor blev modellen, at kolleger med størst afstand til Vejle bliver i deres lokale afdeling – men indgår fortsat i den fælles afdeling, bare på afstand. I takt med at kolle-

gerne i de respektive afdelinger forlader Sparekassen pga. pension eller nyt job, så ansættes nye kolleger til afdelingen i Vejle.

Det er helt i tråd med de mantraer, der er rettesnoren for alle forandringer i Sparekassen.

Det er ledelsens hensigt at gennemføre forandringer uden at skulle opsig kolleger. Det gør det sværere og mere tidskrævende at lave forandringer, men vi tager os tiden til at gøre det ordentligt, så vi sikrer vores kolleger et job i Sparekassen. Vi forventer faglig- og geografisk mobilitet af vores kolleger. Det er forudsætningen for at kunne gennemføre forandringer uden afskedigelser. Kunderne skal opleve den samme eller bedre service som følge af vores interne forandringer.

Med andre ord: Forandringer i Sparekassen er ikke lig hurtige fyringsrunder. Men det kan være nødvendigt at bede en kollega om at påtage sig et andet job – eller samme job på en anden adresse. Det er nødvendigt for at kunne gennemføre forandringer.

Denne grundholdning er et udtryk for stærke værdier, hvor medarbejdernes interesser og arbejdsgiverens sociale og etiske ansvar står højere end den hurtige og lette løsning – fyringsrunden. Denne holdning er med til at give medarbejderne en tryghed i de mange forandringer, Sparekassen og sektoren undergår i disse år.

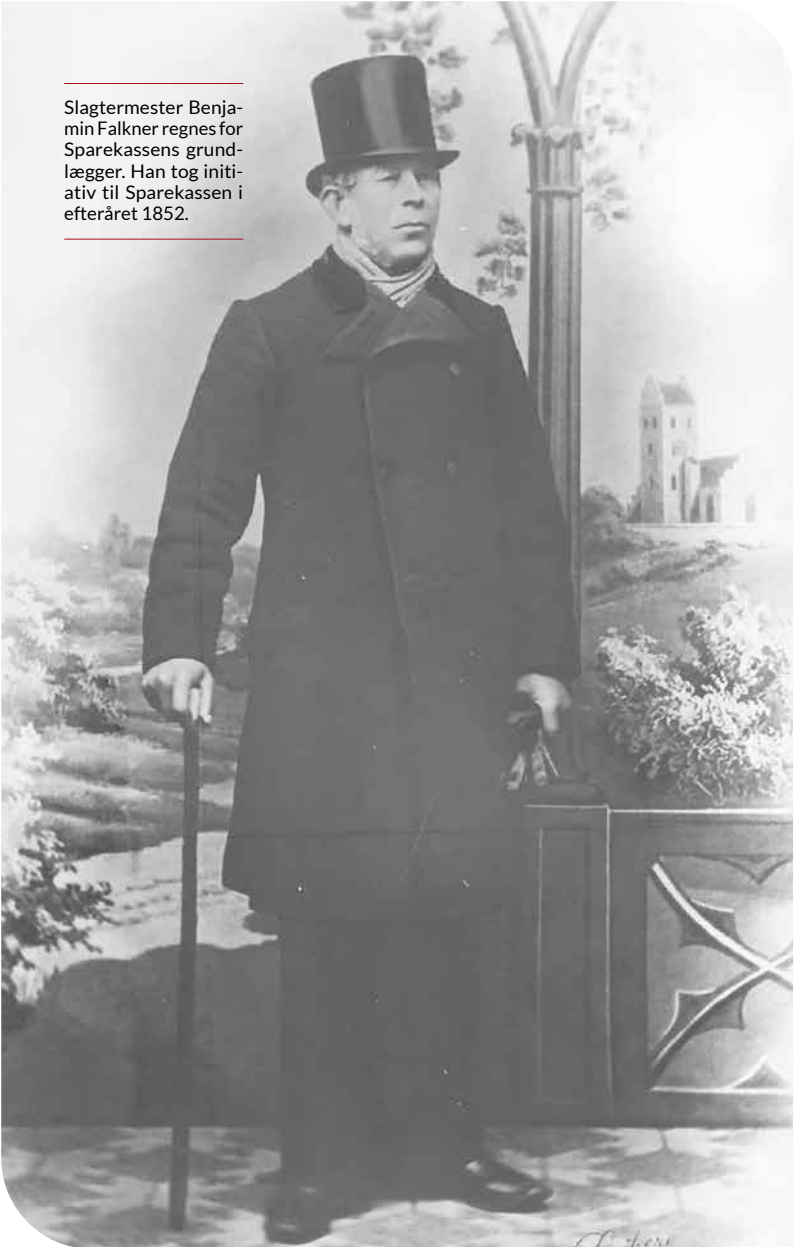
” Forandringer i Sparekassen er ikke lig hurtige fyringsrunder. Men det kan være nødvendigt at bede en kollega om at påtage sig et andet job

A photograph of two women, Anita Fuglsang Ahrenkiel and Trine Sølvér, smiling and looking at a computer screen. Anita is on the left, with blonde curly hair and black-rimmed glasses. Trine is on the right, with short brown hair and brown-rimmed glasses. They are both wearing dark clothing. The background is blurred, showing an office environment.

Anita Fuglsang Ahrenkiel, afdelingsdirektør i MS Fællesservice, og Trine Sølvér, kunde-
medarbejder i Aarhus.

MS Fællesservice

I 2020 samlede vi størstedelen af Sparekassens produktionsmedarbejdere i én fælles enhed i Vejle med Anita Fuglsang Ahrenkiel som en af to afdelingsdirektører.



Slagtermester Benjamin Falkner regnes for Sparekassens grundlægger. Han tog initiativ til Sparekassen i efteråret 1852.

”Hvad nu med vores kultur og DNA?”

Da vi i januar meddelte en række kolleger, at de skulle have nyt arbejdssted, nye kolleger og nye chefer, var det en stor mundfuld for mange. Og de færreste anså det for at være en god idé – og en beslutning i strid med Sparekassens kultur og DNA, da vi fjerner medarbejdere fra de lokale afdelinger og bygger nogle interne strukturer, som andre pengeinstitutter også har.

Det har afstedkommet mange gode dialoger om, hvad vores DNA og kultur egentlig er. For er det, hvor vi sidder og passer vores job, eller hvordan vi passer vores job? Helt klart det sidste. Uanset hvor vi sidder, er vi serviceminded og samarbejdsvillige, hvilket er en kilde til både arbejdsglæde og kundetilfredshed.

Som tiden gik, og kollegerne vænnede sig til tanken, vendte stemningen til det positive i at blive samlet i et stærkere team og med en mere fokuseret ledelse, der kan levere faglig sparring til netop denne medarbejdergruppe.

Det er ikke sidste gang, at vi laver interne omrokninger i denne strategiperiode. Hver gang gør vi det ”Til fælles bedste” og ud fra de tre beskrevne mantraer. Vi fyrer os ikke til forandringer. Vi flytter os.

4. Inspiration

- Beskriv, hvad I gør for at inspirere medarbejderne til at føle, at deres arbejde er meningsfyldt og ikke "bare et arbejde". Herunder:
- Aktiviteter, der medvirker til at gøre arbejdspladsens værdier, mission og vision nærværende for medarbejderne.
- Initiativer, som over for medarbejderne illustrerer den værdi, deres indsats har for arbejdspladsen, kunder og/eller samfundet generelt.
- Historier, som deles med medarbejderne, og som får medarbejderne til at føle sig stolte af arbejdspladsen.

"Til fælles bedste"?

Hvad vil det egentlig sige at være en Sparekasse, der er "Til fælles bedste"? Det vil sige, at vi tænker på andres behov end vores egne. Vi tænker på kundernes behov for god, redelig rådgivning, hvor kundens behov altid kommer før vores behov for indtjening. Vi tænker på foreningernes behov for at kunne have en bankforbindelse, hvor der er hjælp at hente, og prisen er rimelig. Vi tænker på medarbejderens behov for at have et meningsfuldt job, der gør en stærk, ikke syg.

Til fælles bedste handler om at styrke fællesskaberne. På arbejdspladsen, med kunderne og i samfundet omkring os.

Det gør vi fx ved at have et mål om at få flere foreningskunder i Sparekassen, hvor andre pengeinstitutter ønsker færre. Økonomisk er det ikke nogen guldgrube, men vi ser det som et af vores bidrag til det foreningsliv, der er så væsentlig en del af livet efter fyraften i alle byer.

Til fælles bedste er også, når medarbejderne giver deres julegave til udsatte børn og deres familier – og selv er med til at vælge, hvem der skal have julehjælp af Sparekassen.

Værdien af et stærkt image

Der er ikke nogen tvivl om, at vi alle har en stor fortjeneste, når vi for femte år i

træk er kåret som det danske pengeinstitut med det bedste image!

Det er nemlig kendetegnende for virksomheder med et stærkt image, at der er en sammenhæng mellem det, virksomheden siger, det den gør, og det kunderne oplever.

Der er hersker heller ikke tvivl om, at et godt image gør det lettere for os at tiltrække både kunder, samarbejdspartnere og ikke mindst dygtige medarbejdere.

Det bedste image blandt landets pengeinstitutter. For femte år i træk. Den hæder tilfaldt Middelfart Sparekasse i november 2020, da finansmediet Finanswatch og analysebureauet Wilke offentliggjorde undersøgelsen. Det var femte gang, undersøgelsen blev lavet, og vi har altså toppet den hvert år.

Nyheden blev delt på vores intranet, så alle medarbejdere er informeret. Med tydelig adressering af, at det er alles fortjeneste, at vi kan ligge i top, når befolkningen vurderer pengeinstitutters image.

Dagen efter var der digitalt morgenmøde med den adm. direktør, og han benyttede lejligheden til at takke kollegerne for deres indsats – og betone vigtigheden af at have et godt image.

”

Det bedste image blandt landets pengeinstitutter. For femte år i træk. Den hæder tilfaldt Middelfart Sparekasse i november 2020, da finansmediet Finanswatch og analysebureauet Wilke offentliggjorde undersøgelsen.

tak

for tilliden

2016 2017 2018 2019 2020

Danmarks bedste finansimage

Humør fra hjemmekontoret

Corona-krisen spredte os i foråret for alle vinde. Sparekassen blev på forbilledlig vis drevet fra køkkener, stuer og mange andre mere eller mindre interimistiske hjemmekontorer. Selv om vi savnede det daglige samvær med kollegerne, så holdt vi humøret højt.

Det humør valgte vi at dele med alle omkring os. Vi bad kollegerne sende billeder fra hjemmekontorerne, og vi fik et godt humør og de livsbekræftende bille-



” Vi indrykkede annoncer i de lokale ugeaviser med budskabet om, at vi nok var gemt lidt væk, men vi var stadig klar til at hjælpe.

der sprede glæde. Vi indrykkede annoncer i de lokale ugeaviser med budskabet om, at vi nok var gemt lidt væk, men vi var stadig klar til at hjælpe. Billederne blev også delt på både Instagram og Facebook.

Vores stærkeste aktiv

For det første var det dejligt at se smilene fra de mange hjem. En tommel op fra Bo i Kolding, og fælles fordybelse fra Sunes langbord, hvor han og de hjemsendte skolebørn knoklede løs side om side.

Det viste endnu engang, at medarbejderne er vores største konkurrencefordel. Og vi tror på, at vi var med til at få smilene frem mange steder. Vi fik i hvert fald også smilene frem i takt med, at vi i de følgende dage og uger kunne se andre virksomheder og medarbejdere begynde at dele billeder med samme budskab.





Fælles Om. Ansvaret

I Middelfart Sparekasse tror vi på, at et stærkt lokalsamfund også er fundamentet for en stærk Sparekasse. Derfor ser vi det som en del af vores samfundsansvar at hjælpe private og virksomheder bedst muligt igennem den krise, vi oplever lige nu.

Vi er klar til at rådgive vejlede

Vores afdelinger er midlertidigt lukkede for møder, men vi arbejder alligevel på højtryk. Vi rådgiver og vejleder stadig vores kunder – det foregår bare hjemmefra ved hjælp af [telefon](#), e-mail og webmøder.

Vi har hjælpepakker til både erhvervs kunder og privatkunder. Sammen med regeringens hjælpepakker skal de være med til at begrænse udfordringerne, som mange virksomheder og hus-holdninger står med lige nu. Vi er klar, hvis behovet melder sig. 

Ordet er frit

Stolthed på arbejdspladsen næres i høj grad af de begivenheder, der løfter sig lidt fra hverdagen. Dem er der heldigvis masser i Sparekassen, men vi har nok ikke været så dygtige til at dele dem, så kollegerne i Horsens også ved, hvad de glæder sig over i Svendborg.

Da vi omkring årsskiftet 2019/2020 redesignede vores intranet, var et af måle-

ne derfor at gøre det let for alle at dele gode historier fra hverdagen. På forsiden af MS Intra har vi et fast element. Der bliver delt store og små historier fra hverdagen - nøjagtigt som det var tiltænkt.

Her ser du et uddrag lige fra en takkehilsen efter en rund dag til, hvordan vi bød vores kolleger fra Strib velkommen, da afdelingen blev lukket, og de og kunderne flyttede til hovedsædet i Middel-

fart og blev en del af privatafdelingen der. En rund dag til, hvordan vi bød vores kolleger fra Strib velkommen, da afdelingen blev lukket, og de og kunderne flyttede til hovedsædet i Middel-



Det er lige årstiden til en solstrålehistorie fra hverdagen

Her følger en hilsen fra en mor, som både er stolt over sønnen og taknemmelig over den behandling, han fik hos os:

Min søn Magnus, som går i 1. g på Middelfart Gymnasium ser i dag en ældre herre der forgæves forsøger at komme nogen vegne i hans kørestol, på Sverigesvej. Manden kan ikke selv køre, og Magnus spørger, om han har brug for hjælp, og ja, det har han. Magnus spørger hvor manden prøver at komme hen, hvortil han svarer Middelfart Sparekasse.

Magnus kører så manden, i kørestolen, hele vejen ned til Sparekassen hvor jeres personale får ordnet mandens sager.

Sørme ikke om jeres personale så ikke giver Magnus en fin sportstaske som tak for hjælpen!! Han blev så glad.

Han gjorde det jo ikke for at få noget for det, men hans smil da han kom hjem for lidt siden var ikke til at tage fejl af – han var glad for at havde gjort en lille forskel for den ældre herre... men det at I anerkendte hans indsats, varmede ham meget – og da ikke mindst hans mor.

Tusind tak for så fin behandling af min søn. Hils endelig dine kolleger og sig mange tak.

Husk, at siden her altid er åben til de gode, pudsige og finurlige oplevelser fra hverdagen - og fra hele Sparekassen :-)



Velkommen

I dag bød vi velkommen til fem nye kolleger i Middelfart - kollegerne fra Strib, hvor vi havde sidste åbningsdag i fredags. Som du kan se, var der [velkomst-banner](#) til Bente, Kasper, Nadia, Sandra og Simone.

På onsdag byder vi Strib-kunderne velkommen, når vi holder "åbent hus efter aftale". På grund af corona har vi indført tilmelding på det planlagte åbent hus-arrangement, hvor kunderne fra Strib kan hilse på de kendte ansigter og få en rundvisning i huset. Pt. har 44 kunder tilmeldt sig, og vi har plads til 50.

Et digitalt kram

En af de store indsatsen på uddannelsesområdet i 2020 skulle have været to-dages kurser med titlen "TAK - Det mentale KRAM". De fysiske kurser måtte vi aflyse, og i efteråret besluttede vi i stedet at gennemføre kurserne i en digital udgave.

For at sætte fornyet fokus på det mentale kram og taknemmelighed op til relanceringen af uddannelsen, lavede vi en "mentalt-kram-kalender" med 31 forslag til handlinger, som påvirke egen eller andres mentale sundhed positivt.

Ud over, at plakaterne er ude i alle afdelinger, har vi delt på LinkedIn til inspiration for andre. At dømmen efter antallet af likes, så er vores kolleger stolte af, at vi gør en ekstra indsats for at fremme den mentale sundhed, både hos os selv og på andre arbejdspladser.



Vidste du, at dagligt fokus på ting, du er taknemmelig for, kan øge din livsglæde med **95%** og reducere din stress med **25%**

5. Ansættelse og velkomst

5.a Ansættelse

- Hvordan sikrer I, at nye medarbejdere passer til kulturen på arbejdspladsen?
- For at understøtte besvarelsen må I gerne beskrive jeres ansættelsesprocedure fra start til slut – fra behovet for en ny medarbejder opstår, til medarbejderen er ansat.

5.b Velkomst

- Hvordan byder I nye medarbejdere velkommen og integrerer dem i kulturen på arbejdspladsen?
- Det er typisk i ugerne mellem opsigelse i nuværende job og tiltrædelse i det nye, at en ny kollega oplever den største usikkerhed. Og der opstår et vakuum, hvor man er på vej væk fra den ene arbejdsplads og på vej mod det endnu ukendte.

Ansættelse

Når en virksomhed arbejder ud fra et stærkt værdisæt, så er kravene til medarbejderne andre end i virksomheder, hvor salg og bundlinje er det overskyggende fokus. Vi vægter det interne sammenhold og samarbejde, og vi vægter langvarige, tillidsfulde relationer med vores kunder. Derfor har vi lige så meget øje på en mulig kollegas værdier og personlige kompetencer – selv om fagligheden naturligvis også skal være på plads.

Garuda - en hjælp til dialogen

Garuda profilværktøjer, herunder Competence-profilen, er en fast bestanddel af alle rekrutteringer i Sparekassen. CompetenceProfilen giver blandt andet et godt indblik i, hvad der motiverer kandidaten og giver kandidaten jobtilfredshed. Derudover får vi indblik i, hvordan kandidaten forholder sig til forandringer, samarbejde, kandidatens værdier og normer, samt hvor meget støtte og opbakning, kandidaten har behov for.

De karaktertræk, vi efterspørger hos kommende medarbejdere, afhænger af, hvilket job medarbejderen skal udføre. Der er dog ingen tvivl om, at en medarbejders troværdighed, åbenhed og ærlighed samt evne til at skabe tillid, samarbejde og tage ansvar er vigtige træk. CompetenceProfilen står aldrig alene. Den skaber grobund for en dybere dialog i samtalen med en kandidat, når vi præsenterer vedkommende for testresultaterne.

Når vi holder samtaler, er det altid lederen til den stilling, der søges, samt en repræsentant fra HR, der er til stede. Efter samtalen drøfter de indtrykket af kandidaten, ikke mindst, hvordan vedkommende vil passe ind i afdelingen og Sparekassen som hele. Det er vigtigt at understrege, at vi ikke skal være ens. Den velfungerende afdeling har forskellige personprofiler, og af og til er det også vigtigt for os, at vi bevidst går efter en kandidat, der kan tilføre nye dimensioner til arbejdet i en afdeling.



Den næste generation af kolleger

Når vi skal rekruttere unge kolleger til Sparekassen, typisk finansøkonomer og finansbachelorere, sker det i et godt samarbejde med erhvervsakademierne i vores markedsområde. Vi er regelmæssigt på akademierne som gæsteundervisere, hvor vi fx fortæller om alt fra selvledelse, markedsføring og forretningsudvikling til rådgivning af privat- og erhvervskunder. Det er en naturlig del af vores samfundsansvar, og så tjener det naturligvis også det formål at udbrede kendskabet til Sparekassen, når de studerende skal søge praktikplads.

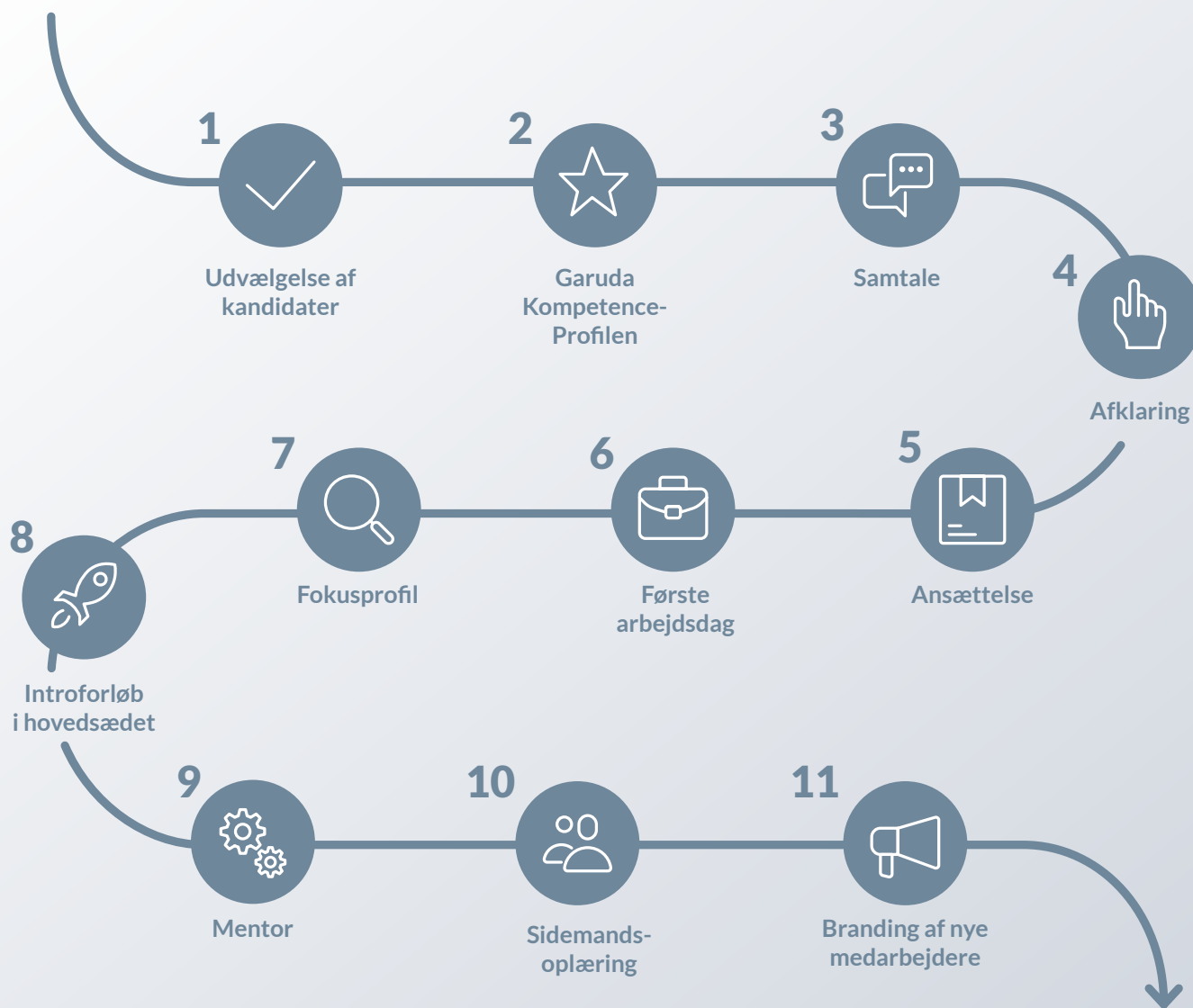
I forbindelse med selve rekrutteringen af studerende til praktik holder stort set alle akademier hvert år karrieremesser. Her har finanssektorens virksomheder mulighed for at møde de studerende, så begge parter kan få et kendskab til hinanden. Sparekassen er altid med på disse karrieremesser, og vi har stor værdi af at deltage, da det giver os et langt bedre indtryk af kandidaterne, end en ansøgning kan gøre.

På messerne har vi altid nogle af de nuværende praktikanter eller trainees med, da de med egne ord kan fortælle om, hvordan det er at være ung og under uddannelse i Sparekassen. Samtidig har de ofte nogle relationer til de studerende, hvilket er en god fordel, når vi i konkurrence med mere end 30 virksomheder skal gøre os attraktive for de studerende.



Øverst ses Isabella Holm og Victoria Jakobsen Kyser, begge fra Kolding-afdelingen. Nederst ses Mads Houlberg Olesen, Esbjerg.

Vores ansættelsesproces



Velkomst

Vi gør flere ting for at knytte den kommende kollega til sin nye afdeling i pre-boarding-perioden. Ud over velkomstbrev og adgang til Kulturprofilen, finder vi et tidspunkt, hvor den kommende kollega kan besøge afdelingen og hilse på hele holdet.

Derudover står både nærmeste leder og HR til rådighed i forhold til alle de spørgsmål, der måtte opstå.

Når vi i rekrutteringsforløbet når dertil, at vi har indgået en aftale med en ny kommende kollega, begynder processen med, at vedkommende får tilsendt kontrakt og velkomstbrev. Hvis den nye kollega ikke allerede er blevet præsenteret for vores kulturprofil, sker det også, så vedkommende kan danne sig et endnu bedre indtryk af Sparekassen.

De første dage

Cirka en uges tid før første arbejdsdag vil den nye kollega modtage information om den første tid, herunder vores introprogram. Introprogrammet er vigtigt for, at den nye kollega føler sig velkommen og klædt på til sit nye job. De første

to-tre måneder er ofte de mest kritiske i forhold til at fastholde den nye kollega, og derfor bruger vi de nødvendige ressourcer for at sikre, at den nye kollega lander godt og trygt i de nye omgivelser.

Den første dag foregår altid i afdelingen. Hvis der er tid, tager lederen og den nye kollega på rundtur til andre afdelinger for at give et ...indblik i livet i... i flere afdelinger i Sparekassen.

Mentor

Alle nye kolleger får tilknyttet en mentor. Vedkommende er typisk en stærk kulturbærer, som kan sikre, at den nye kollega bliver integreret i kulturen og vores stærke DNA. Som ny kollega står alle i afdelingen klar til at hjælpe. Ved at have en mentor sikrer vi, at den nye kollega ved, at det altid er tilladt at spørge.

I 2020 har vi primo november budt 37 nye medarbejdere velkommen. I 2020 har vi haft én medarbejder, der har forladt os i løbet af de første tre måneders ansættelse.

Kundemedarbejder Pia Toft Beier (tv) og erhvervsmedarbejder Melissa Dahlerup, Esbjerg-afdelingen.



Åbenhed fra første møde

Louise Snitkjer tiltrådte 1. oktober 2020 jobbet som afdelingsdirektør i Middelfart Privat. Her følger hendes fortælling om ansættelsesprocessen i Sparekassen:

“Hvad gør I for at have så glade medarbejdere?” Det var et af de spørgsmål, jeg stillede ledelsen under min ansættelsessamtale. Der kom ikke et direkte svar, men mere et smil med budskabet “det kan du mærke, når du starter”. Jeg vil give dem ret. Det kan virkelig mærkes.

Sparekassens hjerte, empati for det enkelte menneske og evnen til at give noget af sig selv kom til udtryk som det første i ansættelsesprocessen. Ansættelsessamtalen blev holdt hos den administrerende direktør. Det gjorde stort, positivt indtryk på mig og gjorde stemningen langt mere afslappet, end jeg ellers havde forventet.

Jobskifte klaret på en halv dag

Samtale om formiddagen og enighed om ansættelsesvilkår om eftermiddagen. Det gav igen point, at jeg her havde at gøre med mennesker, som kunne træffe beslutninger.

Løbende kontakt med HR i den følgende tid gav svar på de spørgsmål, som kom, og ikke mindst ro i maven. Det var en kæmpe beslutning at sige farvel efter 15 år i den kæmpe bank, Nordea nu engang er, og hoppe med om bord i Middelfart Sparekasse.

Første dag blev jeg budt varmt velkommen. Der var morgenmad med teamet, flot buket, telefon og computer. De sidstnævnte ting virkede allerede fra dag ét, hvilket absolut ikke er en selvfølge. Her viste de mig endnu engang, at de havde forberedt min ankomst.

Jeg blev også introduceret til min nye bedste ven. Jeg var så heldig at få en mentor, som ud over en rolle i at støtte og vejlede fortsat gør sit ypperste for hver dag at spille mig god. Dette store hjerte, både for Sparekassen, teamet og nu også mig, mødte jeg i højeste grad her.

Introdage med god tid til spørgsmål, og hvor der dukker rigtige mennesker op, gav mig et godt indblik i, hvad Sparekassen er for en størrelse. Der kunne stilles spørgsmål og fås svar samt god dialog, da det var de fagansvarlige medarbejdere, som deltog på dagene. Det gav et fedt fundament at starte rejsen i Sparekassen med at møde mine lederkolleger fra eksempelvis kredit, AML, marketing, risiko, kommunikation og direktionen.

Blandt kollegerne mærker jeg en stor lyst til at dele ud af alt omkring Sparekassen og en nysgerrighed over for de input, jeg kommer med.

Lad os lære af hinanden og sammen gøre det endnu bedre at være ansat i Middelfart Sparekasse. Når vi hver dag arbejder med det, er og bliver det bare et fedt sted at være ansat.

Louise Snitkjer tiltrådte som afdelingsdirektør i Middelfart Privat den 1. oktober.



” Hvad gør I
for at have så glade
medarbejdere?

Udsnit af

Introduktionsprogram – Middelfart Sparekasse

Dag 1 (Mandag 5. oktober 2020)

- 08.30 – 09.15** Rundtur på hovedkontoret og velkommen til introduktions-programmet v/ HR Michael Hedemann
- 09.15 – 10.45** Sparekassens historie, strategi og organisering v/ adm. direktør Martin N. Baltser
- 10.45 – 11.00** Pause
- 11.00 – 12.20** Kommunikation og samfundsansvar v/ kommunikationschef Bjarne Jacobsen
- 12.20 – 12.50** Frokost sammen med Bjarne Jacobsen
- 12.50 – 13.20** Reguleringen af pengeinstitutter anno 2020 v/ jurist Simon Overballe-Nielsen
- 13.20 – 13.45** Risikostyring v/ risikoansvarlig Suzette Amby
- 13.45 – 14.15** Hvidvask v/ AML-ansvarlig Marianne Hedelund
- 14.15 – 15.10** IT og telefoni v/ IT-chef Kim Kristensen
- 15.10 – 16.00** Fotografering på torvet v/ Lisbet Michelsen og fotograf Rune Schaadt Møesgaard og på gensyn til Dag 2

Dag 2 (Tirsdag den 6. oktober 2020)

- 8.30 – 10.30** Introduktion til relevante fagområder (Medarbejderhåndbogen, AP Pension m.m.) v/ HR-konsulent Michael Hedemann
- 10.30 – 11.15** Løn og anvendelse af Orkide v/ HR-konsulent Anita Hindberg
- 11.15 – 12.00** Tillidsmanden og MS Personalebank v/ Rikke Jakobsen
- 12.00 – 12.30** Frokost sammen med Rikke Jakobsen
- 12.30 – 14.00** Marketing og events samt anvendelse af de sociale medier v/ chef for marketing og forretningsudvikling Kristian Gren
- 14.00 – 15.30** Kreditholdninger v/ kreditafdelingen, Jan Vittrup
- 15.30 – 16.00** Rådgiverportalen. Dette punkt er udelukkende relevant for rådgivere. Rådgiverne undervises af en rådgiver fra Middelfart Privat

6. Information

- Information fra ledelse til medarbejdere
- Hvordan deler lederne, herunder øverste ledelse, informationer med medarbejderne og fremmer en transparent kultur?

Middelfart Sparekasses vigtigste kommunikationskanal er uden tvivl medarbejderne. Derfor er et højt informationsniveau meget vigtigt. Det gælder både i forhold til dagligdags spørgsmål om rentesatser og anden produktorienteret information og i forhold til de mere overordnede spørgsmål omkring Sparekassens holdning til forskellige emner. Når vores medarbejdere er klædt på til at besvare snart sagt alle tænkelige spørgsmål fra kunderne, så fremstår vi åbne, professionelle og ærlige. Og det skaber tillid til os som pengeinstitut.

Vores flade organisation, hvor ingen medarbejder har mere end én leder mellem sig og den øverste ledelse, betyder også, at informationen flyder let gennem systemet fra den øverste ledelse til medarbejderne i de enkelte afdelinger. I forhold til større og mere komplicerede organisationer betyder det, at vi kan sikre, at informationen når hurtigt og fejlfrit frem.

Information fra den øverste ledelse

Når den øverste ledelse skal informere alle medarbejdere, sker det ofte skriftligt via vores intranet. I 2019/2020 ...har i pakket vores intranet ind i nye.... klæder bl.a. med det formål at sikre, at alle medarbejdere ser de vigtigste nyheder, herunder information fra ledelsen.

Corona-krisen har kun forstærket behovet for hurtigt og præcis ledelseskommunikation. Allerede 11. marts – samme

aften, som statsministeren varslede den store nedlukning af samfundet, trådte Sparekassens beredskabsgruppe sammen. Og senere samme aften kunne gruppen fortælle gruppen af mellemledere i Sparekassen, Den brede ledergruppe, hvordan vi forholdt os til udmeldingerne allerede fra den 12. marts. 12. marts sendte vi første corona-nyhed ud på intranettet, og i de kommende uger blev der sendt daglige opdateringer til alle medarbejdere.

Beredskabsgruppen i Middelfart Sparekasse

Adm. direktør Martin Baltser

Vicedirektør Peter Møller

HR-chef

Helle Lund Gregersen

IT-chef Kim Bjørn Kristensen

Marketingchef Kristian Gren

Kommunikationschef

Bjarne Jacobsen

Det var helt bevidst at sende nyheder ud kontinuerligt, da den daglige opdatering blev et fast holdepunkt for medarbejderne, ikke mindst dem, der arbejdede hjemmefra. Det var ikke alle dage, der var lige "nyhedstunge", men kollegerne satte pris på den kontinuerlige kommunikation.

Mails fra et par kolleger:

"Lige pludselig føles Middelfart meget langt væk, i disse corona-tider, når man sidder herhjemme med sin mobilarbejdsplads.

Derfor er det mega fedt med en daglig opdatering fra beredskabsgruppen - et af dagens højdepunkter - dem skal man jo lede lidt efter ;o)"

"Tak for ledelsens daglige Corona-opdatering, det betyder meget mere, end I aner, når vi sidder herhjemme."

"På egne og afdelingens vegne stor tak for den daglige opdatering på "corona". Det gør bare en forskel - og giver stor tryghed for os alle.

Jeg fornemmer, at flere faktisk venter på at nyheden kommer.....så det forpligter :O)"

Primo december nærmer vi os 40 corona-relaterede nyheder. I perioden fra 12. marts til 3. april blev der sendt en nyhed ud alle hverdage.

Vi mødes på afstand

Behovet for at se og høre den øverste ledelse vokser også i usikre tider. Da vi var spredt for alle vinde – og i øvrigt sørgede for at mødes så lidt som muligt på tværs af afdelinger – var det svært at stable ledelsens normale afdelingsbesøg på benene.

I stedet valgte vi også på ledelseskommunikationen at gøre brug af videomøder. Det er ikke nogen erstatning for det fysiske møde, men det er langt, langt bedre end ingenting. Og det har vist sig at være en effektiv kanal til at komme i kontakt med alle medarbejdere – der også har mulighed for at stille spørgsmål undervejs.

Det virtuelle møde med den adm. direktør er nu en fast, månedlig begivenhed.

Adm. direktør Martin Baltser i gang med sit månedlige web-morgenmøde med kollegerne. Kommunikationschef Bjarne Jacobsen interviewer ham.

Informationskanaler

Kommunikation fra både øverste ledelse og mellemliderne kan foregå ad flere kanaler:

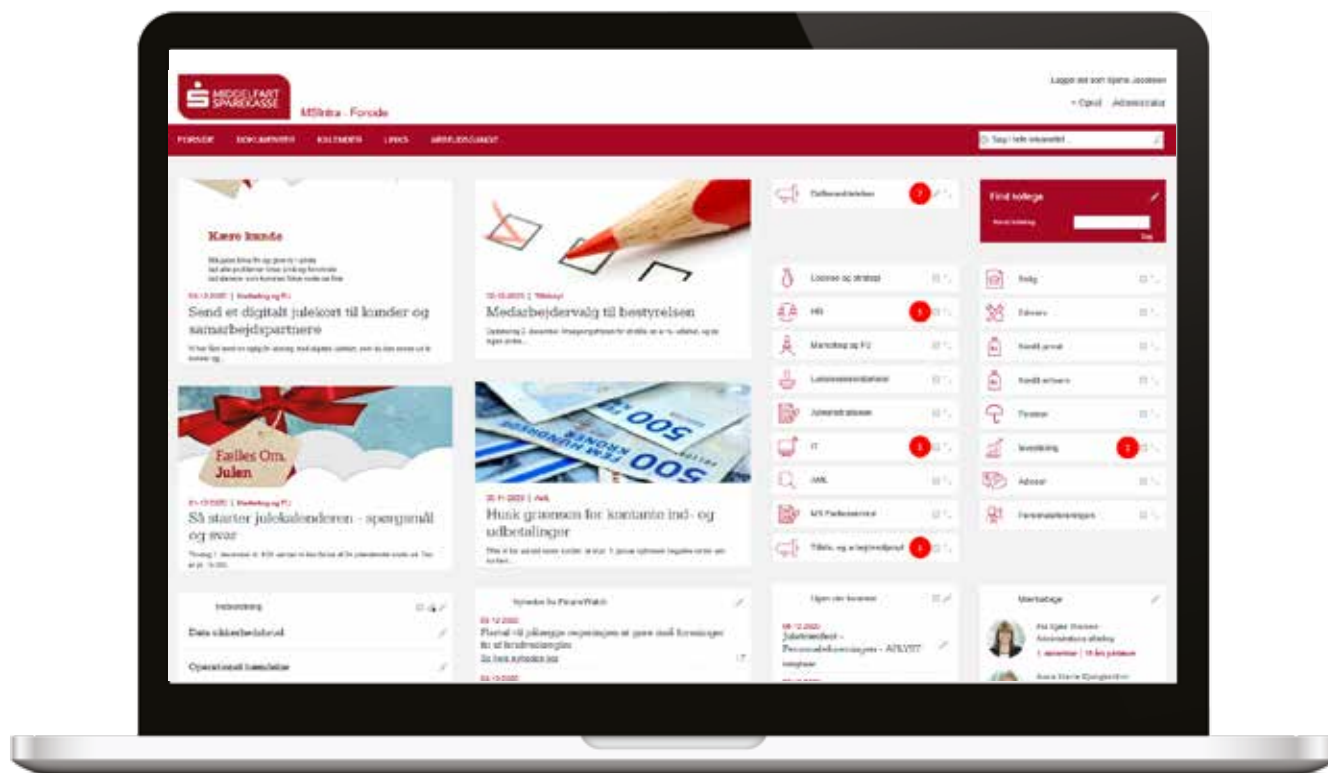
I alle afdelinger holder lederen minimum en gang ugentligt afdelingsmøde. Her kan afdelingens egne aktuelle punkter drøftes, ligesom information fra den øverste ledelse kan gives videre. I de fleste afdelinger følges møder i Den brede

ledergruppe op på et afdelingsmøde. For at sikre, at alle i Den brede ledergruppe er enige om, hvad der kommunikeres videre fra møderne, er sidste punkt altid "Det tager vi med hjem".

Vores adm. direktør og vicedirektør besøger alle afdelinger flere gange årligt. Vicedirektør Peter Møller har fokus på salgsopfølgning, mens adm. direktør Martin Baltser har en mere "løs" dagsor-

den for at have tid til en åben drøftelse med kollegerne om de emner, de ønsker at drøfte.

Som tidligere nævnt er månedlige video-møder med direktøren også en informationskanal. Intranettet bruger både ledelse og medarbejdere til at informere på tværs af afdelinger, så vi sikrer relevant videndeling.



7. Involvering

7.a Dialog mellem ledelse og medarbejdere

- Hvordan kan medarbejderne på arbejdspladsen stille spørgsmål til, give feedback og i det hele taget kommunikere med lederne, herunder øverste ledelse?

7.b Involvering af medarbejderne

- Beskriv, hvordan I opmuntrer medarbejderne til at dele nye idéer og bedre måder at gøre tingene på. Del gerne historier om – og giv eksempler på, hvordan dette har medvirket til positive forbedringer og innovation for virksomheden og for medarbejderne.

Martin Baltser i dialog med Annette Risager på første
åbningsdag i MS Fællesservice.





Dialog mellem ledelse og medarbejdere

En åben og ærlig dialog mellem ledelse og medarbejdere begynder hos ledelsen. Kun hvis ledelsen er åben, ærlig og tydelig i sin kommunikation, opnår medarbejderne trygheden til også at turde være åbne og ærlige over for ledelsen. Vores udgangspunkt er, at vi alle vil hinanden det bedste, og med det for øje skal vi være klar til at tale åbent og ærligt om tingene.

Alle har mail og mobilnummer til vice-direktøren og den adm. direktør, og med ét led mellem medarbejderne og den øverste ledelse er vores organisation på flere punkter indrettet med henblik på at give medarbejderne mulighed for at få ledelsen og hinanden i tale.

Den daglige leder er bindeled

I Middelfart Sparekasse er medarbejderen tæt på sin daglige leder. Afdelingerne er indrettet med åbne kontorland-

skaber, så medarbejderen hurtigt kan få svar på spørgsmål og faglig sparring. Den daglige leder er ofte i dialog med den øverste ledelse og er altid opdateret omkring, hvad der foregår i Sparekassen. En stor del af vores ledere afholder regelmæssige 1:1-samtaler med medarbejderne. Det er samtaler, hvor alt kan vendes, uanset om det er af personlig, privat eller faglig karakter. Samtalerne kan vare alt fra fem minutter til en time, men de afholdes, uanset hvor lidt der er på dagsordenen, da de er en vigtig del af at fastholde og udvikle de gode relationer mellem medarbejder og leder.

Derudover afholder alle afdelinger regelmæssigt afdelingsmøder, hvor afdelingens drift og mulige udfordringer drøftes.

De enkelte afdelinger, og dermed også afdelingsledere, har store frihedsgrader i forhold til driften og ledelsen af egen afdeling, og vi har derfor ikke nogen skabelon for, hvordan den lokale leder skal varetage den løbende dialog med kollegerne.

Med Den brede ledergruppe som bindeleddet sørger vi for at klæde lederne på til at informere om væsentlige emner - og særligt baggrunden, så de ikke bare kan fortælle, men også forklare forandringer og kan indgå i værdiskabende dialog med medarbejderne.

”

Kun hvis ledelsen er åben, ærlig og tydelig i sin kommunikation, opnår medarbejderne trygheden til også at turde være åbne og ærlige over for ledelsen.

Involvering af medarbejderne

Involveringen i Middelfart Sparekasse foregår ofte helt uformelt, hvor man simpelthen er med til at drive forandringer ved at sige sin mening. Et eksempel er i forbindelse med en større organisatorisk ændring, hvor en lang række kolleger fra afdelingsnettet efter sommerferien blev samlet i ét team i vores afdeling i Vejle under navnet MS Fællesservice.

Den nye afdeling betød også, at der blev ændret i arbejdsdelingen mellem rådgivere og kundemedarbejderne – en forandring, som betød nye arbejdsopgaver for nogle rådgivere. U hensigtsmæssighederne blev påpeget, og ledelsen valgte efter en indkøringsperiode på to måneder at ændre i arbejdsdelingen mellem rådgiverne og kundemedarbejderne.

Lederne af den nye afdeling har også indført en "idékasse", som er åben for input fra alle kolleger. Her kan man komme med forslag til, hvordan arbejdet også kan gribes an, opgaver, som kan samles i MS Fællesservice, og alt andet, der måtte ligge en på hjerte.

Det er bare ét eksempel, og vores erfaring er, at den åbne kultur og en ledelse, der lytter, betyder, at involveringen foregår helt automatisk i dagligdagen.

Annette Christensen og Birthe Rasmussen, MS Fællesservice.



8. Påskønnelse

- Hvordan viser arbejdspladsen medarbejderne påskønnelse og anerkendelse for et godt stykke arbejde og en ekstra indsats samt for gode resultater i det hele taget?
- Ved formaliserede belønningsformer må I gerne oplyse belønningens karakter (kon-tanter, gaver, fridage eller lign.), og hvor mange, der modtager sådanne belønninger årligt.

Pæne ord frem for store gaver

Tak... Det er uden sammenligning den påskønnelse, der fylder mest i Middel-fart Sparekasse. Hvis du lægger vægt på store, værdifulde gaver, er Sparekassen derfor ikke en arbejdsplads for dig. Hvis du derimod sætter pris på en arbejdsplads, hvor varme ord, oprigtig hjælpsomhed og et stærkt fællesskab er hovedingredienser, så er Sparekassen det helt rigtige sted.

Fællesskabet er vores største styrke, så når vi skal fejre en succes, gør vi det sammen – og får den samme anerkendelse.

Fx da vores rekordregnskab for 2019 skulle fejres. 2019 var første

år i vores nye treårige strategi "Til fælles bedste". Regnskabsmæssigt var resultatet på 171,2 mio. kr. før skat med længder det bedste resultat nogensinde.

Det kunne andre steder have udløst en bonus til særligt udvalgte medarbejdere. I Sparekassen fik alle det samme: En skulptur lavet af kunstneren Palle Mernild specielt til os. Den bærer titlen "Til fælles bedste" og blev ledsaget af denne hilsen fra ledelsen:

Til fælles bedste
I Middel-fart Sparekasse har vi altid troet på, at fællesskabet er vejen til succes. Vi samarbejder om at nå et fælles mål – at være "Til fælles bedste".

I 2019 satte vi nye standarder for, hvad en stærk kultur kan føre til, når vi går fra holdning til handling – og til bundlinjen. 2019 blev det resultatmæssigt bedste år nogensinde for Sparekassen. At vi også blev landets næstbedste arbejdsplads, den bedste seniorarbejdsplads og kåret til pengeinstituttet med det bedste image og mest tilfredse kunder viser bare, at vores holdning til at drive virksomhed har en effekt på vores økonomiske resultater.

2019 er et år, der er værd at huske i mange år. Derfor får du en langtidsholdbar gave som minde om året. Kunstneren Palle Mernild har lavet skulpturen "Til fælles bedste" til os. Den er et symbol på, at vi når nye højder, når vi står på skuldrene af hinanden.

Tak for indsatsen i 2019

Venlig hilsen
Martin og Peter



Jonas Knutzen, rådgiver i Hedensted, giver en highfive til en holdkammerat til den årlige medarbejderdag.



Formaliserede belønningsformer

Ud over jubilæer, runde fødselsdage mv. har vi ikke formaliserede gaver/belønningsformer i Sparekassen. Ledelsen kan i særlige tilfælde vælge at udbetale et engangshonorar til en medarbejder.

Har en medarbejder ydet en ekstraordinær indsats, kan medarbejderen blive indstillet til at modtage et engangsbeløb, som udbetales sammen med medarbejderens løn. Vurderingen baseres på et samlet billede af medarbejderens indsats, herunder især om der er ydet en ekstraordinær arbejdsindsats, ligesom økonomiske og øvrige ikke-økonomiske faktorer kan indgå i vurderingen. Ikke-økonomiske faktorer er fx medarbejderens evne til at samarbejde og overholde Sparekassens retningslinjer og forretningsgange. Medarbejderen får en skriftlig begrundelse for påskønnelsen. For medarbejderen kommer det som en overraskelse, da medarbejderens daglige leder har indstillet vedkommende til at modtage engangsvederlaget.

I 2019 udbetalte vi fem engangsvederlag til samlet 130.000 kr.

I sommeren 2019 faldt renterne på realkreditlån markant, og for første gang kunne boligejere optage et fastforrentet 30-årigt lån med en fast rente på 0,5 procent. Det medførte historiens største omlægningsbølge - midt i sommerferien. De kolleger, der ikke holdt ferie, knoklede som aldrig før for at sikre, at alle kunder fik lagt deres lån om. Da bølgen havde lagt sig, takkede adm. direktør Martin Baltser kollegerne for den store indsats.

Tak for indsatsen-mail:

Konverteringsaktivitet
01-08-2019 09:18

Kære kolleger

Jeg vil gerne udtrykke min tak for den store indsats, der har været lagt for dagen i det seneste kvartals store travlhed med omlægning af kundernes realkreditlån. Særlig mange af vores kunder kan nu drage fordel af en absolut historisk lav rente på deres boliglån.

Samtidig er det en rigtig god forretningsmæssig aktivitet for MS, når kunderne omlægger lån. Indtjeningen herfra bidrager i pænt omfang til et regnskabsmæssigt meget tilfredsstillende første halvår 2019 i Sparekassen.

Endnu engang, tusind tak for en meget betydelig og ekstra indsats med de mange kundemøder og den meget omfattende administrative opgave, det er at få så mange gamle lån opsagt og nye hjemtaget - i 2. kvartal 2019 har vi udbetalt i alt 1.317 TKlån (514 TK-lån i 2. kvartal 2018). Tallene for juli kender jeg endnu ikke, men her har aktiviteten måske været allerstørst!

God dag til jer alle
Vh. Martin

9. Udvikling

- Hvordan hjælper arbejdspladsen den enkelte medarbejder til at opdage og udvikle sit talent og sine lederegenskaber, til at udfordre sig selv professionelt, planlægge sin karriere og udvikle sig personligt?

2020 har været et år, hvor der har været stort fokus på både personlig og faglig udvikling i Sparekassen.

Den faglige først: Med corona-krisen blev der med ét sat handling bag mange års snak om, at webmøder er fremtidens mødeform. Pludselig var webmøder nutidens mødeform, da vores afdelinger var lukket mere eller mindre ned i en periode på to måneder fra medio marts til medio maj. Det betød, at det digitale møde nu var det bedste alternativ til telefonen eller mailen for rådgiverne. For medarbejderne i stabene blev videomøder måden at mødes på internt, mens kollegerne arbejdede fra hjemmekontorerne – og møder med samarbejdspartnere blev også afviklet over distancen.

Ikke bare os i Sparekassen, men en meget stor del af befolkningen fik et tvunget lynkursus i webmøder, og selv om vi fortsat hylder det personlige møde, er der ingen tvivl om, at vi kommer til at holde fast i nogle af de nye vaner, når det igen bliver lettere at mødes fysisk som i "gamle dage" før den 12. marts 2020.

Kurser på standby

For at begrænse smitterisikoen måtte vi sætte flere uddannelsesforløb på pause under corona-pandemien. Det gælder bl.a. vores rådgiveruddannelse, hvor alle privatrådgivere skal have opdateret den faglige værktøjskasse – og have et servicetjek på det gode kundemøde. Efter flere måneders pause har vi nu

valgt at køre uddannelsen videre i et online-forløb – bl.a. med fokus på det gode web-kundemøde.

Personlig udvikling

Ultimo 2019 tog vi hul på denne strategiperiodes (2019-2021) helt store, fælles uddannelsesprojekt: "TAK – Det mentale kram". Denne uddannelse har til formål at ruste vores kolleger i alle funktioner til at håndtere en omskiftelig hverdag, hvor forandringerne står i kø. Det gælder både forandringer drevet af eksterne krav som interne ønsker om at gribe arbejdet an på en anden måde end hidtil.

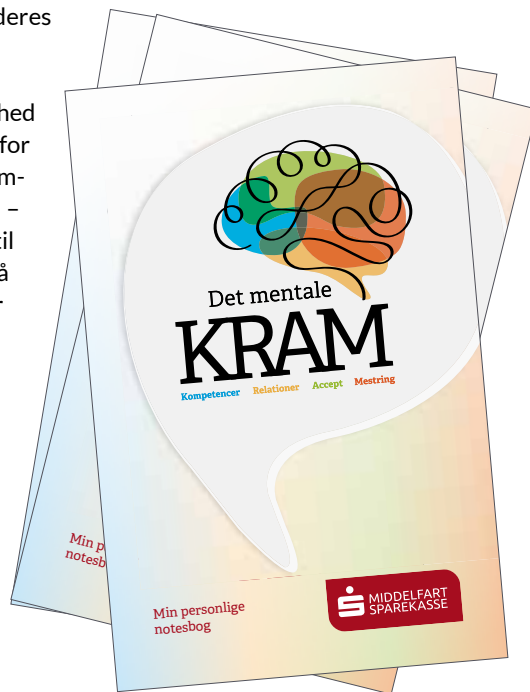
Samtidig er vores branche i den grad præget af den digitale udvikling. Kundernes adfærd ændrer sig, og deres forventninger til os ændrer sig.

Det kræver en vis mental robusthed at trives i en hverdag, hvor alt – for nogle medarbejders vedkommende også deres jobfunktion – er i spil. Vi vil ruste kollegerne til bedst muligt at trives, både på arbejdet og derhjemme. Det er tanken bag "TAK – Det mentale kram".

Planen – indtil corona – var, at alle medarbejdere skulle på to dages kursus med overskrifterne taknemmelighed og feedback.

Desværre måtte vi også opgive at gennemføre dette kursus i sin oprindelige form. Ultimo 2020 arbejder vi på at lave et onlinekursus. Fordelen ved dette setup er, at vi meget hurtigt kan få alle medarbejdere gennem kurset – og et af ønskerne fra dem, der nåede at komme af sted, var at få det bredt ud til alle i afdelingen, så den nye læring kan komme ud at leve i hverdagen.

Feedback er sammen med coaching også elementer i den lederuddannelse, vi gennemfører sideløbende med det mentale kram. Dette kursus digitaliseres også for at sikre sammenhængen mellem lederens udvikling og afdelingens ønsker om at få taget den nye læring i brug.



A portrait of Jette Jespersen, a woman with short blonde hair and black-rimmed glasses, smiling. She is wearing a black top and a necklace with a circular pendant. The background is a blurred indoor setting.

En del af vores kolleger nåede at komme af sted, inden corona-krisen satte ind. Med stor tilfredshed.

Mail fra Jette Jespersen:

Kære kollegaer

Tusinde tak for nogle super gode dage ude på Fjelsted Skov. Et rigtig dejligt sted. Jeg synes, at vi havde 2 forrygende dage med engagerede undervisere, hvor vi fik en masse gode input og positivitet fyldt på, og hvor vi fik skabt nogle nye og stærke relationer. Det er jeg meget taknemmelig for.

Rigtig god dag til jer alle.

Udviklingssamtaler med fokus på styrkerne

Skal vi snakke om det, du bøvler lidt med, eller skal vi snakke om det, du har succes med?

I Middelfart Sparekasse har vi valgt at fokusere på succeserne og bruge kollegernes styrker som afsæt for både at skabe arbejdsglæde hos den enkelte og sikre, at vi som hold bruger vores kræfter bedst muligt.

Derfor har vores årlige MU-samtaler med nærmeste leder skiftet både navn og fokus. Samtalerne hedder nu SUS – Styrkebaserede UdviklingsSamtaler.

Udgangspunktet for det styrkebaserede fokus er, at vi som mennesker udvikler os mest der, hvor vi i forvejen er stærke. Når vi samtidig erkender vores mindre stærke sider, kan vi få hjælp til at overkomme udfordringerne, så vi i stedet kan bruge vores ressourcer dér, hvor potentialet er størst. Når vi alle bruger vores styrker bedst muligt skaber vi de bedste forudsætninger for et stærkt fællesskab med høj arbejdsglæde og trivsel – til fælles bedste.

Samtalerne bygges op om fem på forhånd fastlagte emner samt ét valgfrit emne, som medarbejderen kan tage op.

De fem faste emner er

- Til fælles bedste - Sparekassens strategi og mål sat i forhold til medarbej-



Det er egentlig ganske oplagt, når man tænker lidt over det. Det er til glæde for alle, når medarbejderne får fokus på deres styrker og motivationsfaktorer i det daglige arbejde. Det er det fokus, vi vil opnå med SUS-samtalerne.”

Helle Lund Gregersen, HR-chef

derens personlige mål og ønsker

- Faglighed – hvad er dine faglige styrker, og bruger du dem bedst muligt?
- Kommunikation og feedback
- Samarbejde og relationer
- Planlægning og gennemførelse – hvordan strukturerer du din hverdag?

Hvad motiverer dig?

Ud over de nævnte samtaleemner indgår ”motivationsbarometret” i SUS-samtalen. Med motivationsbarometret får vi sat fokus på, hvad der motiverer den enkelte, og hvordan vi kan få flere af de motiverende elementer ind i hverdagen.



Motivationsbarometret er en del af SUS-samtalen. Medarbejderen vælger nøgleord og placerer nuværende og evt. ønsket ændring i motivation.

10. Omsorg

10.a Støtte og balance

- Hvordan støtter arbejdspladsen medarbejderne i deres arbejdsliv og i deres privatliv? Beskriv herunder:
- Hvordan I viser omsorg for medarbejderne som hele mennesker, fx i forhold til mulighed for at tage fri, sundhed og velvære og tilbud på arbejdspladsen, som kan medvirke til at støtte medarbejderne?
- Hvordan I støtter medarbejderne ifm. vigtige livsbegivenheder – herunder gennem personlige kriser, sygdom i familien, familieforøgelse osv.?

10.b Inklusion

- Hvordan sikrer I, at I skaber en god arbejdsplads for alle medarbejdere uanset deres baggrund og deres rolle i organisationen?
- Beskriv arbejdspladsens politikker og praksisser, som er rettet mod at fremme mangfoldighed og inklusion på tværs af demografiske variable som køn, alder, etnisk baggrund osv. samt på tværs af roller og stillingskategorier.
- Hvis muligt, så indsæt gerne data, der viser, at jeres initiativer har medvirket til at forandre arbejdspladsens demografiske sammensætning og diversiteten i ledelsen over tid.
- Giv i øvrigt gerne eksempler på, hvordan mangfoldigheden på jeres arbejdsplads har bidraget positivt (fx til bedre kundeservice, udviklingen af et nyt produkt eller lign.).
- Hvis I har oplevet situationer, hvor det har været udfordrende at være mangfoldig, så beskriv også gerne, hvordan I har håndteret det.

Balance mellem arbejdsliv og privatliv

Vi har på forskellig vis fokus på det hele menneske i hverdagen gennem en tæt dialog mellem leder og medarbejder samt kolleger imellem. Vi mener, at lethed blandt andet handler om at skabe balance. Balance mellem bløde og hårde værdier, mellem teamet og medarbejderen, mellem menneske og teknologi, mellem rødder og udvikling og mellem arbejde og privatliv.

For rigtig mange flyder arbejds- og fritidsliv mere og mere sammen. Sparekassen skal opstille rammer, så medarbejderne kan foretage sunde og fornuftige prioriteringer i forhold til vores arbejds- og fritidsliv. Vi har arbejdet med work-life-balance, og vi har stort fokus på at udvikle vores arbejdsfællesskab. Ja, helt overordnet er det vores mål at være en arbejdsplads, hvor du som medarbejder både har overskud til at gå på arbejde og til at have en aktiv, givende fritid.

Også i forhold til balancen mellem arbejdsliv og privatliv har corona-krisen faktisk givet nye muligheder. Langt flere kolleger blev presset ud i at arbejde hjemmefra, da vi sendte en stor del af medarbejderne hjem i foråret. På linje med webmøder har det i flere år været en mulighed, vi ikke for alvor har gjort brug af. Efter at have prøvet det, har både medarbejdere og ledere fået øjnene op for, at hjemmearbejde kan give ekstra fleksibilitet i hverdagen – uden, at det går ud over arbejdsindsatsen.

Her i sidste kvartal af 2020 arbejder en del kolleger fortsat hjemmefra. Vi har ladet det være op til den enkelte afdeling at beslutte, hvordan hjemmearbejde fungerer bedst – under hensyntagen til, at vi skal overholde kravene i arbejdsmiljølovgivningen om indretning af hjemmearbejdspladsen.

Overenskomst – plus det løse

Generelt er vi godt stillet i finanssektoren via vores overenskomst i forhold til diverse rettigheder fx i forbindelse med børns sygdom. Derudover er vi fleksible og tager individuelle friheds-hensyn ved fx familiære mærkedage, sygdom og dødsfald. Vi har ingen nedskrevne regler ud over dem, der står i overenskomsten. Det aftales individuelt med den enkelte medarbejder, hvad han eller hun har brug for, og Sparekassen vurderer, hvordan vi bedst muligt kan understøtte dette behov.

Vi tror på, at det giver det bedste udgangspunkt for medarbejderne og dermed også for Sparekassen. De medarbejdere, der har oplevet en sådan situation, betegner den respekt og tillid, de har oplevet, som det "personalegode", de vægter allerhøjest. Det er en omsorg og respekt, der ikke kan sammenlignes med nogen massageordning eller sundhedsforsikring.



Tanja Schmidt er tryk ved, at der venter hende en stol, når hun igen er klar til at gå på arbejde.



” Sparekassen har gennem hele perioden været meget forstående. Det gælder både ledelsen og kollegerne

Jeg ved, at min stol venter på mig

Siden 2018 har Tanja Schmidt haft behov for at have fokus på sin på datter, der lider af angst og skolevægring. Derfor har hun kun i begrænset omfang kunnet passe sit job i Middelfart Sparekasse i Vejle.

I en periode var hun på en tidsbestemt deltidskontrakt, og derefter har hun haft orlov for helt at kunne fokusere på sin datter.

- Sparekassen har gennem hele perioden været meget forstående. Det gælder både ledelsen og kollegerne. Igennem hele forløbet har der løbende været en god dialog. Sparekassen og kollegaerne har hele tiden været gode til at huske mig og inddrage mig i forskellige aktiviteter i Sparekassen, så jeg stadig har følt mig som en del af arbejdspladsen, fortæller Tanja.

I en tid, hvor der er rigeligt andet at tænke på, har det været befriende for Tanja, at hun aldrig har skullet bekymre sig om sin jobmæssige situation.

- Det har givet rigtig meget ro, at min arbejdssituation ikke er noget, jeg skal bekymre mig om. Det er guld værd, særligt når der er meget uro på andre fronter. Jeg har gennem hele forløbet været sikker på, at min "stol" står klar, når vores private situation bliver bedre. Jeg er glad og stolt over at være en del af MS-holdet, siger Tanja.

Inklusion

Danmarks bedste seniorarbejdsplads. Det prædikat har vi med stolthed båret siden kåringen af Danmarks bedste arbejdspladser i november 2019. Med rette, mener vi selv. For her er plads til alle, også dem, der er blevet lidt grå i toppen.

Titlen har bidraget til at sætte fokus på Sparekassen som en arbejdsplads, der har fokus på evner og ikke alder. Vi har bl.a. deltaget i et forskningsprojekt forankret ved Københavns Universitet (KU) med titlen "De erfarne". Finanssektoren er en af flere sektorer, som har været genstand for KU's undersøgelser af, hvordan seniorer fastholdes i arbejde, og hvad der giver dem et meningsfuldt arbejdsliv, også i de sidste år på arbejdsmarkedet.

Både ledelsen, HR og flere kolleger i senior-kategorien er blevet interviewet. Der er både tale om seniorer, som fortsat arbejder på fuld tid, nogle, der har planlagt deres pension samt kolleger, der har taget hul på pensionstilværelsen.



Retfærdig behandling uanset

Alder	99%
Etnisk oprindelse	100%
Køn	98%
Seksuel orientering	100%
Nedsat arbejdsevne	100%

Kilde: Bevarelserne i undersøgelsen Danmarks Bedste Arbejdspladser 2019.

Forskerne har desuden fulgt hverdagen i Sparekassen samt lavet podcasts med to af deltagerne. På erfarne.ku.dk er der samlet materiale og konklusioner samt podcasts med to af deltagerne fra Sparekassen.

Ud over at have deltaget i forskningsprojektet har titlen som Danmarks bedste seniorarbejdsplads sat fokus på Sparekassen som en inkluderende arbejdsplads. Det er både sket i regi af fagmedier og på TV2 Fyn, som brugte Sparekassen som case-virksomhed, da der journalistisk blev sat fokus på seniorers bidrag på arbejdspladser, både fagligt og socialt.

Enkelte pensionerede kolleger har ovenikøbet sagt ja til et midlertidigt comeback i Sparekassen. Vi har budt en række pensionerede kolleger velkommen for en kortere periode for at hjælpe med en konkret opgave, hvor deres erfaring er guld værd for os. Seniorerne er taknemmelige for at få tilbuddet om at komme tilbage for en stund.

Både i forhold til denne konkrete opgave og vores generelle holdning til at ansætte rutinerede kolleger, så får vi så uendelig meget viden og erfaring, som er til gavn for hele Sparekassen.

Det handler ikke om, hvem du er, men hvad du gør. Ifølge den seneste undersøgelse i regi af Danmarks Bedste Arbejdspladser oplever kollegerne i Sparekassen, at de er på en retfærdig arbejdsplads.

11. Fejring

- Hvordan opfordrer arbejdspladsen til sjov og fællesskab blandt medarbejderne? Inkluder også gerne en beskrivelse af, hvordan arbejdspladsen fejrer succeser?

Fejring

At fejre hinanden og hverdagens små og store succeser er en helt naturlig del af at fastholde det fællesskab, som gennem mange år har gjort os til en af landets bedste arbejdspladser.

I et år præget af corona har fejringerne og sammenkomsterne dog haft trange kår, da vi af hensyn til smitterisikoen har lukket ned for stort set alle sociale arrangementer siden marts 2020. For at kunne holde arbejdspladsen kørende så normalt som muligt, har vi prioriteret at mødes om det faglige og så udsætte/aflyse det sociale. Torsdag 3. december fik vi dog øvet vores social-digitale kompetencer ved et online-bankospil for alle i Sparekassen. Lars Varneskov, investeringsafdelingen, og Ulrik Sørensen fra IT-afdelingen, gav den som nummerop-råbere og underholdt en hel Sparekasse på distancen.o.



MS Online

**JULE
BANKO**





Tillykke med de 60 år

Kreditdirektør Bjarne Bøgstrup er en arbejdsom herre, så han knoklede ufortrødent løs, selv om både bord og omgivelser var pyntet op til fejring af hans runde dag. Det vil dog undre os meget, hvis der ikke blev fundet tid til lidt hygge med kollegerne i økonomi og kredit i dagens løb.



Fejringer i Sparekassen

Ud over de fejringer af jubilæer og runde dage, som kollegerne i egen afdeling arrangerer, så har Sparekassen disse regler for, hvornår der gives en gave en kollega:

Gaver fra Sparekassen

Gaver til medarbejdere:

Finanselever/Trainee – udlært	Gave med gravering
Fratrædelse v/pension	Gave værdi 750 kr. + morgenbord
Bryllup	Gave værdi 750 kr.
Kobberbryllup	Gave værdi 750 kr.
Sølvbryllup	Gave værdi 750 kr.
50 års fødselsdag	Gave værdi 500 kr.
60 års fødselsdag	Gave værdi 500 kr.
65 års fødselsdag	Gave værdi 500 kr.
70 års fødselsdag (tidligere medarb.)	Gave værdi 500 kr.
25 års jubilæum	8.000 kr. (skattefrit beløb)
+ tilbud om fest for afd. og jubilarens ledsager og børn	
35 års jubilæum	2.500 kr. (skattefrit beløb)
40 års jubilæum	8.000 kr. (skattefrit beløb)
+ tilbud om fest for afd. og jubilarens ledsager og børn	
45 års jubilæum	8.000 kr. (skattefrit beløb)
Bestået længerevarende uddannelse	Gave værdi 300 kr.
(Bestået længerevarende er normalt en uddannelse, der varer mere end ½ år som	

Administrationschef Pia Kjær Nielsen har været vidt omkring i sine 15 år i Middelfart Sparekasse. Da hun fyldte 50 år, blev det markeret... med morgenmad, fødselsdagssang og en tale fra vicedirektør Peter Møller.



Vicedirektør Peter Møller blev fejret på behørig vis, da han i [sommeren 2019](#) rundede 60 år. Torvet i hovedsædet var fyldt med kolleger, der ville fejre vicedirektøren med snart 30 års anciennitet i Sparekassen.



”

Når vi fejrer begivenheder i Sparekassen, er der plads til både jakkesæt, marsvin og søstjerner. Til erhvervskundechef Leif Klidsbjergs 60-års fødselsdagsreception i Kolding var der ikke besøg af vores maskotter Mulle og Spjæt. De var til gengæld et populært indslag, da vi i efteråret 2019 fejrede, at vi åbnede afdeling i Tørring.

12. Kompensation og socialt ansvar

12.a Kompensation

- Hvordan kompenserer arbejdspladsen medarbejderne? Vi er især interesseret i:
- Hvordan lønniveauet fastlægges.
- Om der findes særlige former for kompensation (f.eks. overskudsdeling, bonusordninger, medarbejderaktier eller lign.).
- Politikker eller praksisser, der medvirker til at skabe en følelse af lighed mellem ledelse og medarbejder.

12.b Socialt ansvar

- Beskriv arbejdspladsens filantropiske og miljømæssige initiativer eller andre initiativer, som viser social ansvarlighed.
- Fokusér gerne på, hvordan medarbejderne medvirker i disse initiativer, eller på hvordan initiativerne kan give værdi til medarbejderne.



Kompensation

Alle medarbejdere i Sparekassen er sikret gode grundvilkår gennem overenskomsten. Finanssektoren er en branche med et pænt lønniveau, vi har en god pensionsordning og flere goder dertil som fx sundhedsforsikring og sjette ferieuge.

Derfor kan vi med god samvittighed sige, at alle kolleger har gode vilkår. Når det kommer til lønniveauet, så er det dog en individuel sag. Vi ser på den enkelte medarbejder og tager mange ting i betragtning, når vi forhandler løn. Det gælder de oplagte som stillingsbetegnelse og anciennitet, og det gælder andre præmisser som fx konkurrencesituationen – og ikke mindst en individuel vurdering af den enkeltes kompetencer, både de faglige og sociale.

Ingen bonusordninger

Vi er en arbejdsplads, hvor fællesskabet er i højsædet. Vi sætter mål på afdelingsniveau, og vi når vores mål sammen. Derfor er der ingen bonusordninger eller andre incitamentsprogrammer. Det sikrer også, at vi ikke sælger produkter til kunderne, som de ikke har brug for. Den fristelse har vi ikke, da ingen skal nå et individuelt salgsmål.

Politikker og praksisser

Betyder det noget, at direktøren og vicedirektøren stiller op til en omgang bordfodbold til firmafesten? Ja, det gør. Ved at være en hel naturlig del af både hverdagen og festen, er ledelsen med til at nedbryde hierarkiet – det er bare Martin og Peter.

Lighed er en helt naturlig del af vores hverdag. Vi giver den enkelte medarbejder så meget beslutningskraft som muligt og stor frihed til at planlægge hverdagen. Ved at flytte mest muligt ansvar til det enkelte skrivebord, øger vi ligheden, da det giver større frihed og handlekraft til den enkelte. For os er det naturligt, at voksne, ansvarlige mennesker skal have så meget beslutningskraft som overhovedet muligt.

Vi anser det også som lighed, når kolleger åbent og ærligt tør udtrykke deres mening over for ledelsen. Det gør de på grund af kulturen, hvor ledelsen er en naturlig del af hverdagen. De spiser i kantinen med kollegerne, de deltager i firmafesterne, og de signalerer på ingen måde "dem og os". Middelfart Sparekasse er et "vi". Hos os er det mere end en følelse. Det er et faktum, at lighed er et helt centralt element i at være en god arbejdsplads.



En flad struktur

På et stykke papir er det ikke svært at vise, at Sparekassen er en arbejdsplads med udpræget grad af lighed. Ingen medarbejder har mere end et ledelseslag mellem sig og den øverste ledelse. Det giver lige og let adgang til ledelsen, hvis en medarbejder ønsker at gå direkte til en af vores direktører.

Lighed er også, når alle medarbejdere får den samme symbolske erkendtlighed, når vi fejrer et godt resultat eller i øvrigt finder anledning til det.

Politikker

Den kønsmæssige ligestilling er der opstillet mål for i ligestillingspolitikken. Den fastlægges af bestyrelsen med mål for kønsmæssig repræsentation i både repræsentantskab, bestyrelse og ledelsen.

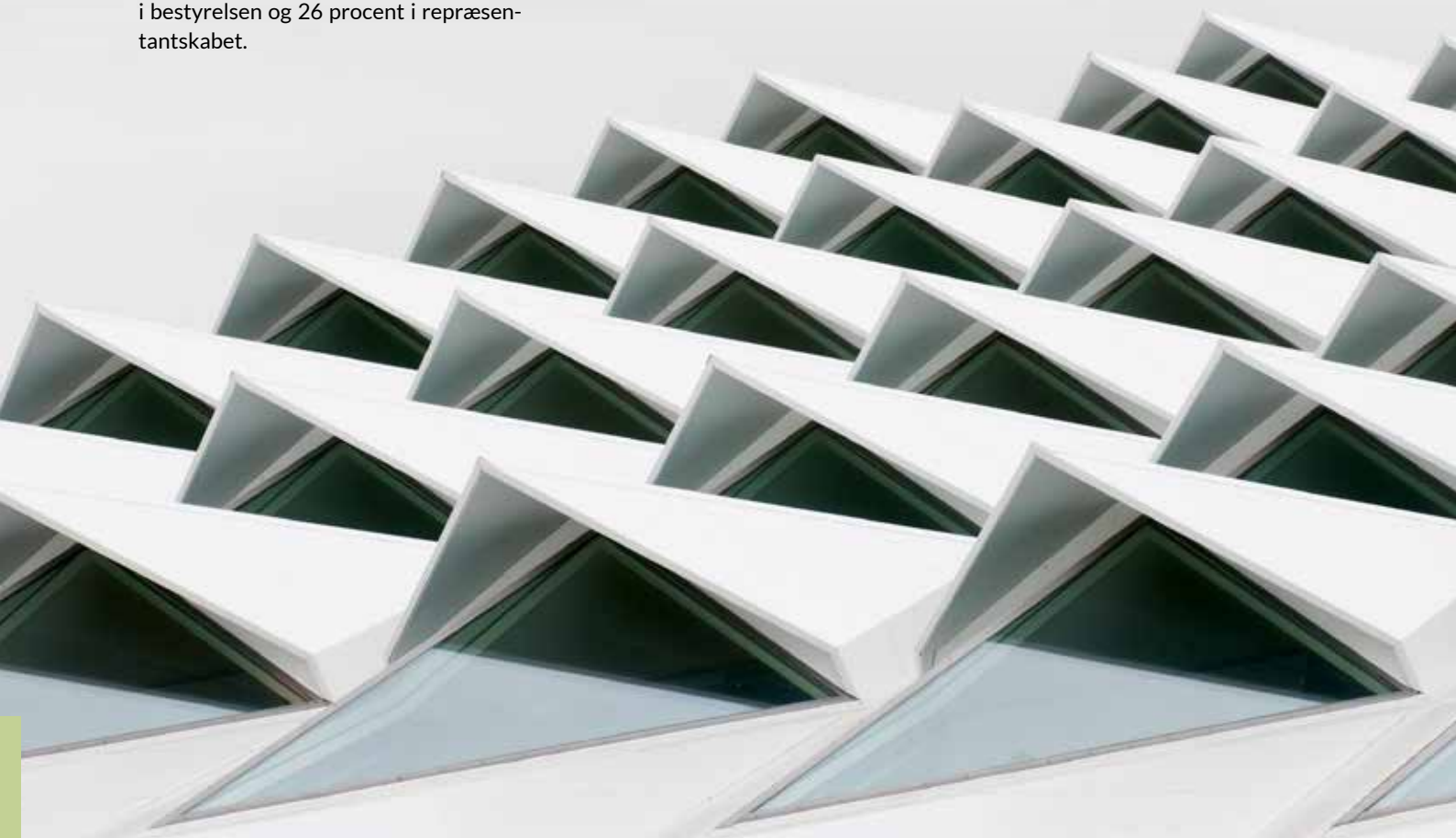
Det er bestyrelsens mål, at andelen af kvinder i både repræsentantskabet og bestyrelsen udgør mindst 30 procent ved udgangen af 2021. Vi har valg til repræsentantskabet i foråret 2021, hvor vi aktivt søger medlemmer – med tryk på at få flere kvinder valgt ind, end i dag.

Andelen af kvinder er i dag 20 procent i bestyrelsen og 26 procent i repræsentantskabet.

For det øvrige ledelsesniveau er det målet, at andelen af kvinder skal udgøre mindst 40 procent ultimo 2022 mod 25 procent ultimo 2019.

Indsatsen for at rekruttere kvinder til flere lederstillinger er stor. Vi har blandt andet set på, om stillingsopslag kan formuleres på en måde, så det taler mere til kvinder, end det typiske leder-opslag måske gør. Vi er også opmærksomme på at huske vores egne blinde vinkler i rekrutteringsprocessen for at sikre, at alle kandidater vurderes så objektivt som muligt.

En af de største udfordringer ved at rykke på forholdet mellem mandlige og kvindelige ledere er, at vi er en god arbejdsplads. Det betyder, at kolleger generelt bliver hos os i mange år – også ledere. Derfor er det sjældent, der opstår en ledig stilling i Den brede ledergruppe. I 2020 har vi i tre tilfælde ansat nye afdelingsdirektører. Alle tre er kvinder.



Socialt ansvar

Vores ambition er, at alle skal tage samfundsansvar – eller socialt ansvar. Det er ikke en opgave for en central afdeling i hovedsædet.

Samfundsansvar handler naturligvis om at gøre en positiv forskel for andre, men for os er det også en del af forretningen. De produkter, vi tilbyder kunderne, er nøjagtigt de samme, som andre banker og sparekasser kan tilbyde, så hvorfor skal kunderne vælge os frem for andre? Svaret er enkelt: Fordi vi har et højere formål end at tjene penge. Kunderne skal "købe ind" på den måde at drive forretning på.

Ofte bedriver vi samfundsansvar helt naturligt – og uden at tænke videre over det. Det er bare sådan, vi er.. Fx da vi måtte aflyse et arrangement for repræsentantskabet pga. coronasituationen. Vi stod med 50 kuverter á tre retter mad til ingen verdens nytte. Men så kunne maden heldigvis gøre nytte et andet sted.

Arrangementet skulle være holdt i Vejle, og afdelingsdirektør John Hauge Nielsen besluttede hurtigt, at det ikke var kollegerne, der skulle nyde den gode mad. Vi skal nok blive mætte hver dag. I stedet tog han fat i Café Parasollen, et værested for socialt udsatte. John ville ikke gøre noget nummer ud af, at vi gav maden til brugerne, men hos Café Parasollen var de så taknemmelige, at de lavede et Facebook-opslag, som gav hjertevarme og værdi langt ud over prisen for de 50 kuverter mad.

Opslag på Facebook



Klima Boost – et bidrag til den grønne omstilling

Hvordan kan vi som pengeinstitut bidrage til den grønne omstilling? Vi kan anspore kunderne til at vælge grønt og bæredygtig i form af fx et elbillån til en attraktiv rente eller at lægge en mere bæredygtig investeringsprofil. Det er eksempler på, hvordan vi direkte kan bruge vores forretning til at bidrage til den grønne omstilling.

Internt har vi i mange år sikret os, at al den el, vi forbruger, er vindstrøm, men generelt er vores direkte klimaaftryk begrænset i forhold til produktionsvirksomheder.

Heldigvis kan vi gøre mere. Det gjorde vi 2020. Middelfart Kommune har også en stærk, grøn profil, og Middelfart er blevet hjemby for et årligt klimafolkemøde efter samme koncept som det årlige folkemøde på Bornholm.

Vi besluttede, at vi som lokalt pengeinstitut vil bakke op om både kommunens arbejde med at gøre Middelfart til et nationalt grønt samlingspunkt og ambitionen om at bruge Klimafolkemødet som et aktivt bidrag til den grønne omstilling.

Den ambition mandede ud i "Klima Boost". Fredag 4. september kårede vi for første gang "Årets Klimaiværksæt-

ter". I samarbejde med de seks regionale erhvervshuse fandt vi én finalist fra hver landsdel. Finalisterne gik en efter en på scenen i vores hovedsæde, og i et "Løvens Hule"-inspireret koncept præsenterede de deres forretningsidé for en jury med fagfolk inden for alt fra iværksætteri til FN's Verdensmål.

Den nye Pasteur blev første vinder

Finalisterne dystede om en præmie på 250.000 kr. Penge, som er øremærket den videre udvikling af virksomheden. Den første vinder fandt vi i Nordjylland, hvor Rasmus Mortensen har stiftet Ly-ras. Det er en virksomhed, som har revolutioneret pasteuriseringsmetoden ved at bruge UV-lys. Det betyder kort fortalt en mere skånsom pasteurisering og et langt mindre energi- og vandforbrug.

KlimaBoost

Kåring af Årets
klimaiværksætter

Klima Boost viste sig allerede i sit første leveår som en meget stærk indgangsvinkel for os til at påvirke en national klimadagsorden med fokus på iværksætteri og teknologisk udvikling. Derfor glæder vi os allerede nu til at gentage Klima Boost i 2021.





Rasmus Mortensen, grundlægger af virksomheden Lyras, blev den første vinder af Klima Boost i Middelfart Sparekasse. Her får han beviset på sejren overrakt af juryen.

En digital håndsrækning

Med op mod 150 arrangementer hvert år i kalenderen bruger vi mange kræfter på at møde vores kunder i andre sammenhænge end de rent forretningsmæssige. Fra én dag til den anden blev de aktiviteter lukket ned, da statsministeren i marts lukkede landet ned.

Det medførte en omgående rastløshed i vores marketingafdeling, som er primus motor på arrangementerne med vores kunder. Rastløsheden førte hurtigt til idéudvikling, og få dage efter landet lukkede ned, var vi klar til at invitere til vores første webinar.

Det var målrettet mindre erhvervskunder, ikke mindst butiksejere, som nok havde åbne døre til butikken, men ingen kunder, der gik ind ad den. Vi besluttede at bruge vores digitale kompetencer og vores netværk til at klæde erhvervskunderne på til at supplere den fysiske salgskanal med sociale medier som Facebook, Instagram og LinkedIn.

Vi havde ingen anelse om, hvor stort publikum, der ville være, men hvis 30 meldte sig til, ville vi være tilfredse. Da det første webinar – med fokus på Facebook – gik i gang, havde over 300 meldt sig til.

Siden har vi holdt webinarer om alt fra jobsøgning via

LinkedIn (hvilket bl.a. resulterede i, at en deltager siden fik job i Sparekassen) til TV2-korrespondent Jesper Steinmetz' fortælling om det amerikanske præsidentvalg.

Som så mange andre har vi fået et ufri-villigt, men effektivt lynkursus i at mødes digitalt. Og vi har evnet at fortsætte med at tilføre værdi til kunder og andre deltagere i vores webinarer, selv om de fysiske arrangementer har været lukket ned.

Marketingkonsulent Christina Welling og marketingchef Kristian Gren styrer webinar med Tanya Dick fra et mødelokale i hovedsædet. Over 3.000 har siden foråret deltaget i webinarer, som vi har stået bag.



Få gang i din forretning online

Synlighed og salg med nogle midler - digital markedsføring for erhvervsdrivende
Bliv klogere og få simple, konkrete redskaber, når Midelfart Sparekasse inviterer til en række webinær med fokus på, hvordan du skaber en digital salgskanal til din forretning. Du får blandt andet svar på:

- Hvad skal der til for at skabe salg og synlighed på Facebook?
- Hvordan opretter jeg en profil og laver et opslag, der giver kunder på Instagram?
- Hvordan skaber jeg ny forretning ved at være aktiv på LinkedIn?

Webinære er målrettet mindre og mellemstore virksomheder. Det er gratis at deltage - til gengæld lover vi dig, at den time, du investerer, giver dig praktiske tips og værktøjer, som du med det samme kan bruge i din forretning.

Tilmeld dig på midelfart.dk/forretning

Gratis webinarer

22. april: Facebook
28. april: Instagram
30. april: LinkedIn

Tanya Dick, Facebook- og Instagram-ekspert
Hensling Karlum, LinkedIn-ekspert

midelfart.dk
Midelfart: Søst. Østerr. Strandhøj. Fjendrup. Kolding. Kolding. Jægersbo. Tårnby. Vagle. Jægersbo. Hvidovre. Århus.

MIDELFART SPAREKASSE

Økonomisk dannelse – hjælp til selvhjælp

Sparekassen blev stiftet med det formål at afskaffe fattigdom. I dag er fattigdom noget andet end i 1853, men vi har fortsat en opgave i at sikre, at ingen havner i økonomisk armod. Det gør vi bl.a. ved at stille vores viden til rådighed for særligt unge mennesker, for hvem budgetkonti og opsparring måske ikke er top of mind.

Vi underviser mange gange årligt elever i folkeskolen og på videregående uddannelser i privatøkonomi. Her ses rådgiver Nadia Brønserud Esmann under et besøg på FGU Trekanten i Middelfart.



En julegave til dem, der har mest brug for den

I Middelfart Sparekasse er det blevet en god juletradition at give vores julegaver videre til nogle, der virkelig har brug for det. 100.000 kr. er den samlede udgift, hvis vi havde givet alle medarbejdere en julegave. I stedet for at gøre det, bruger vi beløbet til at støtte nogle af de velgørende organisationer, som arbejder for at sikre socialt udsatte børnefamilier en bedre jul.

Kollegerne får lov at komme med forslag til, hvem der bør modtage en juledonation fra os, og vi fordeler pengene, så flest muligt i hele vores markedsområde får glæde af det. Vi gør det ikke for at få ekstern omtale, vi gør det, fordi det giver mening.

Lions Club i Tørring var blandt modtagerne af vores juledonation i 2019. Her ses nogle af de poser med julegodter, de kunne give videre.

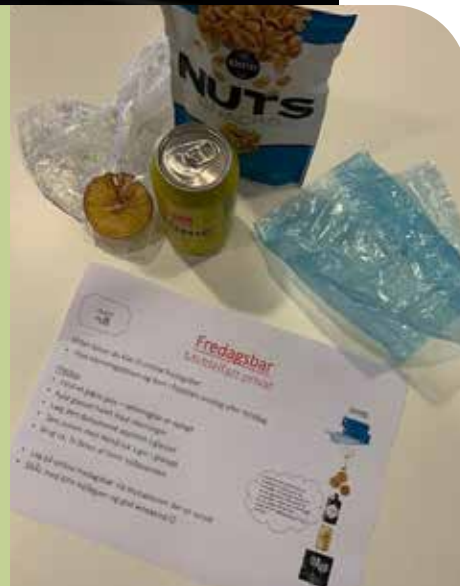


En godbid til den trofaste læser

Det er god latin at gemme noget godt til sidst, så den trofaste læser bliver belønnet. Så har du inspiration til det hyggelige møde med kollegerne - uden at være sammen med dem. Alle kolleger i Middelfart Privat samledes en efterårsfredag til fyraftens-gin. Alle havde på forhånd fået leveret alle ingredienser - lige fra isterningposer til gin - samt en manual til både at blande drinken og komme på webmødet.

Tak, fordi du læste med

Forhåbentlig har læsningen af vores Kulturprofil 2020 givet dig et godt indblik i vores virksomhed og arbejdsplads. Vi mener selv, den er værd at skåle på!



Middelfart Sparekasse blev stiftet i 1853 for at gøre en positiv forskel. Vi ville lære fattigfolk at spare op og lade kundernes indlån gøre gavn som udlån for at hjælpe vækst og udvikling på vej.

I dag driver vi forretning ud fra nøjagtigt samme principper.

Vi skal ikke kun skabe overskud til Sparekassen.

Vi skal skabe overskud til hinanden:

Kunder, foreninger – hele det samfund vi er en del af.

Det kalder vi – Til fælles bedste.

