MS KULTUR PROFIL 2012-2015

Friheden til selv at planlægge og udføre sit arbejde. -Tilliden til at man møder på arbejde for at yde sit bedste for Middelfart Sparekasse. -Dét, at det er en arbejdsplads, hvor man kan se, at man med sit arbejde og sin arbejdsplads gør en forskel i lokalsamfundet.

Ud over at have rigtig gode ansættelsesforhold, har vi et stærkt sammenhold. Ingen er blege for at tage fat eller hjælpe hinanden i pressede situationer. Man har altid indtrykket af, at alle er klar til at give den en ekstra skalle. Vi h… et godt socialt m…

Gode mu- ligheder for udvik- ling! D… fra le… me… M…

Et rigtig godt samn… og samarbejde… gældende i afd… delinger og ime… i MS et fokus på… til at hjælpe hina… det slutprodukt, v…

Informationsi… - og det gælde…

Åbenheden betyder rigtig m… lid til min arbejdsplads og og t… med de beslutninger, der træffes. i min dagligdag - både det bedste for … kunderne. Ligesom der er et absolut min… Med andre ord: Selvledelsen fungerer !!! Hvilk… stortrives og gerne vil bevise, at jeg - som medarbejd… den tillidserklæring, som selvledelse er. Jeg har nogle super dejlige kol… leger - ikke kun i Middelfart, men også rundt om i afdelingsnettet.

Vi er rigtig dygtige til at samarbejde. Een af frugterne af arbejdet med "bedst til kunder" er, at vi løbende modtager anerkendelser fra kunderne til afdelingerne og rådgiverne. Det er hverdagsoplevelser, som har meget stor betydning for os allesammen. Det er en meget stor glæde at gå på arbejde i Middelfart Sparekasse **- ikke 2 dage er ens,** men overalt møder jeg kolleger, der brænder for deres arbejdsplads.

Familie-følelsen: **Følelsen af den team-ånd og det samarbejde vi har i afdelingen og på tværs af bæltet er ubeskriveligt.** Det betyder meget for mig, at vi kan sparre med kollegaer i alle afdelinger - netop fordi vi har et godt kendskab til hinanden. Den enkelte medarbejder bliver prioriteret højt i Sparekassen samtidig med et øget fokus på indtjening/økonomi. Frihed: Jeg kan selv planlægge min arbejdsgang uden at være forbundet med forretningsgange 24/7. Det giver et overskud, der kan bruges på kunderådgivning, salg osv.

Der er en dejlig stemning, når mange kollegaer er samlet. Strategisk selvledelse betyder, at jeg selv kan "strikke" den løsning sammen, som passer bedst til mine kunder - de skal ikke nødvendigvis passes ned i nogen kasse. Det giver stor tilfredsstillelse at kunne arbejde på den måde.

Som ansat er det vigtigt at have frihed til at planlægge sin egen hverdag med kundemøder, salg, samarbejde med kollegaer m.m. Det er endvidere vigtigt for mig at have et årelangt kendskab til mine kunder, så vi bliver lidt "private", når vi mødes.

Fantastisk at være ansat i en organisation, der udvikler - frem for at afvikle. Her tænker jeg på nye forretningsområder og etablering af nye filialer samtidig med, at man tør holde fast i det, som mange kunder efterlyser - nemlig muligheden for hurtig kontakt og lokale beslutninger.

Stor frihedsgrad - under ansvar. Den nye ledelse efter direktørskift er meget kompetent, og der er meget styr på strukturen, og at det bedste ved de gamle værdier bevares. Herunder stor tillid til, at personalet hver dag gør det bedste, de kan.

Menneskesynet - hvor der bliver set på det hele menneske - ikke "kun" arbejdsressourcen. Fællesskabet - vi vil hinanden og "kærer" os om hinanden.

En dejlig rund arbejdsplads, der i vid udstrækning appellerer til den enkelte medarbejders kreativitet. Det er ikke bare en arbejdsplads men en Fælles forretning, hvor alle gør deres yderste for at skabe meningsfuld vækst. En arbejdsplads, hvor medarbejderne er forpligtet til at tænke selv og tænke frem.

Middelfart Sparekasse er en arbejdsplads, som gør mig stolt over at komme på arbejde hver dag.

Der er plads til at kunne være sig selv hver dag. Jeg bliver accepteret, som den jeg er!

Fleksibilitetet i arbejdstiden - det gør balancen mellem arbejde og privatliv meget lettere. Man kan regne med Sparekassens opbakning/ hjælp, hvis man skulle få personlige problemer. Jeg kan få lov at behandle kunderne på en ordentlig måde, så jeg selv kan stå inde for det, jeg gør.

Der samarbejdes i meget stor respekt for hinanden som kolleger og for at være bedst til kunder. Den store tillid, frihed og opbakning der gives til den enkelte medarbejder fra ledelsens side. Ligeledes involvering fra alle f.eks. i forbindelse med udvikling af Strategi 2015. Den enkelte medarbejders mulighed for at tage ansvar og sætte nye tiltag i gang. Det giver utrolig stor plads til det enkelte individ. Vores vision "Bedst til Kunder". At visionen er kendt af alle, og at alle har været involveret i tilblivelsen og at se, at det virker.

I høj grad den frihed vi har i dagligdagen under hensyn… …agen til, at der leveres de resultater, som vi har aftalt … ledelsen. Ledelsen er nemme at komme i dialog …is der er udfordringer i dagligdagen. Samar… …res afdeling er fantastisk, hvor alle hjæl… …hvor der tages hensyn til den enkelte i … …ng.

Jeg føler en stor opbakning og tryghed i mit daglige arbejde. Det giver mig selvtillid og overskud til at yde en ekstra indsats overfor kunderne under stor handlefrihed. Jeg er ikke bange for at træffe beslutninger - eller at søge sparring og oplysning hos en kollega. Vi hjælper hinanden til at yde i hverdagen.

…r med det, jeg ved, jeg er rigtig god til. Og …re bedst til kunder, og at vi har et erklæret …god oplevelse. Og det har ikke noget at gøre

…barsel: der har ikke været …ogle problemer med at lave en alternativ afvikling af barsel. Gode kollegaer, der hjælper hinanden uanset hvem, jeg tager fat i. At vi støtter lokale tiltag. At der bliver lyttet, når jeg har noget på hjerte.

…behov, …over det sædvanlige. Og så er Sparekassens åbenhed i en klasse for sig.

Når vi som medarbejdere har det godt, så kan kunderne mærke dette, og de føler sig velkomne i Sparekassen. Vi sætter også en stor ære i at behandle vores kunder godt. Efter mere end 20 år i Sparekassen, så er jeg stadig lige så stolt af min arbejdsplads, som da jeg startede!

Middelfart Sparekasse er en fantastisk arbejdsplads, hvor der er plads til alle, og hvor vi hver dag møder ind til en ny dag med gode oplevelser og hjælp fra dejlige kolleger. "I dag er en god dag - og den første i resten af dit liv".

1. Frihed betyder, at jeg er mere konstruktiv og løsningsorienteret. Det gør, at jeg ser udfordringer frem for problemer. Det er en fantastisk måde at arbejde på, og det er altid muligt at sparre med en kollega i Sparekassen. 2. Den korte vej til beslutningstageren. 3. At være inddraget i forretningsmulighederne - at have ansvaret for at lykkedes med opsatte mål og være med til at opsøge nye forretningsmuligheder og potentielle kunder. Det giver en stolthed og en ansvarlighed, som gør Sparekassen til en perfekt arbejdsplads for mig.

Menneskesynet, mangfoldigheden, arbejdsfællesskabet, det unikke forhold mellem hovedkontor og afdelinger (en enhed), accept af det enkelte menneske, visionen er klar for alle: Bedst Til Kunder. Danmarks bedste arbejdsplads - intet andet!

Sparekassen betragter medarbejderen som sit vigtigste aktiv. Her får alle muligheder for at påvirke egen jobsituation både i form af selvledelse og i form af karriereplanlægning. Der er en meget fri tone i alle lag af organisationen, og man møder en utrolig imødekommenhed, når man søger hjælp.

Stor tillid til, at du selv kan prioritere opgaverne, bare du til en hver tid sørger for, at du og dine medarbejdere har den gældende strategi for øje. Tillid, frihed og troen på at alle gør det bedste, de kan, er det, der efter min mening holder alle hjul igang, uanset hvor du er i organisationen.

Meget stor grad af handlefrihed under ansvar. En arbejdsplads, man som medarbejder føler et stort engagement og ejerskab i. Her er vi gode til at udnytte de individuelle kompetencer og dermed sikre god læring til alle. Et supergodt sted at være med en helt fantastisk "kampånd og gejst" og med et godt kollegaskab.

DANMARKS BEDSTE ARBEJDSPLADS

TILLID! MS har tillid til, at jeg udfører mit arbejde korrekt og bedst muligt. FÆLLESSKAB! Vi har et godt fællesskab med kollegaer også på tværs af afdelingerne. FRIHED! Man har stor frihed til at diponere over sin tid under hensyntagen til, at det selvfølgelig ikke bliver et tab for MS.

Jeg har frihed til at udføre mit arbejde. Vi er et team og bakker altid hinanden op. Vi viser omsorg for det enkelte menneske. Vi har en nærværende og deltagende ledelse. Jeg er meget glad og stolt over at være en del af Danmarks Bedste Arbejdsplads.Vi har været gennem store forandringer de sidste par år, men jeg mener, at Middelfart Sparekasse stadig har hjertet på rette sted.

Fokus på et fælles mål - vores strategi, som er meget synlig og som vi alle arbejder for at opfylde og leve efter.

Et unikt arbejdsfællesskab, hvor du aldrig går forgæves til en kollega. Du oplever ægte interesse for dit ve og vel samt din personlige udvikling.

Vi har et rigtig godt arbejdsklima, **hvor vi hjælper hinanden og er ligeværdige.** Samtidig med, at vi laver noget får vi også tid til at hygge os og en ting, som har slået mig, er at vi rigtig ofte griner sammen.

Middelfart Sparekasse er en unik arbejdsplads, hvor jeg hver eneste dag glæder mig til at komme på arbejde og gøre en forskel. Den strategi 2015, som ledelsen har igangsat, gør, at vi alle tror på, at Middelfart Sparekasse kan forblive et selvstændigt pengeinstitut. Den tillid, som Middelfart Sparekasse har vist mig gennem 22 år. Den ærlighed, som ledelsen altid udtrykker. Jeg ved, hvad vej vi skal, og jeg kender de forventninger, der er til mig.

Den decentrale struktur, friheden og fleksibiliteten! Vi har mange muligheder for at agere og navigere inden for "rammen" og **mulighederne er uendelige.** Når jeg giver lidt ekstra, er jeg som medarbejder sikker på feedback og det faktum, at man bemærkes.

Vi er et særdeles godt team, der er gode til at samarbejde. Vi ser muligheder, ikke begrænsninger. Vi er meget " tætte " på vore kunder. Vi er positive medarbejdere. Jeg syntes, vi i Middelfart Sparekasse har en god kultur med positive medarbejdere, der gerne vil bidrage til gode resultater for hele Sparekassen. Vi har en særdeles god arbejdsplads, og **jeg fløjter hver morgen, når jeg kører på arbejde.**

Middelfart Sparekasse er Danmarks Bedste Arbejdsplads, fordi jeg har nogle **fantastiske kollegaer og ledere**, som støtter mig i både min uddannelse og i mit job. Jeg som medarbejder har store friheder som f.eks. mulighed for at holde fri, hvis behovet opstår. Jeg som medarbejder har egne befølelser. Jeg har mulighed for at give hurtigt svar til mine kunder.

Gensidig respekt for hinanden afspejler vors adfærd overfor kunderne.

En arbejdsplads, hvor der kan gås til alle - uanset hvilket plateau man sidder på. En arbejdsplads med respekt for det enkelte menneske og de værdier, det besidder.

Handlinger, der gør en stolt af og svinge MS sportstasken over skulderen på vej til træning.

Der er fokus på, at god trivsel blandt medarbejderne ansporer til arbejdsglæde - en arbejdsglæde, som smitter af på kunderne. Ledelsen er modtagelig og åben over for nye initiativer og forslag. Sparekassens strategi og målsætning er klar og tydelig for medarbejderne. Det er en stor tilfredsstillelse at arbejde et sted, hvor det man siger, også er det man gør.

MIDDELFART SPAREKASSE

Selvledelse er et fantastisk gode. Det er mit eget ansvar at komme i hus med opgaverne og følge op på dem. Frihed til ansvar er lig med frihed til arbejdsglæde. Fleksibiliteten i arbejdstid og -opgaver er med til at få arbejdsliv og fritid til at gå op i en højere enhed, især når jeg har to små børn. Sparekassen har så mange arbejdsgoder, at jeg nogle gange føler mig forkælet i sammenligning med min hustru og hendes arbejde.

Sparekassen vil hjælpe én med at få sine karrieredrømme udført. **Gode kollegaer overalt** - lige meget hvilken stol man sidder på, føler man sig velkommen fra dag 1.

Der er respekt for den enkelte. Der er plads til at være forskellige, som er en styrke. Vi "vil" Sparekassen, og det mærkes i det daglige arbejde. Dan Turell "jeg holder af hverdagen" - det kan jeg kun sige, det gør jeg også.

INDHOLD

1. Generel information 6

Beskriv venligst arbejdspladsens primære forretningsområde, branche og væsentligste produkter eller serviceydelser. Hvem er arbejdspladsens primære kunder og konkurrenter? Beskriv også gerne andre strukturelle forhold, der har betydning for jer som arbejdsplads og jeres kultur.

En Sparekasse for alle 8
Hoved og nøgletal 10
Organisationsdiagram 12
Grundoplysninger 14
"Medarbejdere står bag..." 15

2. Ansættelse og velkomst 16

2a: Beskriv jeres ansættelsesprocedure, samt hvilke karaktertræk, I søger hos nye medarbejdere ud over de faglige færdigheder, jobbet kræver? Hvad gør I, i ansættelses-proceduren, for at sikre, at kandidaten passer ind i kulturen på arbejdspladsen?

Ansættelse 16
Rekruttering af finanselever 2015 18
"Sparekasse får nøglemedarbejder...." 19

2b: Hvordan byder I nye medarbejdere velkommen og integrerer dem i kulturen på arbejdspladsen?

Velkomst 20
"Jeg følte mig fra dag ét....." 24
Ny afdeling i Hørning 26
Luise hjalp Esbjerg i gang 27

3. Inspiration 28

Beskriv hvad I gør for at få medarbejderne til at føle, at de har et meningsfuldt arbejde, herunder:

3a) Arbejdspladsens værdier, mission og vision og hvordan de gøres nærværende for medarbejderne.

Vores arbejde med værdier 28
Værdigrundlag 30
Lancering af Strategi 2015 32

3b: Initiativer som over for medarbejderne illustrerer den værdi, deres indsats har for arbejdspladsen, kunder og/eller samfundet generelt.

Middelfart Sparekasse + ½ grad 33
Kulturanalyse 36

3c: Historier der deles med medarbejderne og får dem til at føle sig stolte af arbejdspladsen.

Danmarksmester i kundetilfredshed **38**
"Solid, ordentlig og tilgængelig" **40**
Strategisk selvledelse **42**
Scandinotes **43**
"Pionererne fra Århus" **44**
Julegave med hjertevarme **46**
Medarbejderdagen 2014 ..... **48**
Priser og nomineringer **50**
Artikler til inspiration **52**

4. Information 54
Hvordan deler lederne - herunder øverste ledelse - informationer med medarbejderne, og fremmer en transparent kultur?

Information er tilgængelig **55**
Generelle rutiner **58**
Presseklip **59**
God selskabsledelse **60**

5. Involvering 62
5a: Hvordan kan medarbejderne stille spørgsmål, give feedback og i det hele taget kommunikere med lederne, herunder øverste ledelse?

Dialog mellem ledelse og medarbejdere **62**

5b: Hvordan kan medarbejderne fremsætte forslag og/eller blive involveret i beslutninger, som vedrører deres job, arbejdsmiljø eller arbejdspladsen i det hele taget?

Involvering af medarbejdere **63**
ERFA-grupper **65**
Den brede ledergruppe **66**
Whistleblowerordning **66**
Hovedsædet **67**
Great Place To Work **68**
Social kapital **71**
Tillid **72**
En levende strategi **74**
Strategi 2018 ..... **78**
MUS **80**

5c: Hvordan kan medarbejderne påtale en utilfredsstillende arbejdssituation eller løse konflikter med deres ledere?

Ankemulighed **81**

6. Påskønnelse 82

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

Anerkendelse og påskønnelse **82**
Sociale bestemmelser **84**
Tak for din indsats **86**
Afdelingsarrangementer **87**
Personaleforening **88**

7. Udvikling 90

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

Udvikling, uddannelse og læring **91**
Gauda Fokus Profil **93**
"Til tider er det hårdt..." **94**
WorkLife Investment **96**
MS Talentakademi **98**
Fra selvledelse til strategisk selvledelse **104**

8. Omsorg 108

8a: Hvordan hjælper arbejdspladsen medarbejderne til at balancere arbejdsliv og privatliv?

Børn **108**
"Fædrebarsel lagt på hylden..." **110**
Personalegoder **112**
Seniorklubben **115**
Seniorer i arbejde **115**
Seniorpolitik **117**

8b: Hvordan støtter arbejdspladsen medarbejdere i særlige situationer - herunder ved en personlig krise, sygdom i familien etc. Giv gerne eksempler på individuelle historier og/eller formelle politikker.

Støtte i svære tider **118**
Afskedigelser og outplacement **119**
Intern omplacering **119**
"Sparekassen gjorde mig..." **120**

8c: Beskriv, hvad arbejdspladsen gør for at fremme mangfoldighed og integration. Med mangfoldighed menes både mangfoldighed i forhold til etnisk baggrund, men også i forhold til køn, alder, seksuelt tilhørsforhold og evt. nedsat arbejdsevne. Hvis muligt, må I gerne dokumentere ændringer i arbejdspladsens demografi og i ledelsen.

Mangfoldighed **122**
Hædret for mangfoldighedsledelse **124**
Politik for mangfoldighed i bestyrelsen **125**

9. Fejring 126
Hvordan opfordrer arbejdspladsen til sjov og fællesskab blandt medarbejderne? Inkludér også gerne en beskrivelse af, hvordan arbejdspladsen fejrer succeser?

Nytårsfrokost **126**
Receptioner **128**
Sparekassens 160 års fødselsdag **129**
Eksamensresultater **130**
Til kåring af Danmarks bedste arbejdsplads 2014 ..... **131**

10. Lighed og socialt ansvar 132
10a: Hvordan fremmer arbejdspladsen en oplevelse af lighed? Vi er især interesseret i:

Politikker eller praksisser som medvirker til at skabe en oplevelse af lighed mellem medarbejdere og ledelse - f.eks. tydelige karriereveje, kommunikation omkring forfremmelser, politikker og praksisser om ligebehandling af kønnene m.v.
Aflønningsformer - f.eks. overskudsdeling, bonusser, medejerskab etc.

Lighed **132**
Måltal og politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn **133**
Lønpolitik **134**
Udnævnelser **135**

10b: Beskriv venligst arbejdspladsens filantropiske og miljømæssige initiativer eller andre initiativer, som viser social ansvarlighed. Fokusér gerne på, hvordan medarbejderne kan medvirke i disse initiativer, eller på hvordan initiativerne kan give værdi til medarbejderne.

Engagement i lokalsamfundet **136**
Frivilligt arbejde **138**
Helle hjælper gældsatte danskere **140**
Pia har mærket opbakning **141**
Lokal ansvarlighed **142**
Sundhed og trivsel **144**
Privatøkonomi på skoleskemaet **146**
Praktikanter i HR **147**
Viden og læring **147**
Miljø og klimaforhold **148**
Familiedagen **153**
MS Fokus **154**

1. GENEREL INFORMATION

Beskriv venligst arbejdspladsens primære forretningsområde, branche og væsentligste produkter eller serviceydelser. Hvem er arbejdspladsens primære kunder og konkurrenter? Beskriv også gerne andre strukturelle forhold, der har betydning for jer som arbejdsplads og jeres kultur.

OM MIDDELFART SPAREKASSE

Vores berettigelse som pengeinstitut er, at vores kunder har tillid til os og til, at vi kan levere et langsigtet og stabilt fundament for deres økonomi. I erkendelse heraf er vores vision: "Bedst til kunder". "Bedst til kunder" bliver udlevet af alle medarbejderne, og vores kunder skal mærke det i form af konkret adfærd. Budskabet er, at Sparekassen først bliver bedst til kunder, når kunderne siger det.

Sådan er vi!

Sådan er vi! er det, du som kunde og samarbejdspartner kan forvente, når du møder os i Middelfart Sparekasse:

- Vi er ordentlige og åbne overfor vores omgivelser
- Vi indgår forretninger, der skaber værdi for dig og Sparekassen
- Vi mødes i øjenhøjde
- Vi er Sparekassen, og det er vi stolte af.

Historie

Middelfart Sparekasse blev grundlagt i 1853 af Foreningen til trængende Haandværkeres og andres Understøttelse i Middelfart. Sparekassen var tænkt som en sparekasse til fælles bedste, og i den forstand lever sparekassetanken videre – om end den har fået nye klæder her 161 år senere.

Budskabet er, at Sparekassen først bliver bedst til kunder, når kunderne siger det.

Fra at være en lille, lokal sparekasse så Middelfart Sparekasse sin chance og sprang over Lillebælt til resten af Trekantområdet i 1990. Sparekassen troede på, at Trekantområdet var det rigtige sted at vokse. Det viste sig at holde stik. Først fik Fredericia en afdeling, i 1992 fulgte Kolding og Vejle efter. I 2013 kom Aarhus, Esbjerg, Odense erhverv samt pensions- og formueafdelingen i Roskilde til og i 2014 en afdeling i Hørning syd for Århus. I dag har Sparekassen 17 afdelinger.

Samfundsansvar siden 1853

I Middelfart Sparekasse er CSR, eller det at skabe samfundsværdi, integreret i virksomhedens strategi og forretningsaktiviteter. Det at skabe samfundsværdi er - og har altid været - en del af dét, som giver Sparekassen berettigelse. Middelfart Sparekasses samfundsmæssige engagement kan føres helt tilbage til Sparekassens grundlæggelse i 1853. Allerede dengang var Sparekassens grundfilosofi, at beslutninger skulle være til gavn for forretningen og samtidig bidrage til samfundet. Og det er netop dét, som CSR drejer sig om.

Middelfart Sparekasse i vækst

Middelfart Sparekasse har oplevet en flot fremgang de seneste år, og i 2014 bød vi velkommen til et meget højt antal nye kunder. Vi mærker en stor efterspørgsel efter den måde, vi driver pengeinstitut på, og en nettokundetilgang på 8 % må betegnes som yderst positivt. Ikke mindst set i lyset af, at langt de fleste kunder er kommet til os på opfordring fra eksisterende. Vi gør da også alt, hvad vi kan i vores daglige virke for at pleje og fastholde vores gode ry ved at behandle vores kunder godt. At sørge for at de er tilfredse og anbefaler os til andre, er den bedste markedsføring, vi kan tænke os.

Vi er overbeviste om, at der mere end nogensinde er brug for et pengeinstitut, hvor der er plads til alle. Vi vil være en sparekasse for alle - både dem, der kommer til kassen, og dem, der benytter digitale services.

Middelfart Sparekasse er klædt på til fremtiden, som vi byder velkommen med en kundefokuseret Strategi 2015; en strategi baseret på stærke samarbejdsbånd internt i Sparekassen og med ambition om vækst.

EN SPAREKASSE FOR ALLE

Middelfart Sparekasses tilhørsforhold og engagement i lokalområdet kan føres tilbage til grundlæggelsen af Sparekassen i 1853, hvor en gruppe aktive håndværkere i tråd med tidens oplysningsånd ville vejlede almuen til at spare op.

Slagtermester Benjamin Falkner bliver regnet for Sparekassens stifter. Han fremlagde sin ide til Sparekassen for håndværkerforeningen den 16. november 1852.

Sparekassen var tænkt som en sparekasse til fælles bedste, og denne tanke lever stadig i bedste velgående her i 2015.

SPAREKASSENS OPRINDELSE

- Middelfart Sparekasse blev etableret 1853.
- Sparekassernes fornemmeste opgave var at passe på fattigfolks opsparing og var samtidig et værn mod, at fattigfolk ødslede deres opsparing væk.
- Dvs. målet var ikke at tjene penge, og de mere risikable forretninger blev overladt til bankerne.

HISTORISK TIDSLINIE

120 ÅR

1853 — Etablering af Middelfart Sparekasse

1917 — "Moderne" pengeinstitutmed boksanlæg

1920 — Garantsparekasse

1953 — 100 år, 10 medarbejdere 1,5 mio. i egenkap.

1972 — Etablering af første afdeling udenfor Middelfart (Strib)

20 ÅR

1990 — Over bæltet - afdeling i Fredericia

1991 — De første tanker om værdibaseret ledelse

1990'erne — Kolding, Vejle, Uldum og Ødsted

VORES VEDTÆGTER

- Vedtægternes § 1, stk. 4: Sparekassen er en selvejende institution. Hverken stiftere, garanter eller andre deltagere er ejere af Sparekassens overskud eller formue.
- Vedtægternes § 19, stk. 2: Hvis Sparekassen ophører, skal dens nettoformue anvendes til velgørende og almennyttige formål i Sparekassens virkeområde efter repræsentantskabets nærmere bestemmelser.

MEDARBEJDERE

1952: 10 medarbejdere
1978: 32 medarbejdere
2002: 105 medarbejdere
2013: 230 medarbejdere
2014: 260 medarbejdere

1993 Socialt etisk regnskab

1996 Selvledelse

2001-2003 Hedensted og Vinding

2009 Samfundsværdi Redegørelse

2010-2011 Odense og Horsens

2012 Investering og pension Sjælland

2013 Strategi 2015 værdigrundlag 10 målepunkter

2014 Esbjerg, Aarhus og Odense erhverv

Hørning

HOVED- OG NØGLETAL MIDDELFART SPAREKASSE

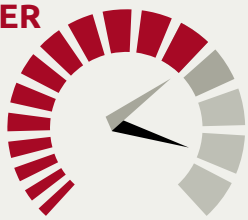
HOVED- OG NØGLETAL MIDDELFART SPAREKASSE

Beløb i 1.000 kr.

	2014	2013	2012	2011	2010
Netto rente- og gebyrindtægter	371.991	332.387	305.444	319.199	276.938
Kursreguleringer	9.852	30.270	40.511	6.837	-37.322
Udgifter til personale og administration	254.985	235.687	222.074	222.199	198.510
Nedskrivninger på udlån og tilgodehavender	73.103	109.794	116.996	89.283	80.396
Resultat af kapitalandele i associerede og tilknyttede virksomheder	29.715	21.643	17.146	-13.188	-26.414
Årets resultat	69.246	27.502	9.618	-1.950	-78.125
Udlån	4.338.716	3.964.074	3.765.456	3.683.476	3.695.079
Egenkapital	853.543	727.855	641.699	600.872	562.444
Aktiver i alt	6.643.097	5.438.100	6.066.748	5.890.878	6.445.795
Kapitalprocent	14,7	14,3	17,3	17,2	13,0
Kernekapitalprocent	14,2	13,8	14,0	12,8	9,7
Egenkapitalforrentning før skat	9,2	3,3	2,0	1,0	-16,4
Egenkapitalforrentning efter skat	8,8	4,0	1,5	-0,3	-13,8
Indtjening pr. omkostningskrone	1,2	1,1	1,0	1,0	0,7
Renterisiko	0,6	0,4	0,6	0,3	-2,4
Valutaposition	7,4	7,3	2,7	75,2	87,0
Valutarisiko	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1
Udlån i forhold til indlån	87,5	95,3	88,7	86,3	80,8
Udlån i forhold til egenkapital	5,1	5,4	5,9	6,1	6,6
Årets udlånsvækst	9,5	5,3	2,2	-0,3	0,4
Overdækning i forhold til lovkrav om likviditet	140,7	139,6	176,4	232,4	302
Summen af store engagementer	35,7	35,2	74,4	12,3	39,2
Årets nedskrivningsprocent	1,3	2,1	2,4	1,8	1,6
Afkastningsgrad	1,0	0,5	0,2	0,0	-1,2

10 MÅLEPUNKTER STATUS PR. 31.12.2014

1: 56.262 KUNDER
(31.12.14)



MÅL 2015: **> 60.000**

6: NR. 5
(2014)
Danmarks Bedste Arbejdspladser®

MÅL 2015: **TOP 5**

2: 1,39
(31.12.14)
Basisindtægter pr. omkostningskrone

MÅL 2015: **> 1,5**

7: 99 %
(2014)
"Det er et godt sted at arbejde"

MÅL 2015: **> 95 %**

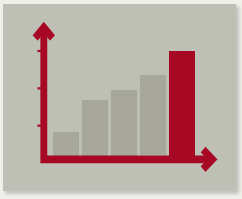
3: 6,1 PROCENTPOINT
(31.12.14)
Solvensoverdækning

MÅL 2015: **> 4 PROCENTPOINT**

8: 5.863.511 KR. / 8 %
(STØTTE I PROCENT AF RESULTAT FØR SKAT 2014)
Engagement i lokalsamfundet

MÅL 2015: **> 5 MIO. KR. / 20 %**

4: NR. 1
(2014)
Nr. 1 i kundetilfredshed



MÅL 2015: **TOP 3**

9: 1,26 %
(31.12.14)
Nedskrivningsprocent

MÅL 2015: **< 1 %**

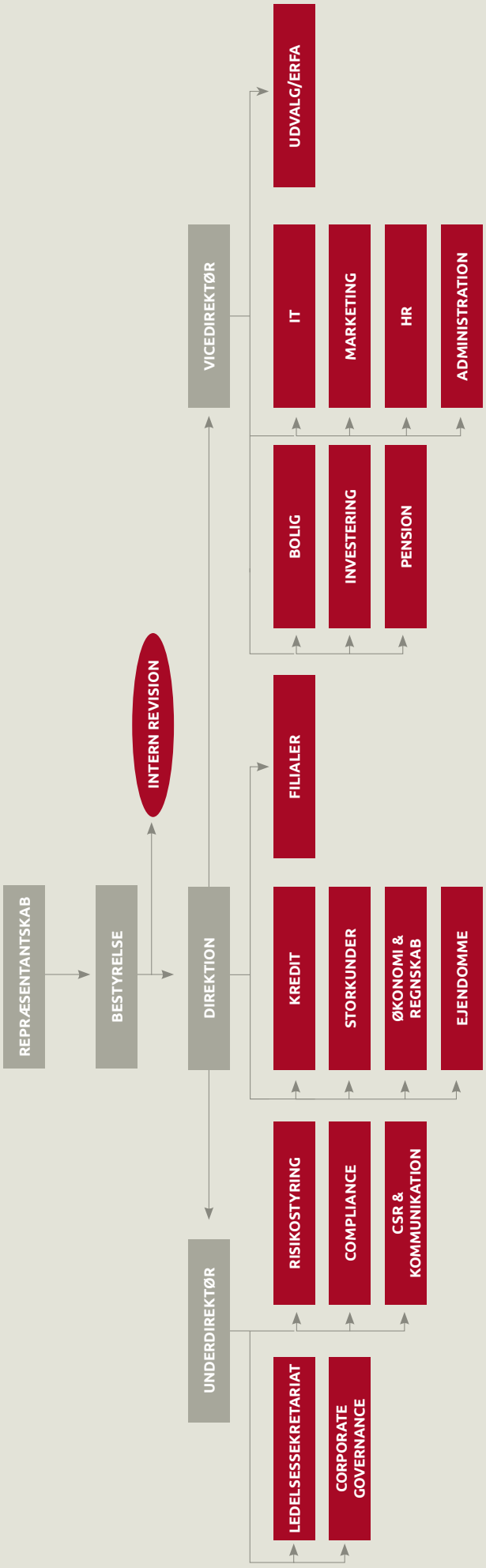
5: 71 %
(2014)
Anbefalingsvillighed (net promotor score)

MÅL 2015: **> 50 %**

10: 75 MIO. KR.
(31.12.14)
Resultat før skat (koncern)

MÅL 2015: **> 75 MIO. KR.**

ORGANISATION PR. 01.06.2015



MIDDELFART SPAREKASSE ANNO 2015

Middelfart Sparekasse er en garantsparekasse med godt 14.500 garanter. Sparekassen har 17 afdelinger, som servicerer og rådgiver private kunder og små og mellemstore erhvervskunder om finansielle ydelser i vores markedsområde. Sparekassen beskæftiger 260 medarbejdere og har 56.300 kunder.

GRUNDOPLYSNINGER 2012 - 2014

	2012	2013	2014
Antal medarbejdere i alt	188	233	260
Antal medarbejdere i administrationen i %	25	24	22
Antal medarbejdere i kundeekspederende afdelinger i %	75	76	78

Medarbejdertilgang- og afgang (%)	2012	2013	2014
Medarbejdertilgang	14,6	32,5	18,0
Medarbejderafgang	16,7	8,5	6,4

Kønsfordeling (%)	2012	2013	2014
Kvinder i Sparekassen	62	56	54
Mænd i Sparekassen	38	44	46
Kvinder i ledende stillinger	44	38	28
Mænd i ledende stillinger	56	62	72

Gennemsnitsalder og anciennitet (år)	2012	2013	2014
Gennemsnitsalder	45	46	47
Gennemsnitlig anciennitet	9	7,6	7,5

Sygefravær (%)	2012	2013	2014
I alt Sparekassen	2,65	1,73	2,24
Under 3 uger	1,41	1,1	0,96
Over 3 uger	1,24	0,62	1,28

Artikel fra Finansforbundets Magasin nr. 11, 2014

MEDARBEJDERE STÅR BAG FILIALVÆKST

Fem filialer har Middelfart Sparekasse åbnet inden for det sidste halvandet år. Alle på opfordring fra medarbejdere udefra. Filialerne avler både kunder, medarbejdere og sorte tal på bundlinjen

Roskilde, Esbjerg, Århus, Odense og Hørning. På mindre end to år har Middelfat Sparekasse åbnet fem nye afdelinger. Det sker i en tid, hvor kasse- og filiallukninger efterhånden er blevet hverdag i den finansielle sektor. Siden årtusindskiftet er antallet af filialer inklusive hovedkontoret i Danmark faldet drastisk og nærmer sig en halvering. Men i Middelfart Sparekasse har man i stedet travlt med at tale med velforberedte medarbejdere fra andre pengeinstitutter om muligheden for at ekspandere og åbne nye afdelinger. De seneste fem afdelinger er åbnet på baggrund af en henvendelse fra en eller flere medarbejdere. Henvendelserne, som er sket uafhængigt af hinanden, er ikke kommet bag på Middelfart Sparekasses administrerende direktør.

”Dels er der nogen, der er blevet opmærksom på, at vi kan finde på at tage imod en god ide, og så har vi vel signaleret på forskellig vis, at vi gerne vil noget ekspansion. Det er der så nogen, som har læst og hørt om. Og så er den finansielle sektor en lille verden. Mange kender hinanden, og vores medarbejdere har et fantastisk netværk. Mange kender nogen, som er ansat hos os, og flere har forhørt sig blandt vores medarbejdere for at høre, hvordan det er at arbejde hos os, og hvem de skal tale med, hvis de har et godt tilbud. Folk, som henvender sig, er meget velforberedte og har en dyb indsigt i, hvordan det er at arbejde i Middelfart Sparekasse”, siger Martin Baltser, administrerende direktør i Middelfart Sparekasse, og påpeger, at erfaring trækker:

”Det behøver ikke være folk, der har været med i 40 år eller mere, men man skal have været med i mange år. Man skal kende byen ud og ind og vide, hvilke cirkler man skal begå sig i”.

Middelfart Sparekasse har haft stor succes med de nye afdelinger. De fire afdelinger, som åbnede i 2013, har sorte tal på bundlinjen, og Martin Baltser forventer, at filialen i Hørning, som åbnede i august 2014, går i plus allerede i første halvår 2015.

”I øjeblikket ansætter vi en til to mand om ugen – både til vores nye og bestående afdelinger. Mange af dem, vi ansætter, er folk, der selv henvender sig. For øjeblikket har vi arkiverne fyldt med henvendelser fra medarbejdere. Vi har også fået flere henvendelser fra folk om muligheden for at åbne en afdeling, hvor vi har sagt nej. Vi vil have tingene til at følges ad og lave forretning i et omfang, så vi er helt sikre på, at vi har overblikket. Men ja, på et tidspunkt kommer der flere afdelinger”, siger sparekassedirektøren. **/BV**

”I øjeblikket ansætter vi en til to mand om ugen – både til vores nye og bestående afdelinger”, siger Martin Baltser, administrerende direktør i Middelfart Sparekasse.

Markant færre filialer i Danmark

År	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Filialer	2.000	1.962	1.879	1.760	1.598	1.494	1.308	1.155

Kilde: Nordisk Bankstatistik/ FA

2. ANSÆTTELSE OG VELKOMST

ANSÆTTELSE

? 2a: Beskriv jeres ansættelsesprocedure, samt hvilke karaktertræk, I søger hos nye medarbejdere udover de faglige færdigheder, jobbet kræver? Hvad gør I i ansættelsesproceduren for at sikre, at kandidaten passer ind i kulturen på arbejdspladsen?

Karaktertræk hos nye medarbejdere

En af vores vigtigste opgaver i Sparekassen er at ansætte de rigtige medarbejdere. En ansøgning kan komme til os på forskellig vis - personligt eller skriftligt og evt. via en henvisning fra en allerede ansat medarbejder, en samarbejdspartner, en kunde eller via et netværk.

Det, vi lægger mærke til, når vi udvælger en ansøger, er, om personen er fagligt dygtig, er personligt stærk og har et ønske om at bidrage til forretningen Middelfart Sparekasse.

Det skal være en holdspiller, som også kan gå selv. Vi ønsker at ansætte kollegaer, der har troen på og har fokus på, at andre mennesker gør deres bedste, og som har tillid til kolleger og ledelsen. Det skal i langt de fleste stillinger være kollegaer, som trives med friheden til at tage ansvar, og som har mod til at tage en selvstændig beslutning inden for eget arbejdsområde.

Vi ønsker kollegaer, der kender sig selv og som er bevidste om deres stærke såvel som svage sider. De personlige egenskaber kombineret med en god faglighed er i realiteten vores eneste konkurrenceparameter.

Ansættelsesprocedure

Når vi har valgt de mest interessante ansøgere ud, inviteres de til samtale. Der sendes samtidig en KompetenceProfil fra Garuda til ansøgeren, som skal udfyldes elektronisk inden samtalen. En samtale kan være enten en ansættelsessamtale eller en "lær at kende"-samtale. Det afhænger af, om vi har et job ledigt.

I samtalen deltager også en medarbejder fra den afdeling, hvor ansøgeren skal arbejde. Ved en "lær at kende"-samtale kan det være en tilfældig udvalgt leder eller medarbejder med samme jobfunktion, der deltager.

Samtale

En samtale foregår således:

PROGRAM

- Præsentation af lederen og HR
- Præsentation af Sparekassen
- Jobbet
- Hvem er kandidaten
- Tilbagemelding på kompetenceprofil – Garuda
- Det videre forløb
- Samtalen varer ca. 2 timer

Vi byder velkommen til ansøgeren og præsenterer os selv. Vi fortæller lidt om, hvem vi er og om vores jobfunktion. Dette giver ofte anledning til den tillidsskabende "smalltalk". Herefter får ansøgeren en mindre fortælling om Sparekassen vist i billeder og ord. Vi forudsætter, at ansøger selvfølgelig har sat sig ind i, hvem Sparekassen er, men det er vigtigt for os at give et tydeligere billede af vores kultur, baggrund og værdier. Vi bruger derfor to timer på en samtale, hvor vi går i dybden med information omkring Sparekassen, økonomi, resultater,

osv. Vi bruger meget tid på at fortælle om selvledelse og tillid, og hvordan det er at være ansat i Sparekassen. Det er vigtigt for os, at vi får forventningsafstemt med ansøgeren, således vi sikrer, at den nye medarbejder er klædt bedst muligt på, inden der skal træffes beslutning om evt. ansættelse hos os.

Der følger så et interview, hvor vi kommer nærmere på ansøgeren som person. Vi ønsker at finde ud af, hvem det er, vi sidder over for. Hvad er fx vigtigt for ansøgeren.

Vi bruger, som tidligere nævnt, Garudas KompetenceProfil som samtaleværktøj. Denne profil er næste punkt i samtalen og er en vigtig del, idet den også giver et billede af, hvor godt ansøgeren kender sig selv.

Den sidste del af samtalen er normalt en afklaring af løn og tiltrædelse. I nogle tilfælde er vi blevet så afklarede i løbet af samtalen, at vi kan tilbyde job straks. I andre tilfælde vender vi tilbage til ansøgeren efter et par dage. Vi kontakter normalt alle de ansøgere, som har været til samtale pr. telefon, så vi personligt kan fortælle, hvad det er, der gør, at ansøgeren ikke fik jobbet, og hvad der kan blive endnu bedre. Vi får ofte – uanset om ansøger får jobbet eller ej - tilkendegivelser på samtalen som en god oplevelse. I forbindelse med åbning af nye afdelinger eller andre særlige tiltag, er det ikke altid, at ovennævnte er processen. Årsagen dertil er, at en ny afdelingsdirektør eller lign. ofte har et mindre hold med, som er en del af "pakken". Det har langt hen af vejen også vist sig, at kollegaerne faldt godt til.

KompetenceProfilen

KompetenceProfilen er med sine 320 spørgsmål fordelt på 16 personlighedstræk et af markedets mest omfattende profilværktøjer, og den giver os et detaljeret overblik over relevante personlige kompetencer og hjælper med at kvalificere dialogen. En dialog der blandt andet også skal være med til at afklare, om ansøgeren kan arbejde i en virksomhed med selvledelse, herunder at tage ansvar og udvise tillid som vigtige elementer.

KompetenceProfilen giver blandt andet indblik i:

- Hvad motiverer personen?
- Hvad giver personen jobtilfredshed?
- Hvordan kommunikerer personen?
- Hvordan samarbejder personen med andre?
- Hvordan ser personen på forskellige normer og værdier?
- Hvor meget støtte og opbakning har personen behov for?
- Hvordan forholder personen sig til forandringer?

KompetenceProfilen er struktureret omkring Garudas Hoved-Hjerte-Ben-model. Med modellen har Sparekassen et fælles sprog, og dialogen omkring personprofiler og faglige kompetencer bliver ligeværdig.

HOVEDETS EGENSKABER:

Evnen til at analysere, få ideer, strukturere og organisere

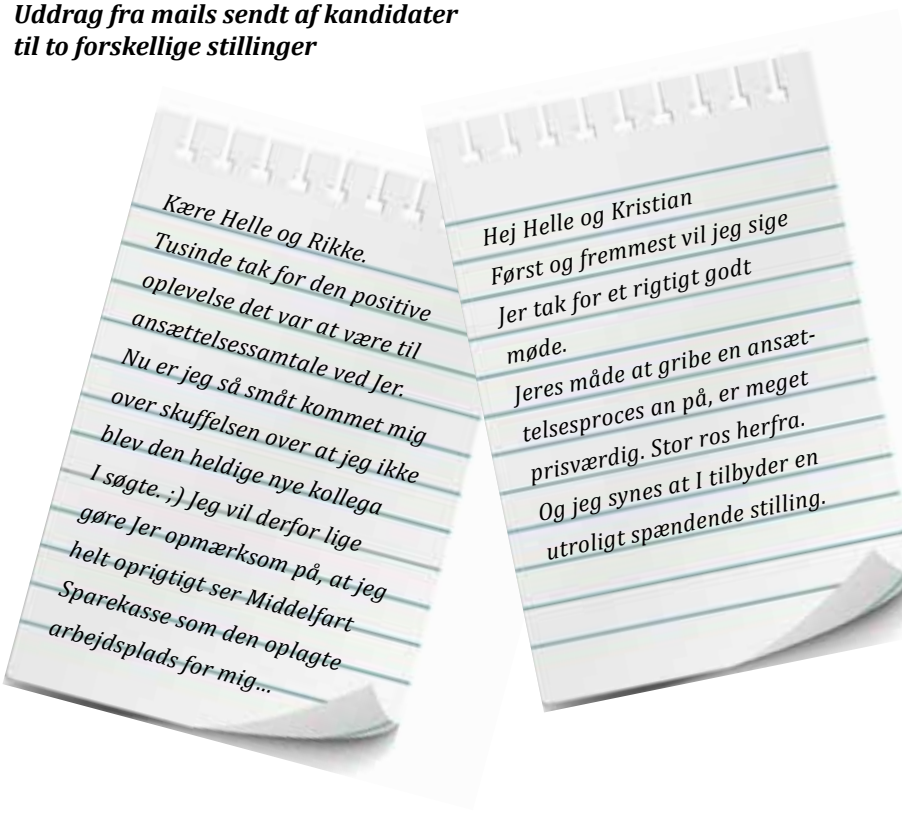
HJERTETS EGENSKABER:

Evnen til at samarbejde, opnå accept på ideer og etablere tillidsforhold

BENENES EGENSKABER:

Evnen til at påtage sig et selvstændigt resultatansvar og gennemføre løsninger

Uddrag fra mails sendt af kandidater til to forskellige stillinger



REKRUTTERING AF FINANSELEVER 2015

I år valgte vi, i stedet for den traditionelle samtale, at afholde en elevdag i forbindelse med rekruttering af vores kommende finanselever. Med udgangspunkt i kandidaternes ansøgninger inviterede vi otte håbefulde unge ind til en hel dag med forskellige aktiviteter i Sparekassen.

Formålet var at lære kandidaterne at kende i en mere uformel tone end ved den traditionelle samtale og samtidig give kandidaterne en mulighed for at se, hvem og hvad Middelfart Sparekasse er.

Dagen bød på forskellige individuelle småopgaver og to større opgaver, som kandidaterne skulle løse i fællesskab.

Alle kandidaterne var yderst engagerede, og vi havde en rigtig god og formålsrig dag.

PROGRAM FOR ELEVDAG MANDAG DEN 2.3.2015

09.00: Velkomst og morgenbrød
09.15: Præsentation af Middelfart Sparekasse
09.30: Fokusprofil
09.45: Uddannelsens forløb
10.00: Hvordan er det at være elev I Middelfart Sparekasse
10.30: Teamopgave
11.00: Fremlæggelse af individuelle præsentationer
12.00: Frokost
12.30: Individuelle samtaler og sideløbende opgaver
16.00: Tak for i dag

Elevdag Middelfart Sparekasse

Elevdagen i Middelfart Sparekasse var interessant og spændende og alt andet end en ordinær samtale. Dagen bød på en masse sjove opgaver, som vi i fællesskab skulle løse. Stemningen var meget afslappet, og som gæst følte man sig velkommen og tilpas i de rammer, der var sat omkring dagen. Vi blev introduceret til Middelfart Sparekasse og fik et indblik i, hvilke værdier Sparekassen vægter højt. Yderligere var vi enkeltvis til samtale, hvor vi fik lov til at uddybe lidt mere om os selv. Elevdagen fungerede rigtig godt, fordi rammerne gjorde, at begge parter kunne se hinanden an. Gennem vores ageren i de forskellige opgaver fik Sparekassen et indblik i, hvem vi var som personer, og personligt fik jeg muligheden for at finde ud af, om Middelfart Sparekasse var noget for mig.

Signe Juul Lind, kommende finanselev

Artikel af Ken Mathiesen, kma@jv.dk, 8. maj 2015

SPAREKASSE FÅR NØGLEMED-ARBEJDER FRA MARKEDSOMRÅDET

Lars Grene skifter fra Spar Nord til Middelfart Sparekasse og bliver dermed medarbejder nummer 14 i Sparekassens hastigt voksende afdeling i Esbjerg.

FAKTA
Lars er 45 år, gift med Bettina og bor i Esbjerg, hvor han også er født og opvokset. Sammen har parret to sønner, som begge har dyrket elitesvømning. Svømning fylder således meget hos familien, og Lars svømmer selv et par gange om ugen på masterholdet i Esbjerg Svømmeklub. Når tiden er til det snupper han også gerne en tur på mountainbiken sammen med Bettina, ligesom familie gerne rejser på storbyferie.

Siden Middelfart Sparekasse i 2013 åbnede i Skolegade har afdelingen været i rivende udvikling. Det betyder samtidig vokseværk i afdelingen, som med ansættelsen af Lars Grene fra Spar Nord nu er oppe på 14 medarbejdere.

Da det stærkt ekspanderende pengeinstitut Middelfart Sparekasse for knap to år siden etablerede sig i Esbjerg var det med en klar ambition om at gafle markedsandele og udnytte den erhvervsmæssige vækst i landets femte største by. Og det må siges at væres lykkedes ganske godt. Afdeling i Esbjerg med direktør Mikael Breinholt Juhl ved roret startede med fire mand, og på rekordtid efter åbningen i 2013 leverede afdelingen et overskud. I dag beskæftiger afdelingen i Skolegade 13 mand, og kollega nummer 14 er nu på plads.

Han hedder Lars Grene og kommer fra Spar Nord. - Vi har fra første dag i Esbjerg oplevet en massiv interesse for den måde, vi driver pengeinstitut på - det gælder både fra kunder samt potentielle medarbejdere, som vi løbende får mange jobansøgninger fra. For fortsat at kunne give vores kunder den bedst mulige service, har vi ansat Lars Grene som rådgiver, forklarer Mikael Breinholt Juhl.

Del af en succes

Lars Grene, der før han kom til Spar Nord, havde en stilling hos Frøs Herreds Sparekasse, har 26 års erfaring inden for bankbranchen, og Lars Grene kan alle facetterne af rådgivning inden for kerneområderne bolig, investering, pension og forsikring.

- Jeg har kendt til Sparekassen i mange år og har altid kun hørt positive ting om den fra såvel kunder som medarbejdere, og tilfredse kunder og medarbejdere skaber jo hele fundamentet. Mikael og resten af holdet her i Esbjerg har på kort tid skabt et rigtig godt grundlag i byen, og den succes vil jeg gerne være med til at udbygge , fortæller Lars Grene.

Hej Peter
Håber du havde en god varm ferie ;-) Synes lige jeg vil takke for den super flotte modtagelse i sparekassen - alle uden undtagelser på hovedkontoret, har været helt fantastiske. Man kan mærke alle brænder for sit arbejde og selv i en travl hverdag, tager sig godt af alle os nye ;-) Jeg følte mig straks velkommen og ret stolt af, at være en del af dette unikke team. Hvor er jeg glad for mit valg og ikke mindst jeres tillid.

Med venlig hilsen
Lars Grene, Rådgiver

Intern mail

VELKOMST

2b: Hvordan byder I nye medarbejdere velkommen og integrerer dem i kulturen på arbejdspladsen?

Når vi ringer til en kommende kollega og giver den gode nyhed, at vi gerne vil tilbyde vedkommende et job, fortæller vi allerede på det tidspunkt, hvordan vi ønsker at byde vores nye kollega velkommen til Sparekassen.

Vi udarbejder et individuelt program, som beskriver den første uges ansættelse. Her sikrer vi os, at vores nye kollega kommer rundt til alle de afdelinger, som er relevante for jobbet. Det er vigtigt for os, at den nye medarbejder får lejlighed til at hilse på medarbejderne i de interne afdelinger, da kontakten hertil ofte vil være pr. mail eller telefon. Vores nye kollega er hele tiden orienteret om, hvilken afdeling og medarbejder de nu skal møde i den første uges tid. Vi oplever, at det giver tryghed og stor glæde, da de føler sig ventet.

Det, at medarbejderne hilser på hinanden og får mulighed for at fortælle om lige præcis deres job, giver en endnu bedre forståelse og respekt for hinandens jobfunktioner. Samtidig lægger vi op til, at den nye medarbejder gerne må undres over vores rutiner og spørge nysgerrigt ind til, hvorfor vi gør, som vi gør. Det er sundt indimellem at blive set på med andre øjne, og vi er derfor meget åbne overfor, at opgaver kan løses på andre måder, end vi normalt gør.

I undersøgelsen "Danmarks bedste arbejdsplads" for 2014 svarer 99% af medarbejderne, at man som ny på arbejdspladsen føler sig velkommen.

Den første dag kører vores nye kollega sammen med lederen rundt til alle afdelinger for at hilse på alle medarbejderne i Sparekassen. Og så skal de naturligvis også have en velkomstgave.

Alle nye kollegaer får tilknyttet en mentor i den afdeling, de skal arbejde i. Mentoren har en vigtig opgave i, at hjælpe den nye medarbejder til at blive integreret i kulturen og sørge for, at medarbejderen får en god opstart.

Vores nye kollega får også en snak med tillidsmanden, hvor bl.a. alle personalegoder o.lign. bliver gennemgået.

Introduktion af nyansatte

Vi ønsker at give vores nye kollegaer den bedst mulige opstart og velkomst. Derfor kommer alle nye medarbejdere i Sparekassen igennem et introforløb, som skal give en grundviden om Sparekassen og de funktioner, man har brug for. Forløbet skal hjælpe til, at "nye ansigter" får en god start og samtidig får skabt relationer. Både for at vide, hvem man kan trække på i de forskellige funktioner, men også for at skabe forståelse for hinandens arbejde. Denne forståelse er vigtig, for at man kan agere selvledende og proaktivt. Det gør også vejen til hjælp kortere, når man kender hinanden.

Det betyder, at en ny medarbejder kommer rundt til følgende fagområder, inden medarbejderen skal ud i sin egen afdeling:

- Kredit
- Intern revision
- CSR / Samfundsværdi, herunder repræsentantskab og bestyrelse
- Marketing og kommunikation
- Jura
- Compliance
- Økonomi
- It
- Pension
- Investering
- Administration, blandt andet indkøb, fonds
- HR
- Tillidsmand
- Arbejdsmiljørepræsentant.

Det medfører uden tvivl mange informationer på få dage, men kendskabsniveauet og følelsen af samhørigheden stiger. Dette vurderer vi som vigtigt i en organisation, hvor de administrative og kundevendte medarbejdere har en gensidig respekt for hinandens opgaver. Samtidig er det vores helt klare opfattelse, at den nye medarbejder, med afsæt i det omfattende introduktionsprogram, hurtigt bliver integreret i organisationen og ikke mindst i sine opgaver.

LEDER I MIDDELFART SPAREKASSE

Når nye ledere ansættes eller udnævnes i Sparekassen gennemgår de som noget nyt en introduktion, der skal klæde dem på til deres nye job. Typisk vil flere nye ledere følges ad. Ved introduktionen er der fokus på rollen som leder og det at være en del af Sparekassens brede ledergruppe. Derudover informeres de om arbejdet i bestyrelsen samt deres rolle i forhold til det lokale repræsentantskab.

Den nye leder klædes bedre på til at håndtere personalemæssige opgaver, herunder MUS og kompetenceudvikling samt dialog om væsentlige holdningsmæssige områder i medarbejderhåndbogen.

UDDRAG FRA OPSTARTSPLAN/UDDANNELSE AF NYE KOLLEGAER

Dato	Tidspunkt og plateau	Handling	Ansvarlig
Dag 1	**kl. 8.45**	**Velkomst i afdelingen** • Sparekassens Værdigrundlag/ Strategi 2015 • Rundvisning og præsentation i alle afdelinger	Afdelingsdirektør
Opdeles i Kunde-medarbejder og rådgiver	Plateau 2 4 timer Formiddag	**Oplæring FKS-Kernesystemet** • Menulinien i kerne • Notesdatabaser – alle • Medarbejderstamkort • Netbank • 3270 • Standdok. i Notes • Opgavesystem • Standarddok i Word • Kalendersystem/on Time Viewer	 Thorkild Bachmann IT-konsulent
	Plateau 2 3/4 time	**Adgange til elektroniske hjælpemidler/fælles forretnings-gange**	 Bent Hørby Kundekonsulent
	Plateau 2 1,5 time	**Personaleforhold** • Intranet • Personaleforening • Tillids-M/K • Forsikringer • Pension – egen ordning/AP • Finansforbundet • Foretag evt. tilmelding til: Finansforbundet · MUMS · Livskvalitet • Besked til Lønadministrationen og Finansforbundet om træk til Finansforbundet (startdato) • A-kasse	 Ulrik Sørensen Fællestillidsmand
	Plateau 2 ½ time	**Arbejdsmiljørepræsentant**	 Danny Petersen Arbejdsmiljørepræsentant
Kundemed-arbejder og adm. Privat rådgivere Erhvervs rådgivere	Plateau 4 3/4 time 2 timer 3 timer	**Kreditafdelingen – kreditpolitikken m.m.** Afdækning af udd. behovet i Leo syst.m.m.	 Bjarne Bøgstrup Kreditdirektør

Dato	Tidspunkt og plateau	Handling	Ansvarlig
	Plateau 4 1 1/2 time	**HR afdelingen** • Orkidé • Relevante punkter i Sådan • Sundhedsforsikring • Medarbejder håndbog • Danmarks bedste arbejdsplads • Kultur • Strategisk HR	 Anne Andersen HR-konsulent Helle Lund Gregersen HR chef
	Plateau 2	**Hvidvask incl. test**	 Mette Jensen Administrations- medarbejder
	Plateau 4 1/2 time	**Risikostyring og compliance**	 Helle Hjort Christensen Risikoansvarlig Helle Mortensen Complianceansvarlig
	Plateau 4 1 time	**Bestyrelse og repræsentantskab** • God selskabsledelse • CSR	 Rikke Dresing Underdirektør

JEG FØLTE MIG FRA DAG ÉT SOM EN DEL AF SPAREKASSEN

Anita F. Ahrenkiel, Aarhus

Sparekassen forsøger på bedste vis at hjælpe nye medarbejdere til en god start, blandt andet ved at tilbyde et fast introforløb. Især når Sparekassen åbner en ny afdeling, er der mange nye "ansigter", der skal lære hinanden og Sparekassen at kende. Så er det ekstra vigtigt, at der bliver taget hånd om det kollegiale.

Sparekassen har i 2013 åbnet fire nye afdelinger og har i alt ansat mere end 60 nye medarbejdere. Det er vigtigt, at alle får en god start, føler sig velkomne og får besvaret alle de spørgsmål, der trænger sig på, når man begynder på en ny arbejdsplads.

En af dem, der har fået en god start i Sparekassen, er kundemedarbejder Anita Fuglsang Ahrenkiel fra afdelingen i Aarhus. Efter 25 år i andre pengeinstitutter begyndte hun den 1. juli 2013 i Sparekassens nystartede afdeling. Hun føler sig rigtig godt modtaget. Ikke mindst i kraft af introforløbet.

Introforløbet i Middelfart Sparekasse strækker sig som regel over fire sammenhængende dage, hvor nye medarbejdere bliver præsenteret for hovedkontorets forskellige afdelinger og introduceret for de mange forskellige rutiner og systemer. Grundet ferie foregik Anitas introforløb dog over flere uger, hvor hun tog til Middelfart nogle dage ad gangen.

- "Det var faktisk rigtig godt. Vi havde et par dage, hvor vi fik mange informationer og kunne så tage dem med tilbage til afdelingen og samle op på dem. For så at tage nogle ting fra afdelingen med tilbage på kurset. Denne vekselvirkning var virkelig god frem for at få det hele serveret på fire dage i træk. Jeg kunne nå at bearbejde tingene og prøve dem af i praksis", forklarer Anita, som synes, at introforløbet var super godt.

- "Jeg følte mig som en del af Sparekassen fra dag ét. Og det er en rigtig god følelse at have i maven, når man skal møde kunderne. Der blev taget rigtig godt hånd om mig, og alle var meget imødekommende. Jeg er faldet perfekt på plads og føler mig godt rustet", siger Anita.

Hun nævner dog, at der med fordel kan varieres i introforløbet, således at man får et forskelligt forløb, alt efter om man er kundemedarbejder, rådgiver eller andet - og i forhold til, hvad man har med sig fra tidligere. Overordnet er hun dog glad for forløbet og specielt for sit nye job i Sparekassen.

- "Folk er utroligt behagelige og imødekommende hele vejen rundt, og det gør, at jeg er glad for at gå på arbejde. Det er et rigtig rart sted at være. Jeg får samtidig udfordringer på nogle områder, jeg ikke tidligere har fået, fordi alt var mere centraliseret", siger Anita, der har arbejdet i branchen siden 1988. Den største forandring for hende er, at al produktion i Sparekassen ligger ude i afdelingerne. Det sætter hun pris på. Og så oplever hun, at man er meget tættere på den øverste ledelse, end hun har været vant til.

- "Det er nemt at komme med ændringsforslag og indspark. Der bliver lyttet til ideerne, og man tager dem positivt til sig. Meldingen er hver gang, at vi endelig skal sige til, hvis vi kommer i tanke om noget mere eller kender til noget, der kan gøres smartere eller bedre. Det er en rigtig god oplevelse, at folk er lydhøre over for ændringer og ikke bare siger 'nej, sådan er det her'." Anita synes desuden, at det har været fantastisk at være med til at starte en ny afdeling op.

- "Vi er et hold, der skal få tingene til at fungere. Vi skal løfte i flok og har noget, vi skal have op at stå sammen. En fælles opgave og mission. Jeg kan kun sige, at hvis nogen skulle spørge mig, om de skal søge ind i Sparekassen, kan jeg kun sige ja. For det er et super godt sted at være, og man føler sig virkelig velkommen – også fra den øverste ledelse. Der er en tanke på alle, og det gør, at man gerne vil løfte en ekstra opgave, fordi man føler, at man er værdsat."

NY AFDELING I HØRNING

I august 2014 åbnede Sparekassen en ny afdeling i Hørning syd for Århus i samarbejde med fem nye kolleger. Jette Kongsted Jensen fra afdelingen i Middelfart indtog hurtigt rollen som kulturbærer og hjalp de nye kolleger godt i gang.

"Alle fem var fra lokalområdet og havde god erfaring fra bankverdenen, så de kendte allerede til mange af vores systemer. Min rolle bestod derfor mest i at være praktisk hjælper og støtte i dagligdagen. Det er en rigtig god måde for de nye kolleger at få vores kultur og værdier i Middelfart Sparekasse ind under huden. Samtidig har jeg også selv lært meget af det, og man knytter et helt specielt bånd til hinanden i sådan en proces."

SIDEMANDSOPLÆRING

Sidemandsoplæring eller mentorordning har stor betydning i Sparekassen, da kommunikation imellem to mennesker ofte giver den bedste løsning af en opgave. Mentorordningen er en stor succes for nye kolleger, og derfor har vi udvidet ordningen til også at omfatte de unge medarbejdere samt de medarbejdere, der skifter job internt. Derudover er det vigtigt for Sparekassen at værne om det, vi betragter som en særlig kultur; nemlig det at være selvledende i en værdiledet organisation. For at sikre en forankring af kulturen i alle kroge af Sparekassen tilstræber vi derfor at udsende 'kulturbærere' til nye afdelinger i opstartsperioden.

LUISE HJALP ESBJERG I GANG

Sparekassen tilknytter kulturbærere til nye afdelinger. Luise var med til at hjælpe afdelingen i Esbjerg i gang. Det gav nye horisonter hele vejen rundt.

Når Sparekassen åbner en ny afdeling, bestræber vi os på at hjælpe nye medarbejdere bedst muligt i gang. Blandt andet tilknyttes i starten en 'kulturbærer', som gør det muligt for medarbejderne i en ny afdeling at sparre på tætteste hold med en erfaren kollega. En kulturbærer hjælper med at "komme ind under huden" på Sparekassens rutiner, systemer og ikke mindst Sparekassens holdninger og værdier.

Luise var klar til en udfordring

En af dem, som har prøvet rollen som kulturbærer, er 30-årige Luise Juulsen, der blev tilknyttet Sparekassens nye afdeling i Esbjerg, da den åbnede op i august 2013. Luise kommer fra afdelingen i Middelfart og har været i Sparekassen i snart 10 år. Til daglig bor hun i Fredericia med sin kæreste og barn. På trods af en travl hverdag med job og familie kunne hun ikke modstå udfordringen at søge opgaven som kulturbærer.

- "Da jeg læste om den, tænkte jeg straks, at det var den helt rette udfordring for mig. Lige nu søger jeg ikke langvarige nye udfordringer. Men en tidsbegrænset udfordring passede mig perfekt. Jeg "vendte" ønsket derhjemme, og selvom det ville betyde væsentligt længere dage, var der som altid fuld opbakning", fortæller Luise.

Fantastiske nye bekendtskaber

I Esbjerg hjalp Luise blandt andet med IT-systemer, kundemøder, oprettelse af kunder og ekspeditionsopgaver. Hun forsøgte at stå til rådighed uanset problemstillingen.

- "Jeg så det som min fornemste opgave at være positiv, tilgængelig, åben og ærlig. Jeg må dog indrømme, at de nok kunne have fået større hjælp fra en medarbejder med mere 'datadisciplin' og viden om systemerne", siger Luise, der fik nogle fantastiske, nye bekendtskaber ud af sin tid i Esbjerg.

-"Vi har grint, og vi har grædt – og typisk i den rækkefølge. Jeg vidste ikke helt, hvad jeg gik ind til, men det har klart overgået mine forventninger. Det har samtidig givet mig et solidt indtryk af, hvordan vores verden ser ud 'på den anden side'. Jeg har fået stor respekt for vores kreditpolitik – både håndteringen og vigtigheden heraf. Og jeg har stor respekt for mine nye kolleger. Det fremgår tydeligt, at hver og én er håndplukket ud fra helt særlige kompetencer. Og hver af dem bidrager med noget helt specielt til Sparekassen", siger Luise, der varmt kan anbefale et lille udenbys-ophold til andre.

Selv om det var hårdt for hende at være hjemmefra i ekstra mange timer hver dag, så var hun godt hjulpet både af sin kæreste og af sin egen afdeling i Middelfart.

- "De lange dage blev lettere af, at jeg til gengæld ikke skulle træffe større beslutninger og forholde mig til kreditgivning og lignende i min egen afdeling. Mens jeg var i Esbjerg, tog mine kollegaer sig nemlig kærligt af mine kunder", forklarer Luise.

ER DU KULTURBÆRER?

For at sikre vores nye kollegaer en god start i Middelfart Sparekasse, søger vi nogle fra den "gamle" organisation, der kan fungere som kulturbærere og sikre, at den kultur og arbejdsform, der kendetegner Sparekassen får en god start i Hørning. Det bliver helt sikkert både travlt og spændende, så hvis du har lyst, kender Sparekassens systemer til bunds, og er villig til at hjælpe, så skriv eller ring til Anne eller Helle i HR.

Ovennævnte information er fortrolig indtil videre.

/Martin og Peter

Opslag på intra

3. INSPIRATION

Beskriv hvad I gør for at få medarbejderne til at føle, at de har et meningsfuldt arbejde.

? 3a: Arbejdspladsens værdier, mission og vision og hvordan de gøres nærværende for medarbejderne.

Vi arbejder løbende med at gøre værdigrundlaget synligt eller sagt på en anden måde; vi gør det, vi siger - både udadtil og internt – og herigennem bliver værdierne tydeligere.

Udarbejdelsen af nyt værdigrundlag i 2012 gav os en mulighed for at se på, hvordan vi ønskede at bruge værdigrundlaget i vores kommunikation. En del af værdigrundlaget – Sådan er vi! er fx skrevet på vores kaffemaskiner. Derudover bliver forskellige aspekter af værdigrundlaget brugt på visitkort og selvfølgelig på vores hjemmeside www.midspar.dk

I den eksterne markedsføring er vi også meget bevidste om brugen af værdier og holdninger.

Der bruges ikke penge på at markedsføre almindelige produkter eller priser på produkter, men i stedet på markedsføring af de holdninger, vi ønsker at stå for, og det brand, vi ønsker at udbygge.

Hvis vi reklamerer for et produkt, er det et produkt med en særlig holdning bag, som fx Energilån, hvor man kan låne til en særlig lav rente til tiltag, der kan nedsætte energiforbruget, eller MS Fokus, der er en opsparing med god rente og støtte til et velgørende projekt. Se beskrivelse af produkterne under afsnit 10 b.

Processen frem mod det nye værdigrundlag (en del af Strategi 2015)
Internt arbejdede vi med et nyt værdigrundlag igennem det meste af 2011.
Vi lavede fx en spørgeundersøgelse blandt medarbejderne, der skulle kortlægge brugen og forståelsen af de værdier, der havde tjent Sparekassen gennem 20 år.

Eksempel på en nyhed på MSintra

OPGAVE 1 OM VÆRDIGRUNDLAGET I ALLE AFDELINGER

Invitation til:
Vi der har været her længe
Vi der ikke har været her længe
Vi der er nye

Der er brug for alle til "Strategi 2015"
Vi står over for et stort og meget spændende arbejde, idet vi som ledelse har til opgave at føre Sparekassens værdigrundlag ind i fremtiden.

Værdigrundlaget er blevet til i 1991 og er blevet udvidet med nogle tillægsværdier i årene efter.

Dette har været bærende i den udvikling, der har ført til, at vi i dag er en af Danmarks bedste både til kunder og medarbejdere.

Den virkelighed, som vi lever i, er på visse områder meget anderledes end dengang, og derfor er det nu tid til at se på, om vores værdigrundlag på nogle områder trænger til modernisering. Det er vigtigt for os, at vi bevarer det gode fra det gamle, samtidig med at vi bygger bro ind i nutiden og fremtiden.

Vi er bevidste om, at vi skal ind og forholde os til selve kernen i Sparekassen, og den slags kan vi bedst gøre i fællesskab. Derfor vil vi gerne indbyde alle medarbejdere til at tage del i arbejdet.

Arbejdet er allerede påbegyndt:
- Undersøgelsen om forankringen af værdierne (efteråret 2011)
- Undersøgelsen af kulturen (foråret 2012).

UDDRAG FRA GRUPPEARBEJDET VEDR. NYT VÆRDIGRUNDLAG 9. SEPTEMBER 2012

MISSION	SÆT ORD PÅ, HVAD DU/I TÆNKER OG FORSTÅR VED MISSION	HVAD KAN DET BETYDE FOR MIG/OS AT EFTERLEVE DE NYE VÆRDIER I HVERDAGEN
Et unikt arbejdsfællesskab	- Familie-følelse - Friheden til selv at bestemme (gebyrer, rentesatser, mv.) /Friheden til at bruge hinandens kompetencer - Kan træffe beslutninger - Vi er fagligt klædt på til opgaverne - At man bekymrer sig om hinanden - At man ikke går hjem, når andre sidder og knokler - God stemning!! - Det skal være sjovt, og der skal kunne grines	- Meget af det vi allerede gør - Brug talenter på tværs af fagområder (En afd leder behøver ikke nødvendgvis være den bedste mødeleder – derfor kan en anden måske tage over) - Brug de talenter, vi har i "huset" - Vi skal sørge for at udvikle os - Vi skal hjælpe hinanden med at blive det, vi gerne vil blive - I stedet for at tvinge alle igennem samme uddannelse skal det være op til den enkelte at sørge for egen udvikling, hvilket skal bakkes op af ledelse og Sparekassen
Vi er sparekassen, og det er vi stolte af	- Jeps! Sætter ligesom en streg under de andre pointer - Vi har passion - Vi udviser begejstring og engagement - Vi skjuler ikke noget overfor nogen - Vi har frihed til ansvar - Vi identificerer os med vores arbejdsplads - Fleksibilitet - Vi føler os unikke med den måde, vi arbejder på - Vi har alle funktioner i afdelingerne og ingen telefonbank - Vi gør en forskel og har rammerne til det - Vi skaber tilfredsstillende økonomiske resultater	- Anerkendelse og tillid skaber stolthed - Glæden ved at gå på arbejde - Det er nemt, da vi allerede er stolte af at være en del af - Middelfart Sparekasse – alle skal huske at sætte pris på den gode og unikke arbejdsplads, som allerede har oparbejdet igennem tiden - Stolheden bliver genoprettet til tidligere niveau – eller højere! - Vi vil stadig fortælle med stolthed, hvor vi arbejder - Ingen "trælse" sager i pressen - Vi skal opføre os ordentligt - Fastholdelse, det bliver sjovere at komme på arbejde, og det smitter i forhold til kunderne - Større indtjening

HAR JEG/VI SPØRGSMÅL ELLER KOMMENTARER TIL LEDELSEN I FORBINDELSE MED DET NYE VÆRDIGRUNDLAG	
Spørgsmål	- Hvordan bliver vi mere innovative/udviklingsorienterede? - Vi skal have mere fokus på "best practise" og forretningsgange. Hvordan konkret?? - Kan vi udnytte IT bedre? Være på forkant teknologisk?? - Hvor mange penge skal vi tjene? Hvornår er det bæredygtigt?
Kommentarer	- Vi ønsker at bibeholde en åben og en ærlig ledelse – information!

VÆRDIGRUNDLAG

VISION, MISSION OG SÅDAN ER VI!

VISION: BEDST TIL KUNDER

Værdier er ikke noget, vi har. Det er noget, vi skaber sammen!

Vores berettigelse som pengeinstitut er, at vores kunder har tillid til, at vi kan levere et langsigtet og stabilt fundament for deres økonomi. I Sparekassen er vi derfor ikke i tvivl om, at vores kunders opbakning er altafgørende for vores virke. I erkendelse heraf er vores vision at være bedst til kunder.

At være bedst til kunder er for os et spørgsmål om at udvise forståelse for den enkelte kundes konkrete livssituation og være på forkant med kundernes behov.

Erhvervskunden har brug for en hurtig afklaring, den ældre kunde har brug for personlig service, familien ønsker den samme rådgiver på tværs af engagementer, og den unge kunde ønsker en letforståelig mobilapplikation. Fælles for de fleste er traditionelle dyder som:

- Tillid og tryghed
- Ordentlighed
- Personlig kontakt mellem mennesker
- Et højt fagligt niveau
- Tilgængelighed og fleksibel service
- Åben og ærlig kommunikation
- Effektive beslutningsgange
- Individuel service og rådgivning
- Relevante selvbetjeningstilbud i forhold til kundernes forventninger.

MISSION:

Unikt arbejdsfællesskab

- Tillid til og anerkendelse af den enkelte medarbejder. Dette er en forudsætning for, at alle møder begejstrede og engagerede på arbejde og en forudsætning for at skabe gode og trygge rammer for vores medarbejdere
- Vi har en arbejdsplads, hvor vi spiller hinanden gode og udnytter vores forskelligheder på bedste vis
- Vi er en del af den fælles succes og udvikler os sammen, både menneskeligt og fagligt
- Vi har stor personlig frihed og tillid, og vi forventer, at alle er åbne, forandringsparate og ansvarsfulde.

Bæredygtige resultater

- Middelfart Sparekasse stræber efter langsigtede resultater og forretninger, der tager afsæt i den enkelte kundes behov
- Vi skal udvikle Middelfart Sparekasse og opretholde Sparekassens selvstændighed
- Vi skaber resultater, der både måles på den økonomiske bundlinje og giver økonomisk tryghed for vores kunder og stolthed for vores medarbejdere
- Vi skaber langvarige relationer med både kunder og medarbejdere
- Vi opfører os ordentligt og vil hellere vente på den gode forretning.

Sådan er vi! er det, du som kunde og samarbejdspartner kan forvente, når du møder os i Middelfart Sparekasse.

Lokal udvikling

- Middelfart Sparekasse er med til at udvikle det lokale erhvervs-, forenings- og kulturliv i det lokalområde, vi er en del af. Vi tror på, at vi ved at fremme den lokale udvikling også er med til at fremme Sparekassens fortsatte udvikling
- Vi engagerer os og er synlige i lokalområdet for at stimulere virketrangen, skabe oplevelser, tiltrække tilflyttere og knytte endnu stærkere sociale bånd i de lokalsamfund, hvor vi er til stede via vores afdelinger
- Vi bidrager aktivt til udviklingen og støtter bredt i lokalområdet.

SÅDAN ER VI!

Vi er ordentlige og åbne over for vores omgivelser

- Du møder ærlige og troværdige medarbejdere med respekt for andres holdninger og forskellighed. Vi optræder professionelt, og moral og etik er vigtige elementer i vores rådgivning. Vi er åbne over for vores omgivelser og de forandringer, vi møder.

Vi indgår forretninger, der skaber værdi for dig og Sparekassen

- Vi ønsker at præsentere dig for anderledes og fleksible løsninger skabt til dine behov og ønsker. Vi vil skabe langvarige relationer med afsæt i, at vores relation skal være en god forretning for både dig som kunde og for Sparekassen.

Vi mødes i øjenhøjde

- Et kundeforhold i Middelfart Sparekasse er baseret på, at mennesker møder mennesker, og at mennesker er forskellige. Vi tilbyder dig en individuel service og rådgivning. Du kan derfor forvente en ligeværdig dialog i øjenhøjde.

Vi er Sparekassen, og det er vi stolte af

- Tilfredse medarbejdere er en forudsætning for at give dig en god kundeoplevelse. Derfor møder du begejstring og engagement i Sparekassen, og vores ambition er at være Danmarks bedste arbejdsplads.

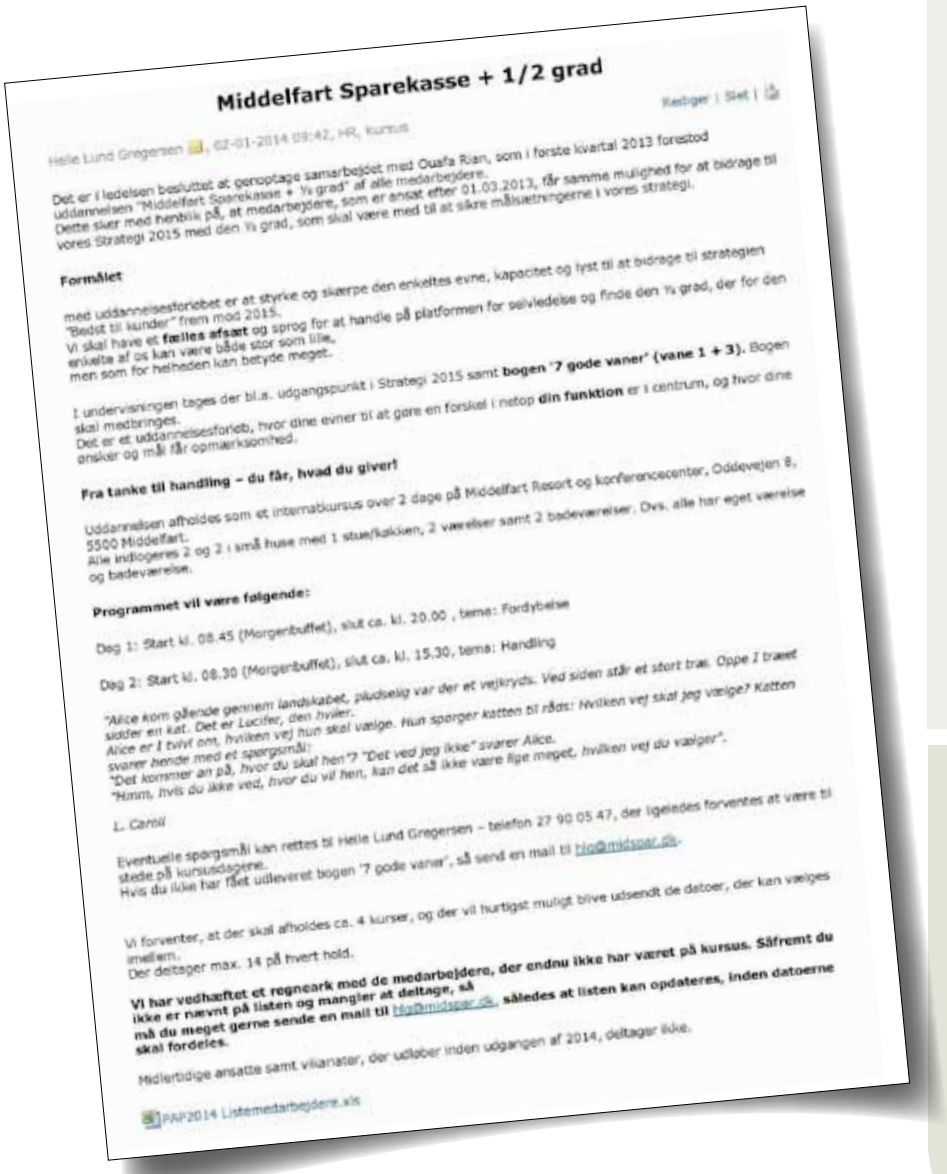
LANCERING AF STRATEGI 2015 OG NYT VÆRDIGRUNDLAG SKETE 7. JANUAR 2013

Det revitaliserede værdigrundlag, som bevarer det gode fra det gamle samtidig med, at vi bygger bro ind i nutiden og fremtiden, blev offentliggjort sammen Strategi 2015 "Den gyldne middelvej" 7. januar 2013 ved en meget veltilrettelagt eftermiddag/aften. Alle medarbejdere, bestyrelse og repræsentantskab var inviteret til hemmelig mission.

? 3b: Initiativer som overfor medarbejderne illustrerer den værdi, deres indsats har for arbejdspladsen, kunder og/eller samfundet generelt.

I 2013-2015 har vi gennemført et to-dags kursus for alle medarbejdere. Kurset tager bl.a. udgangspunkt i Sparekassens ledelsesform og nye værdigrundlag. Formålet med det tværorganisatoriske uddannelsesforløb er at styrke og skærpe den enkeltes evne, kapacitet og lyst til at bidrage til strategien "Bedst til kunder" frem mod 2015.

Der skulle skabes et fælles afsæt og sprog for at handle på platformen for selvledelse og finde den ½ grad, der for den enkelte af os kan være både stor som lille, men som for helheden kan betyde meget. Det er et uddannelsesforløb, hvor medarbejdernes evner til at gøre en forskel i netop deres funktion er i centrum, og hvor deres ønsker og mål får opmærksomhed. Den personlige tilgang til arbejdet fusioneres med den professionelt, fagligt forankrede tilgang, således at den enkeltes evner, lyst og ressourcer former sig til fælles bedste.



Middelfart Sparekasse + 1/2 grad

Helle Lund Gregersen, 02-01-2014 09:42, HR, Kursus — Redigér | Slet |

Det er i ledelsen besluttet at genoptage samarbejdet med Ouafa Rian, som i første kvartal 2013 forestod uddannelsen "Middelfart Sparekasse + ½ grad" af alle medarbejdere.
Dette sker med henblik på, at medarbejdere, som er ansat efter 01.03.2013, får samme mulighed for at bidrage til vores Strategi 2015 med den ½ grad, som skal være med til at sikre målsætningerne i vores strategi.

Formålet

med uddannelsesforløbet er at styrke og skærpe den enkeltes evne, kapacitet og lyst til at bidrage til strategien "Bedst til kunder" frem mod 2015.
Vi skal have et **fælles afsæt** og sprog for at handle på platformen for selvledelse og finde den ½ grad, der for den enkelte af os kan være både stor som lille,
men som for helheden kan betyde meget.

I undervisningen tages der bl.a. udgangspunkt i Strategi 2015 samt **bogen '7 gode vaner' (vane 1 + 3).** Bogen skal medbringes.
Det er et uddannelsesforløb, hvor dine evner til at gøre en forskel i netop **din funktion** er i centrum, og hvor dine ønsker og mål får opmærksomhed.

Fra tanke til handling – du får, hvad du giver!

Uddannelsen afholdes som et internatkursus over 2 dage på Middelfart Resort og konferencecenter, Oddevejen 8, 5500 Middelfart.
Alle indlogeres 2 og 2 i små huse med 1 stue/køkken, 2 værelser samt 2 badeværelser. Dvs. alle har eget værelse og badeværelse.

Programmet vil være følgende:

Dag 1: Start kl. 08.45 (Morgenbuffet), slut ca. kl. 20.00 , tema: Fordybelse

Dag 2: Start kl. 08.30 (Morgenbuffet), slut ca. kl. 15.30, tema: Handling

"Alice kom gående gennem landskabet, pludselig var der et vejkryds. Ved siden står et stort træ. Oppe I træet sidder en kat. Det er Lucifer, den hviler.
Alice er I tvivl om, hvilken vej hun skal vælge. Hun spørger katten til råds: Hvilken vej skal jeg vælge? Katten svarer hende med et spørgsmål:
"Det kommer an på, hvor du skal hen"? "Det ved jeg ikke" svarer Alice.
"Hmm, hvis du ikke ved, hvor du vil hen, kan det så ikke være lige meget, hvilken vej du vælger".

L. Carol

Eventuelle spørgsmål kan rettes til Helle Lund Gregersen – telefon 27 90 05 47, der ligeledes forventes at være til stede på kursusdagene.
Hvis du ikke har fået udleveret bogen '7 gode vaner', så send en mail til hlg@midspar.dk.

Vi forventer, at der skal afholdes ca. 4 kurser, og der vil hurtigst muligt blive udsendt de datoer, der kan vælges imellem.
Der deltager max. 14 på hvert hold.

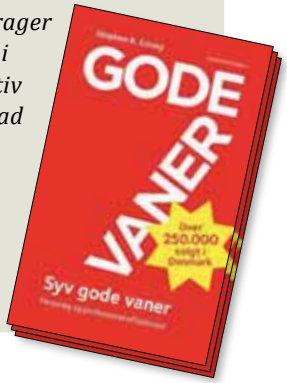
Vi har vedhæftet et regneark med de medarbejdere, der endnu ikke har været på kursus. Såfremt du ikke er nævnt på listen og mangler at deltage, så må du meget gerne sende en mail til hlg@midspar.dk, således at listen kan opdateres, inden datoerne skal fordeles.

Midlertidige ansatte samt vikarater, der udløber inden udgangen af 2014, deltager ikke.

PAP2014 Listemedarbejdere.xls

"Der er en historisk forankret selvledelsesplatform i Middelfart Sparekasse, og det er muligt for medarbejdere og ledere i Sparekassen at opnå mere. Det sker i form af kvalitet og nytænkning på kryds og tværs af organisationen, og dermed sikres en langsigtet overlevelse for Sparekassen midt i en turbulens, der langt fra er overstået i finanssektoren". Ouafa Rian.

Bogen: 7 gode vaner
Er du re-, pre- eller proaktiv?
Service gi'r man - Bedst til kunder er man!
Hvordan bidrager du til Strategi 2015? Proaktiv plan - 1/2 grad



Uddrag fra bogen "Syv gode vaner"

	HASTER	HASTER IKKE
VIGTIGT	I (BRANDSLUKNING) Kriser, Presserende problemer, Projekter med tidsfrister, Møder, Forberedelse	II (KVALITET) Forberedelse, Forebyggelse, Værdiafklaring, Planlægning, Opbygge personlige forhold
IKKE VIGTIGT	III (FUP) Afbrydelser, Nogle telefonopkald, En del post, Nogle rapporter, Mange møder	IIII (SPILD) Trivialiteter, Beskæftigelsesterapi, Junk mail, Tidsfordriv. Tidsrøvere, "Flugt-aktiviteter"

DEN BRÆNDENDE PLATFORM

- Der er en ny virkelighed - det nogen kalder `Den nye normal´ , og for Middelfart Sparekasse er kompleksiteten ydermere påvirket af, at vi har valgt en både/og strategi som en Sparekasse for alle.
- Bedst til kunder er ikke noget vi er - det er et udviklingsprojekt for den enkelte medarbejder
- Når mere end 200 medarbejdere drejer en 1/2 grad, kan det føre til store forandringer.

PROAKTIV PLANLÆGNING SKABER SOL GENNEM TRANSFORMATIONSTÅGE V/ OUAFA

I langt de fleste udviklingsprocesser indgår overvejelser om mål og midler på et tidligt tidspunkt. Det redskab, vi har fundet bedst i disse overvejelser er proaktiv planlægning.

Her vil vi beskrive 7 trin i et proaktivt planlægningsforløb. Vi beskriver dem, som hvis det var en virksomheds fremtid, det drejede sig om. Det kunne også være en afdeling i en virksomhed, et enkeltstående projekt, en forretning eller en person, det drejede sig om. Formålet med en proaktiv plan er at beskrive en attraktiv fremtidig situation, som hvis den nås, vil klare vanskeligheder, opgaver og udfordringer, som en virksomhed nu står i.

PROAKTIV PLANLÆGNING

- SITUATION OG UDFORDRING
- STRATEGISKE VÆRDIER
- INTERESSENT ANALYSE
- MÅLBESKRIVELSE
- HANDLINGSPLAN
- PILOTPROJEKT
- KOMMUNIKATION OG GENNEMFØRSEL

UDDRAG FRA EN PROAKTIV PLAN: MADS ARBEJDER I DAG I SPAREKASSENS ERHVERVSAFDELING I MIDDELFART

OPFØLGNING:

- Fast aftale om opfølgningsmøder (Hjælp til at holde fokus)
- Det er mit eget ansvar at føre vores PAP ud i livet og derfor også mit ansvar at komme i mål.
- Søg selv hjælp og støtte, hvor jeg kan.

MADS PAP Mød Mads – klik her

DELMÅL

ORDYBELSE OG MOTIVATION

Luise på 1/2 grad - Her deler hun sin målbeskrivelse med de øvrige kollegaer på holdet. Ouafa tager noter for efterfølgende at gøre målbeskrivelsen mere konkret

KULTURANALYSE

Hvad er kultur i daglig tale?
- Vaner
- "vores måde" at gøre tingene på
- Dét, der betyder noget for os
- Vores fokusområder
- Det selvfølgelige og naturlige for os
- Dét, der ikke er til diskussion
- Banen vi spiller på ("inden for stregerne" vs. "uden for stregenerne")
- Vores værdier
- Grundantagelser
- "Ændres kun langsomt"

Hvorfor kultur?
- Der er afgørende sammenhænge mellem en organisations kultur og organisationens evne til at lykkes med konkrete tiltag fx arbejde med effektivitet, kvalitet, teams, work-Life-balance, innovation, indtjening m.m.
- Kulturen, som indsatsen plantes i, har afgørende betydning for resultatet af arbejdet med innovation/udvikling.

Kulturanalyse:
- OCAI- "Organizational Culture Assessment Instrument"
- Gennemført i vores organisation af Christian Horn i april 2012
- Elementer fra 4 forskellige kulturer kæmper om organisationens fokus:
  - Familie/fællesskab
  - Udvikling/innovation
  - Resultat/marked
  - Hierarki/klassisk organisering

Kultur, strategi og værdigrundlag:
I 2012 ønskede vi at undersøge vores kultur, og hvordan den komplementerede den strategi og det nye værdigrundlag, der var under udarbejdelse. Undersøgelsen viste tydeligt, at scoren for familie/fælleskabet var meget høj. Så høj, at det var helt naturligt at italesætte de fordele og ulemper, der er ved så højt et fokus på en kultur på bekostning af de øvrige. Undersøgelsen indgik derefter som et vigtigt element for os alle i det store arbejde, der blev lagt fra organisationens side i processen med at skabe et nyt værdigrundlag og Strategi 2015, som skulle være med til at skabe et nyt udsyn.

I 2013 – første år med Strategi 2015 – valgte ledelsen at gennemføre undersøgelsen igen. Der var sket en tydelig ændring af kulturen fra 2012 til 2013. En ændring, der viste sig næsten at være lig med den målsætning, som Sparekassens bestyrelse faktisk opstillede for den kultur, som de vurderede skulle til for at implementere strategien i dagligdagen. Bestyrelsen målsætning for kulturen blev først kommunikeret ud til organisation, efter at undersøgelsen blev gennemført i 2013.

I begyndelsen af 2015 ønskede to kollegaer at inddrage den samme kulturanalyse i deres opgave på HD 2.del. Dette sagde ledelsen straks ja tak til, da det kunne være ret interessant at se, hvordan kulturen så ud i slutningen af vores strategiperiode og efter ankomst af mange nye kolleger.

(Martin Nørholm Baltser blev adm. direktør pr. 01.01.2012, hvor vi var 197 medarbejdere. Pr. 31.12.2014 var vi 260 medarbejdere, hvoraf de 131 er ansat, efter Martin tiltrådte.)

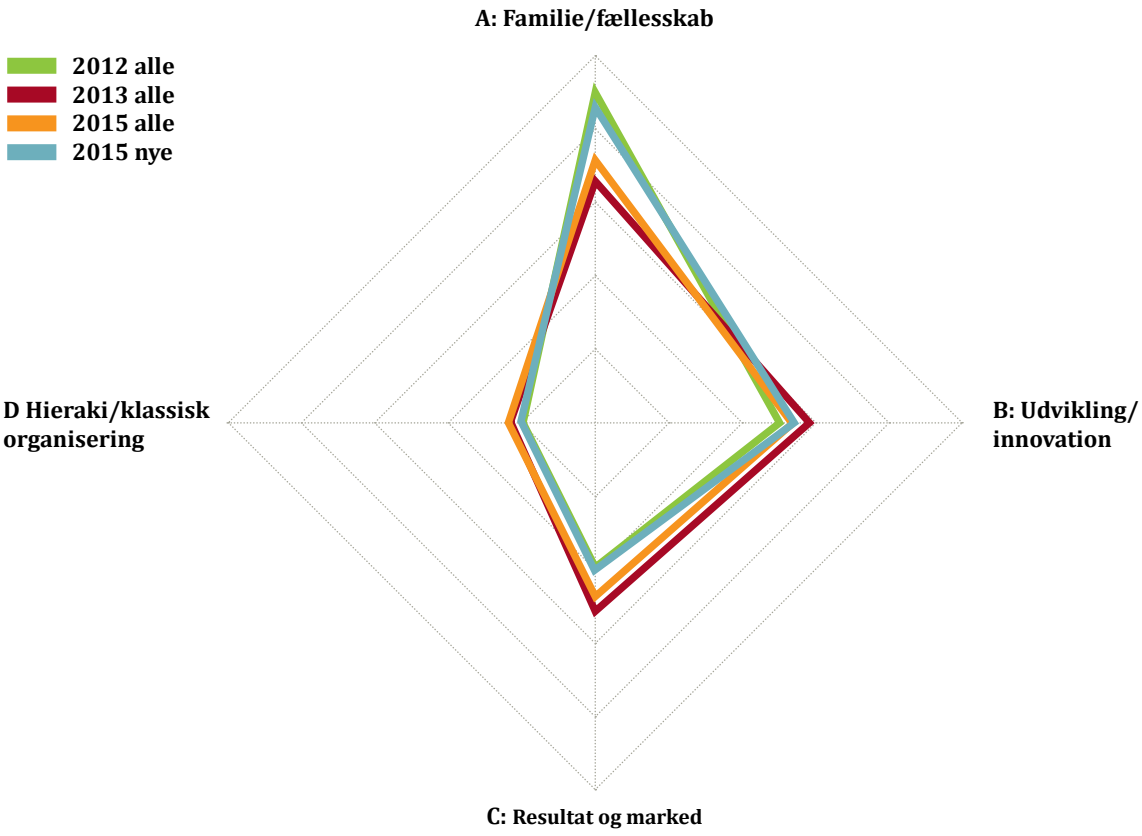
Undersøgelsen viste blandt andet, at de "gamle" medarbejdere overordnet anser kulturen i Middelfart Sparekasse som værende næsten uændret i forhold til undersøgelsen fra 2013.Vores "nye" kollegaer (ansat efter 01.01.2013) anser kulturen i Sparekassen som markant mere fælleskabsorienteret end de "gamle" kollegaer. Samlet set viste undersøgelsen, at det er lykkedes at fastholde det, der kendetegner og differentierer os fra andre pengeinstitutter, og at dette er sket via et meget tydeligt fokus på den fusion af forskellige kulturer, som ansættelsen af de mange nye kolleger har betydet.

"Kulturen er som udgangspunkt stærkere end selv den bedste strategi! Så stærk at den spiser strategi til morgenmad." Peter Drucker, 1909 - 2005

"Vi mener, at vi i høj grad er lykkedes med at gøre vores Strategi 2015 levende og omsætte den til konkrete handlinger og målbare resultater. Det har været tydeligt, at vores kultur undervejs har understøttet strategien, og at vi har prioriteret en høj involvering og tæt dialog med medarbejderne. Dette er helt sikkert en del af forklaringen på, hvorfor implementeringen af Strategi 2015 er lykkedes så godt." Underdirektør Rikke Dresing

Karakteristiske træk		Mål for strategi 2015	2012 Alle medarbejdere	2013 Alle medarbejdere	2015 Alle medarbejdere	2015 Nye medarbejdere*
A: Familie/ fællesskab	Sparekassen er et meget personligt sted. Den er som en stor familie. Vi lægger meget af os selv i arbejdet	30	45	33	36	43
B: Udvikling/ innovation	Sparekassen er meget dynamisk og god til at sætte nye ting i gang. Vi er villige til at vove pelsen og prøve noget nyt	25-30	25	29	27	27
C: Resultat og marked	Sparekassen er meget resultatorienteret. Det er vigtigt at tingene bliver gjort. Vi er meget præstations- og konkurrenceorienterede	25-30	20	26	24	20
D: Hierarki/ klassisk organisering	Sparekassen er et meget kontrolleret og velstruktureret sted. forretningsgange, regler og lovgivning	10-20	10	12	12	10

*Ansat efter 01.01.2013



DANMARKSMESTER I KUNDETILFREDSHED

? 3c: Historier der deles med medarbejderne, og som får dem til at føle sig stolte af arbejdspladsen:

Tilfredse kunder er afgørende for kundefastholdelse og for at skabe vækst blandt eksisterende og nye kunder. Derfor er det naturligt, at kundetilfredshed optager mange virksomheder. Men kundetilfredshed er også kommet på dagsordenen, fordi produkter og priser stort set er ens uanset branche. Vi tror på, at tilfredse medarbejdere også giver tilfredse kunder.

I 2014 har vi fået flere anerkendelser, der underbygger vores daglige arbejde med og visionen om at være bedst til kunder. To uafhængige kundeundersøgelser har placeret Middelfart Sparekasse helt i top som det pengeinstitut, der har den højeste tilfredshed blandt kunder.

Analyse Danmarks Bankanalyse 2014
I Analyse Danmarks Bankanalyse 2014 er Middelfart Sparekasse det pengeinstitut af alle i undersøgelsen, der i højeste grad lever op til kundernes forventninger og kundernes opfattelse af det ideelle pengeinstitut. Analysen tager udgangspunkt i mere end 5.000 danske bankkunders besvarelser og giver et indblik i kundernes tilfredshed, anvendelse af ydelser og tillid til pengeinstitutter.

Finanssektorens KundeBenchmark 2014
Undersøgelsen, som Finanssektorens Uddannelsescenter kalder "Finanssektorens KundeBenchmark", placerede i 2014 Middelfart Sparekasse helt i top som det mellemstore danske pengeinstitut med de mest tilfredse kunder – både når det gælder privat- og erhvervskunder. Mere end 25.000 kunder fra 39 danske pengeinstitutter har bidraget til undersøgelsen, der belyser tilfredshed og loyalitet over for pengeinstitutterne.

Kundeklager
I 2014 modtog Sparekassen 14 kundeklager. Ingen af disse klager har ført til retssager eller sager for Pengeinstitutankenævnet. Pengeinstitutankenævnet har i 2014 afsagt 1 kendelse, hvor Sparekassen ikke fik medhold.

MS bådlån - kundehistorie fra midspar.dk/bedst
I forbindelse med vores "Bedst til kunder" kampagne på Midspar.dk, opfordrer vi Sparekassens kunder til at dele de gode kundeoplevelser. Erik fra Løgstrup har skrevet nedenstående beretning om, hvordan en pressemeddelelse om bådfinansiering, sammen med god og troværdig rådgivning, endte med et helkundeforhold i Middelfart Sparekasse.

De har fokus på kunderne og på tilstedeværelsen i lokalmiljøet. Det betyder meget for mig på trods af, at jeg bor i Kbh. *Personalet er det bedste og mest hjælpsomme, jeg længe har mødt! Og så er jeg vild med, at der både er unge og gamle rådgivere.*

Jeg er yderst tilfreds og har fået en service, som er langt ud over mine forventninger. Jeg er så glad for, at jeg er skiftet til Middelfart Sparekasse - det skulle jeg have gjort for lang tid siden!

I bevarer jeres personlige måde at drive bank på. Man er ikke bare et nr., og I er en god og sund bank. Dejligt ens bank aldrig er i medierne på en negativ måde.

Jeg har simpelthen fundet en bank, som hjælper mig og er der 110 % uanset hvad.

Vi har fået en god behandling i 68 år og fået hjælp til det, der har været vores behov – fra husbyggeri til opstart som selvstændig og nu som pensionist.

Medarbejderne udstråler, at de er glade for deres arbejde! Det samme opleves ved en telefonhenvendelse til sparekassen. En dejlig fornemmelse – bliv ved med det!

Middelfart Sparekasse holder, hvad de lover - har været kunde i Sparekassen i 30 år og er aldrig gået forgæves.

Artikel fra KapitalWATCH

Ifølge Martin Baltser er det vigtigt for Middelfart Sparekasse at "opføre sig ordentligt". Det betyder først og fremmest, at man ikke svigter kundernes tillid.

SOLID, ORDENTLIG OG TILGÆNGELIG

Middelfart Sparekasse har papir på, at de både har nogle af landets mest tilfredse kunder og medarbejdere. I et marked, hvor man ikke differentierer sig på produkter og priser, satser sparekassen på service og åbner filialer for at være tæt på kunderne

Af Flemming Birch

Hos Middelfart Sparekasse er de godt tilfredse med væksten. I løbet af de seneste to år har sparekassen åbnet fem nye filialer, og i 2014 bød man 35 nye medarbejdere velkommen. Sparekassen tiltrækker i øjeblikket omkring 7.500 kunder om året.

- I det samlede billede betyder vores kundetilgang ingenting for de store pengeinstitutter. Men det er en stor vækst for os, og hvis de store skulle vokse med en tilsvarende hastighed, ville deres markedsføringsomkostninger eksplodere, vurderer adm. direktør Martin Baltser.

Målet for Middelfart Sparekasse er da også at åbne flere full service-filialer, som både retter sig mod private og erhvervskunder. Især Trekantsområdet, Odense, Aarhus og Esbjerg er vigtige markedsområder for sparekassen. Sparekassen har desuden en CSR-profil, der bl.a. betyder, at man bakker lokalsamfundene op.

Ledelsen står ikke i vejen

Ifølge Martin Baltser differentierer sparekassen sig ikke på pris eller produkter, og tilbyder som udgangspunkt det samme som de fleste andre pengeinstitutter i Danmark. Det, der gør forskellen, er mødet mellem kunderne og medarbejderne i sparekassen.

- I ledelsen er vi opdraget til ikke at stå i vejen, og de enkelte afdelinger har stor autonomi. Vi har administrative medarbejdere siddende i alle afdelinger, fordi det giver rådgiverne frihed til at svare kunderne hurtigt. Hvis du søger om et billån, får du svar med det samme. Vi skal være tilgængelige, og vi

skal træffe hurtige beslutninger, for det er vigtigt for små og mellemstore kunder.

Netop tilgængeligheden spiller en stor rolle for Middelfart Sparekasse, der har både direkte numre og mobilnumre på alle medarbejdere frit tilgængelige for kunderne.

- Vores vision er "Bedst til kunder", og flere tilfredshedsanalyser dokumenterer at vi lever op til visionen. Vi kan kun tjene penge, hvis kunderne er tilfredse, derfor tænker vi altid på kundens bundlinje, siger Martin Baltser.

- Vi tror på, at det er gennem vores daglige handlinger, kunderne oplever, at vi gør en positiv forskel – en forskel, der ikke mindst er forankret i medarbejdere, der er stolte af Middelfart Sparekasse og hver dag arbejder for at yde deres bedste. Gensidig tillid, respekt og anerkendelse er afgørende for at udvikle en virksomhed med medarbejdere, der kommer på arbejde for at sikre kunderne den bedst mulige oplevelse.

Middelfart Sparekasse har papir på, at de rent faktisk er "bedst til kunder". Ifølge Finanssektorens KundeBenchmark 2014 er sparekassen det mellemstore danske pengeinstitut med de mest tilfredse kunder – både når det gælder privat og erhvervskunder.

I Analyse Danmarks årlige bankanalyse, er Middelfart Sparekasse er det pengeinstitut af alle i undersøgelsen, der i højeste grad lever op til kundernes forventninger og kundernes opfattelse af det ideelle pengeinstitut – og dermed bliver Middelfart Sparekasse overordnet set vurderet som det bedste primære pengeinstitut af kunderne.

At opføre sig ordentligt

Ifølge Martin Baltser er det vigtigt for Middelfart Sparekasse at "opføre sig ordentligt". Det er jo et noget blødt begreb, men i følge direktøren betyder det, at man ikke svigter kundernes tillid.

Et konkret eksempel er, da sparekassen købte de ekstremt risikable Scandinotes Junior tilbage, man havde solgt kunderne. Da Roskilde Bank kollapsede, tabte obligationen voldsomt i værdi, og netop junior-tranchen måtte tage hele tabet. Middelfart Sparekasse erkendte med det samme, at produktet var så komplekst, at man ikke med rimelighed kunne forvente, at kunden selv kunne gennemskue risikoen.

Smilet er stort er Middelfart Sparekasses Vinding-afdeling. Sparekassen er tre gange kåret som Danmarks bedste arbejdsplads.

- Nu har vi så for 27 mio. Scandinotes liggende i pengeskabet, som vi ikke regner med er noget værd. Til gengæld har vi opført os ordentligt og har bevaret både kunderne og medarbejdernes tillid konstaterer Martin Baltser.

Danmarks bedste arbejdsplads

Også på medarbejdersiden formår Middelfart Sparekasse at opføre sig ordentligt. Hele tre gange er sparekassen kåret som Danmarks bedste arbejdsplads, og i 2014 kom man ind på femtepladsen.

- Vi er meget stolte over resultatet og glæder os over, at vi fortsat ligger i toppen som en af Danmarks bedste arbejdspladser, siger Martin Baltser, men det vigtigste for os er faktisk ikke placeringen. Vi bruger medarbejderundersøgelsen aktivt i arbejdet med medarbejdertrivsel, så vi kan forblive en god arbejdsplads. I 2014 så vi den højeste score i de 13 år, vi har deltaget. Hele 99 procent tilkendegiver, at sparekassen er et godt sted at arbejde. En imponerende bedrift i et år med rekord høj kundetilgang, ansættelse af mange nye kolleger og åbning af ny afdeling. siger Martin Baltser.

Han sætter lighedstegn mellem sparekassens medvind og den høje score i medarbejdertilfredsheden.

- Jeg er overbevist om, at vi bl.a. scorer højt, fordi medarbejderne i Middelfart Sparekasse mærker, at de er en del af en succes. Det er noget, man mærker som medarbejder, og det giver en stolthed over at arbejde i Middelfart Sparekasse, siger han.

- Når det er vigtigt for os at være en god arbejdsplads, er det også for kundernes skyld. Vi tror på, at en god arbejdsplads giver overskud til kunderne, og det er dem, vi lever af, siger Martin Baltser.

Kan tænke langsigtet

Middelfart Sparekasser er en garantsparekasse, dvs. at den er selvejende institution, der ikke har nogen aktionærer. Den ansvarlige kapital er garantindskud fra kunder til gengæld for en rente, der pt. er på 4,5 procent, og egenkapitalen er lagt til side af overskuddet siden 1853. I 2014 udgør den ca. 800 mio. kr. Ved siden af det, kan sparekassen optage lån i det finansielle marked, og det har man pt. gjort for 58 mio. kr.
Situationen lige nu er, at pengeinstitutterne skal være solide, og indtjeningskravene til en selvejende sparekasse er ikke meget anderledes, end de er til børsnoterede selskaber. Til gengæld kan Middelfart Sparekasse ifølge Martin Baltser tillade sig at tænke mere langsigtet, fordi man ikke har aktionærernes krav om kortsigtet afkast.

Et eksempel på langsigtet tankegang er, at man vælger at bevare de fysiske filialer.

- Vi kunne godt spare to-tre medarbejdere ved at lukke en lille filial, men hvis vi ser på indtjeningen på længere sigt, giver det ikke mening. Hvis vi lukker filialen nu, er kunderne i det område væk om fem år.

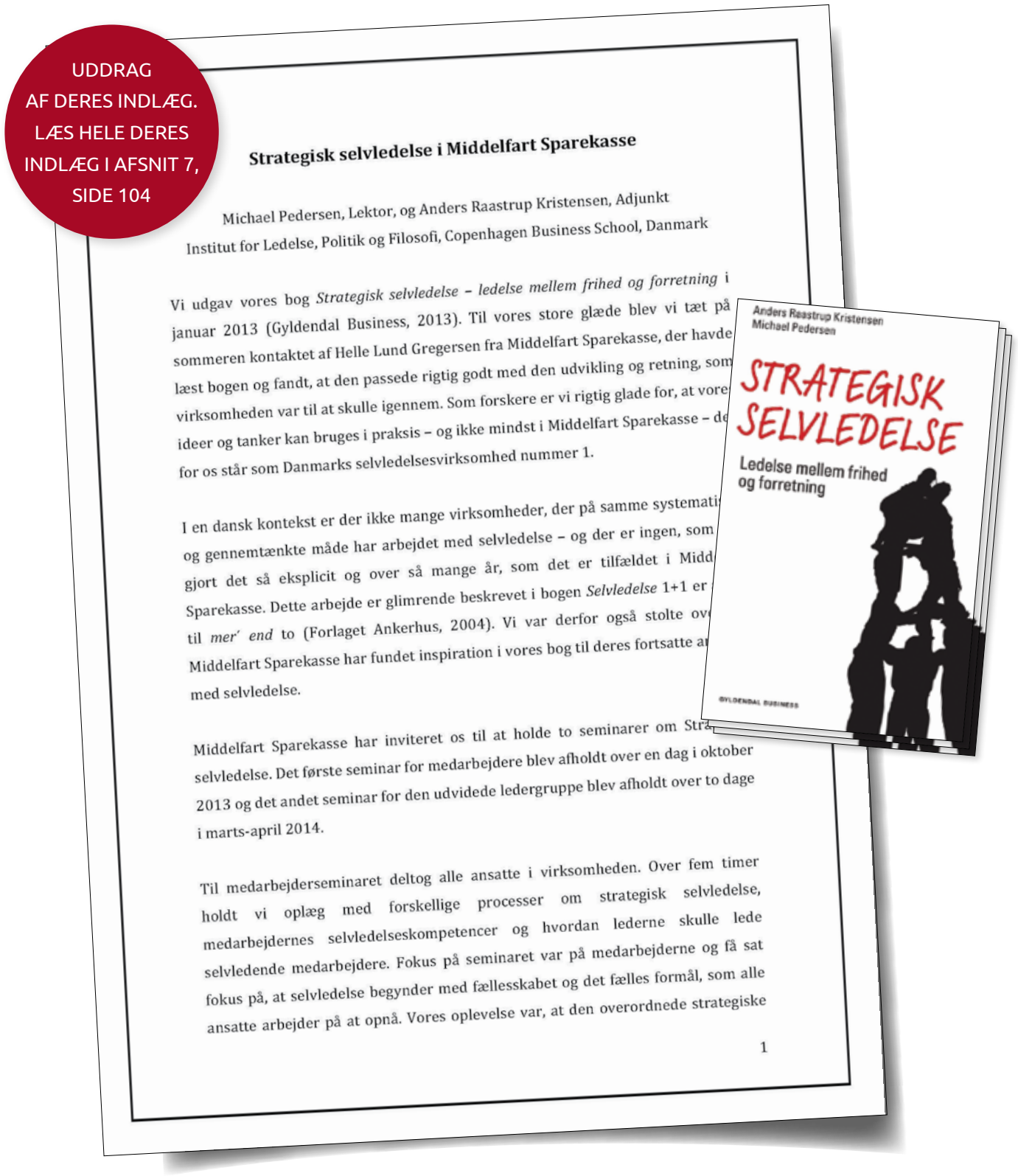
Man skal heller ikke undervurdere værdien af synlige filialer, når man er et mindre pengeinstitut.

- Det er derfor, vi åbner filialer i byer som Aarhus og Esbjerg. Hvis vi ikke er i gadebilledet, falder det ikke nogen ind at blive kunder hos os. Samtlige afdelinger er etableret, fordi vi har fået henvendelser fra folk, der gerne vil have os tæt på.

Det var i 1990, at Middelfart Sparekasse tog springet fra at være en lille, lokal sparekasse. Da de landsdækkende banker havde travlt med at dreje nøglen i deres mange filialer, så Middelfart Sparekasse sin chance og sprang over Lillebælt til resten af Trekantområdet. Først fik Fredericia en afdeling, i 1992 fulgte Kolding og Vejle. I dag har sparekassen 265 medarbejdere fordelt på 16 afdelinger.

Et indlæg skrevet i april 2014 af Anders Raastrup Kristensen og Michael Pedersen om deres oplevelse af Sparekassen. Det blev selvfølgelig delt på intranettet og har skabt meget glæde og stolthed.

UDDRAG AF DERES INDLÆG. LÆS HELE DERES INDLÆG I AFSNIT 7, SIDE 104



Strategisk selvledelse i Middelfart Sparekasse

Michael Pedersen, Lektor, og Anders Raastrup Kristensen, Adjunkt
Institut for Ledelse, Politik og Filosofi, Copenhagen Business School, Danmark

Vi udgav vores bog *Strategisk selvledelse – ledelse mellem frihed og forretning* i januar 2013 (Gyldendal Business, 2013). Til vores store glæde blev vi tæt på sommeren kontaktet af Helle Lund Gregersen fra Middelfart Sparekasse, der havde læst bogen og fandt, at den passede rigtig godt med den udvikling og retning, som virksomheden var til at skulle igennem. Som forskere er vi rigtig glade for, at vore ideer og tanker kan bruges i praksis – og ikke mindst i Middelfart Sparekasse – de for os står som Danmarks selvledelsesvirksomhed nummer 1.

I en dansk kontekst er der ikke mange virksomheder, der på samme systemati og gennemtænkte måde har arbejdet med selvledelse – og der er ingen, som gjort det så eksplicit og over så mange år, som det er tilfældet i Midd Sparekasse. Dette arbejde er glimrende beskrevet i bogen *Selvledelse* 1+1 er til *mer' end* to (Forlaget Ankerhus, 2004). Vi var derfor også stolte ov Middelfart Sparekasse har fundet inspiration i vores bog til deres fortsatte a med selvledelse.

Middelfart Sparekasse har inviteret os til at holde to seminarer om Str selvledelse. Det første seminar for medarbejdere blev afholdt over en dag i oktober 2013 og det andet seminar for den udvidede ledergruppe blev afholdt over to dage i marts-april 2014.

Til medarbejderseminaret deltog alle ansatte i virksomheden. Over fem timer holdt vi oplæg med forskellige processer om strategisk selvledelse, medarbejdernes selvledelseskompetencer og hvordan lederne skulle lede selvledende medarbejdere. Fokus på seminaret var på medarbejderne og få sat fokus på, at selvledelse begynder med fællesskabet og det fælles formål, som alle ansatte arbejder på at opnå. Vores oplevelse var, at den overordnede strategiske

1

Anders Raastrup Kristensen
Michael Pedersen

STRATEGISK SELVLEDELSE

Ledelse mellem frihed og forretning

GYLDENDAL BUSINESS

Den positive omtale af vores håndtering af sagen har givet og giver fortsat henvendelser fra personer og virksomheder, der ønsker at blive kunde hos os, og sagen dukker stadig med jævne mellemrum op i medierne. Omtalen cementerer, at vi fortsat skal tage vores daglige beslutninger med afsæt i Sparekassens grundlæggende værdier, og at dette betaler sig på lang sigt.

Scandinotes

Den 3. september 2008 traf Sparekassens bestyrelse en afgørende beslutning, som efterfølgende viste sig at have stor betydning for kundernes tillid til Sparekassen - og dermed Sparekassens troværdighed.

I forbindelse med Roskilde Banks krak i august 2008 blev ledelsen bekendt med, at de Scandinotes obligationer, som vores rådgivere i lighed med andre pengeinstitutter, og i god tro, havde solgt til kunderne som en sikker investering, faldt voldsomt i værdi. Ledelsen var hurtig til at erkende Sparekassens fejlagtige rådgivning overfor kunderne og indkaldte hurtigt bestyrelsen til et ekstraordinært bestyrelsesmøde den 3. september 2008 for at orientere dem om den alvorlige sag og konsekvenserne for vores kunder. Det var en enig bestyrelse, som uden den mindste tvivl traf beslutning om, at Sparekassen skulle dække kundernes tab, så vidt det overhovedet var muligt. Efterfølgende blev alle vores berørte kunder personligt kontaktet af deres rådgiver med tilbuddet om at tilbagekøbe obligationerne til købskursen. På det tidspunkt vores kunder blev kontaktet, var mange af dem stadig uvidende om, at deres Scandinotes obligationer stort set var værdiløse. Kompensationen kostede Sparekassen 27,5 mio. kr.

Den 24. marts 2009 oplevede Middelfart Sparekasse, hvad der kun er meget få virksomheder forundt; nemlig en meget positiv omtale i programmet Kontant på DR på baggrund af Sparekassens håndtering af Scandinotes sagen. Nogle dage efter, den 3. april 2009, fik vi endnu en flot omtale af samme sag i kronikken "Vi tog fejl!" af Steen Hildebrandt i dagbladet Børsen.

KRONIK

Vi tog fejl!

Mangen en bankdirektion har travlt ved håndvasken i disse dage, men der er en undtagelse – i Middelfart Sparekasse. Det er en mageløs historie, som bør fortælles igen og igen

AF STEEN HILDEBRANDT, professor, ph.d. Handelshøjskolen, Århus Universitet

Artikel fra Finansforbundets Magasin nr. 11, 2014

For halvandet år siden sagde Flemming Kristensen, Anita Ahrenkiel og Gitte Windfeld deres job op for at være med til at åbne en ny filial af Middelfart Sparekasse. På halvandet år er filialen vokset fra 10 til 17 medarbejdere, og kundeporteføljen fra nul til 2.000

AF BERIT VILLADSEN / FOTO: MARTIN DAM KRISTENSEN

PIONERERNE FRA ÅRHUS

"Hvis jeg føler, vi har behov for at ansætte en ny medarbejder, så ved jeg, hvem jeg skal tage fat i. Vores renommé gør, at vi kan skaffe de medarbejdere, vi ønsker, og jeg tror, at jeg kan hente medarbejdere ude i byen med det samme. Vi er blevet kontaktet af rigtig mange tidligere kolleger", fortæller Flemming Kristensen, afdelingsdirektør i Middelfart Sparekasses Århus-filial.

Den 1. juli 2013 gik Flemming Kristensens drøm i opfyldelse, da han sammen med ni nøje udvalgte medarbejdere kunne åbne døren til Middelfart Sparekasse i Århus. Alle håndplukket fra konkurrerende pengeinstitutter. Fælles for de fleste var, at de på et tidspunkt i deres karriere havde arbejdet sammen, for størstedelens vedkommende i Sparbanks Århus-filial, hvor seks af de ti medarbejdere oprindeligt kom fra.

I dag – knap halvandet år efter åbningen – er de 17 medarbejdere i filialen, og kundeporteføljen er vokset fra 0 til 2.000. Det er gået stærkt – rigtig stærkt. Allerede efter ni måneder fejrede filialen kunde nummer 1.000 og farveskiftet på bundlinjen. En præstation, som Flemming ikke turde drømme om tilbage i foråret 2013, da han ringede til en gammel kollega i Middelfart Sparekasse i Kolding for at høre, hvordan det var at arbejde i sparekassen. Inden for en time havde han nummeret til sparekassedirektør Martin Baltser, og så blev Flemming kendt i hjembyen Hørning som manden, der om aftenen vandrede rundt på stierne uden for hjemmet og talte i telefon. Konstant.

Som en lille familie

En pionerånd var blevet vækket i Flemming, og den spredte sig til den udvalgte medarbejderskare i det nye sparekassedomicil, som tidligere havde huset Varde Bank, Morsø Sparekasse og Sparekassen Kronjylland. For flere af medarbejderne er det ikke en hvilken som helst bygning, de sidder i. 45-årige Anita Ahrenkiel har givet sit besyv med på indretningen, malerierne på væggene, persiennerne og sågar servicen. Og processen med at få en ny filial op at stå har været en helt særlig oplevelse.

"Jeg følte mig som en del af sparekassen fra dag ét. Det første års tid sad både privat og erhverv på samme etage, og når erhverv fik nye kunder ind, hørte vi det alle sammen og følte, at det var vores kunde. Vi følte lidt, vi kendte kunderne, og kunderne kendte os. Vi var ligesom en lille familie. Vi var sammen om tingene og følte et ejerskab. Vi skulle løfte i flok for at få det her op at stå. En fælles opgave og mission. Det var vildt fedt, og det har været utroligt spændende. Jeg havde aldrig forestillet mig, at jeg skulle være med til at starte pengeinstitut op her i byen", siger den 45-årige kundemedarbejder Anita Ahrenkiel, som har ti års anciennitet fra Sparbank, hvor hun i sin tid blev ansat af Flemming Kristensen.

Århus-filialens succes har krævet en stor arbejdsindsats af alle og ikke mindst af Anita, der som kundemedarbejder i en decentral organisation som Middelfart Sparekasse følger en kunde fra ende til anden. Hendes ansættelseskontrakt lyder på 32 timer og hver tredje onsdag fri. Den onsdag er hun først for nylig begyndt at holde, men det har hun det fint med.

"Jeg droppede min onsdag, fordi det var spændende, og fordi jeg kunne se, at det ikke kunne gå. Vi har godt nok haft travlt. Især i efteråret begyndte det at presse på. Det har været nogle lange aftener og tidlige morgener. Og nogle dage var jeg godt nok hængt, når jeg kom hjem efter en uge, men jeg gjorde det gerne, fordi jeg følte, at jeg gjorde en forskel. Vi kunne ligesom se resultaterne fra dag et, når vi fik noget ind i bøgerne, og der blev lagt mærke til, hvad vi gjorde. Jeg har fået utrolig meget ros efter det her år fra den øverste ledelse. Der er en tanke på alle, og det gør, at man gerne vil løfte en ekstra opgave, fordi man føler sig værdsat, så jeg er bestemt ikke blevet afskrækket fra at gøre det igen", fortæller Anita Ahrenkiel. ►►

Puha, det er vildt det her

Gitte Windfeld er rådgiver og er headhuntet fra Sparekassen Himmerland, men kender både Anita og Flemming og flere af de andre kolleger fra Sparbank, hvor Flemming ansatte hende tilbage i 1999. Herfra blev hun i 2006 headhuntet til ebh Bank, som senere blev overtaget af Sparekassen Himmerland. For hende var springet til Middelfart Sparekasse et stort spring.

"For mig var det udslagsgivende at starte noget nyt op med kolleger, jeg kendte fra tidligere, og i et pengeinstitut, som var kendt som Danmarks bedste arbejdsplads. Det er en mission, du går i gang med, og det er et sats, men det er enormt fedt. Der var dage i starten, hvor jeg tænkte: 'Er der snart nogen, der ringer?'. Det er nervepirrende. Første arbejdsdag kom jeg tilbage fra ferie, og der plejer at ligge 100 mails. Der lå to velkomstmails. Det var mærkeligt, og jeg tænkte, puha, det er vildt det her. Heldigvis havde jeg 20-25 kunder, som jeg slet ikke var i tvivl om ville ringe, når de fik at vide, at de havde fået en ny rådgiver", siger Gitte Windfeld, som i sit gamle job havde en kundeportefølje på 500-600.

I ventetiden på kunderne gav Gitte sig til at studere sparekassens forretningsgange og kreditpolitik, og så var hun meget aktiv på de sociale medier, især på LinkedIn, hvor hun blev kontaktet af rigtig mange gamle kunder, som savnede hende. I dag er hun på lidt mere end et år gået fra en kundeportefølje på nul til 300. Ud over gamle kunder har hun fået nye kunder, som er kommet ind fra gaden eller via sparekassens hjemmeside, og så er der kunder, som er blevet overført fra andre Middelfart-afdelinger til Århus-filialen. Derudover har Gitte lavet opsøgende arbejde og udleveret diverse brochurer til forskellige arrangementer i Århus.

"Det er et stort arbejde at flytte kunder i dag, især i det omfang, vi har gjort. Der er rigtig mange krav til dokumentation. Før i tiden fik jeg måske fem nye kunder om måneden. Ellers var det kundepleje. Så jeg har haft virkeligt travlt og har haft mange lange arbejdsdage. Motivationen og energien henter jeg i de gode resultater og glæden ved at blive fundet af gamle kunder. Jeg er overrasket over, hvor godt det er gået. Jeg var ikke i tvivl om, at det ville blive en succes, men at det er gået så hurtigt, og den måde, sparekassen er blevet modtaget på i Århus, det havde ingen forventet", siger Gitte Windfeld.

Milepæle for Middelfart Sparekasse i Århus

- Åbnede 1. juli 2013 med 10 medarbejdere og nul kunder.
- Nåede 1.000 kunder og fik sorte tal på bundlinjen i marts 2014.
- December 2014 ansatte medarbejder nummer 17 og rundede knap 2.000 kunder.

lidt betænkeligheder ved at tage jobbet. Hun har imidlertid fuld tillid til, at Middelfart Sparekasse om nogle år finder en god afløser for Flemming Kristensen og de øvrige lidt ældre kolleger, som ude i byen går under navnet "seniorholdet".

Trods sine 63 år har Flemming Kristensen ikke i sinde at stoppe foreløbig. Han har stadig en del år igen på arbejdsmarkedet, fortæller han. Jobskiftet har været et fantastisk eventyr, som har bragt ham tilbage til de første år af hans bankkarriere, hvor han tilbage i 1972 som helt grøn bankuddannet var med til at startede en bankfilial af Den Danske Landmandsbank i Viborg. Dengang var de seks medarbejdere, der stod sammen. Da han rejste derfra fem år senere, var de 27 medarbejdere.

"Bortset fra de år, som jeg er inde i nu, var de bedste år i min karriere dengang i Viborg. Jeg har stadig venner og gamle kolleger fra den tid. Der stod vi virkelig sammen. Vi knoklede r…. ud af bukserne. Der var rigtig meget arbejde. Det er det samme, der sker i dag. Og så får vi en masse nye kunder. Og det bliver man motiveret af. Den gode ånd, der cirkulerer rundt. Og var jeg under 50 år i dag, ville jeg gøre det igen. Ubetinget", siger Flemming Kristensen. ■

JULEGAVE MED HJERTEVARME

Sparekassen har nu igennem 4 år givet medarbejdernes julegave til projekter for udsatte børn i lokalområdet. Ideen kom fra nogle medarbejdere, der mente, at julegaven kunne gøre mere gavn på denne måde. Gaven bliver givet anonymt i forhold til børnene, idet vi ikke ønsker, at gaverne skal anvendes til markedsføring fra vores side.

Der er kommet mange positive tilbagemeldinger på julegaven både fra medarbejderne og fra modtagerne.

Blandt de positive, ofte mundtlige, tilbagemeldinger på julegaven er der desuden flere medarbejdere, der giver udtryk for en stolthed over, at vi ved at gå foran med et godt eksempel er med til at sætte noget lignende i gang andre steder.

En historie om Trine

NÅR EN TÅRE BLIKKET DUGGER

I mine bestræbelser for at hjælpe udsatte børn er jeg stødt ind i nogle skæbner, der sætter ridser i lakken.

En sådan oplevelse var mit møde med Trine. En lille, underernæret, forpjusket pige på 14 år, som havde fortalt sin sagsbehandler, at hun ville tage livet af sig selv – ganske enkelt fordi der ikke var nogen tro, håb eller kærlighed i hendes unge liv.

Familiebehandleren kontaktede mig straks for at få pigen i gang med at dyrke sport. Da vi kom hjem til pigen, insisterede hun på, at vi skulle gå hurtigt ind på hendes værelse. Hun var som alle børn loyal overfor sin mor og derfor flov på hendes vegne over, at hun lå døddrukken på sofaen og slet ikke opdagede, at der var gæster på besøg.

På hendes værelse var der intet andet end én ramponeret seng med beskidt sengetøj, ét faldefærdigt skab og et lille spejl – det var standarden anno 2010 i et ungpigeværelse i velfærds Danmark.

Hendes far som faktisk betød noget for hende, sad i fængsel på Sjælland, moren drak sig bevidstløs hver dag, hun ejede hverken cykel, mobil eller computer, og lejlighedens eneste TV stod i morens værelse. Hendes beklædning denne sommerdag var et par afklippede slidte joggingbukser, som nu fungerede som shorts. Hver gang hun var blevet lovet at komme på besøg hos sin far, havde moderen drukket pengene op, og turen blev aflyst.

Kort sagt INTET perspektiv i hendes unge liv – men helt forståeligt en opgivende, selv-mordstruet skæbne – som dog gerne ville høre, om hun måtte gå til selvforsvar eller kampsport. Valget af denne sportsgren var pludselig meget oplagt, da hun fortalte, at hun hver eneste dag i skolen blev mobbet og ofte modtog bank på vej hjem fra endnu en dårlig dag. Enhver anden ulykkelig pige ville løbe grædende hjem til sin lyttende mor eller far og være sikker på at modtage trøst.

Men sådanne børn ved, det er håbløst at få hjælp i hjemmet, hvorfor de resignerer og "bare" venter på at møde nye ydmygelser og nederlag. Det er ikke så mærkeligt at de ofte vælger livet fra. I Trines tilfælde fik vi vendt situationen med køb af nyt tøj og sportsaktiviteter, og sidst skaffede vi hende et job, så hun i dag er mere selvhjulpen og mindre opgivende, men der er desværre mange tilsvarende skæbner derude.

Her i julen tænker jeg meget over, at for mere end 20.000 danske børn er juletræ og julegaver ikke eksisterende.

En stor tak fra de børn i hjælper og glædelig jul til jer alle i Middelfart Sparekasse

Hans Søgaard, Stifter af Broen-Horsens

Alle børn har ret til en god jul.

For mange er julen et af årets store højdepunkter - ikke mindst på grund af de mange gaver og familiehygge. Men for børn på døgninstitutioner eller i familier med misbrugsforældre er årets hyggeligste højdepunkt ikke altid så magisk. Derfor findes der blandt andet et særligt juletræ i Esbjerg - Ønsketræet. Her er den traditionelle julepynt skiftet ud med små kort med ønsker fra børn fra døgninstitutioner i Esbjerg. Børn, der virkelig trænger til en opmuntring i denne juletid. Med en hjertegave fra dig har et af børnene fået opfyldt et ønske fra træet. Vend hjertet og se, hvilket ønske du har forvandlet til en gave. Rigtig glædelig jul og TAK!

MATHILDE 6 ÅR
Ønske:
Mariehøne der lyser i mørke

ØNSKETRÆET
– i gården ved Ting- og Arresthuset
GIV EN HJERTEGAVE FRA ØNSKETRÆET

GLÆD ET BARN
I år kan du opfylde et brændende juleønske hos et barn, der trænger til opmuntring ved juletid.
På ønsketræet hænger gaveønsker fra børn på døgninstitutioner i Esbjerg.

Scan QR koden og se videohilsen

eller besøg midspar.dk/julehilsen

MEDARBEJDER-DAGEN 2014

Medarbejderdagen 2014

Lørdag den 13. september 2014 afholdte vi vores medarbejderdag på Middelfart Ferie og Kongrescenter. Det var andet år i træk, hvor Sparekassen inviterede til en dag med læring, leg og fest.

Vi startede dagen i selskab med foredragsholder og inspirator John Harmsen, der satte fokus på "den gode kollega" gennem inspirerende eksempler - krydret med gode råd, brugbare værktøjer og masser af humor. Oplægget fra John udmundede i gruppearbejde, hvor vi fik følgende opgave.

Opgave til grupperne:

"Find tre punkter (fra en liste på ti), hvor Sparekassen skal dreje en ½ grad for at finjustere vores gode arbejdsplads og have fokus på det at være en god kollega."

De tre punkter, der fik flest stemmer med henblik at gavne arbejdsglæden i afdelingerne, var:

- **Anerkendelse, ros og at synliggøre resultater**
- **At hjælpe og at bede om hjælp**
- **Fejre vi vores successer – eller Janteloven**

Det punkt, der fik flest stemmer med henblik på at gavne arbejdsglæden generelt i Sparekassen, var:

- **Plej de gode traditioner – eller lav nogle nye**

Eftermiddagen bød på konkurrencer i ægte Morten Korch stil. 18 bondegårde dannede rammen om den store bondegårdsdyst anno 2014, hvor der skulle dystes i alle tænkelige konkurrencer. Trillebørsrace, æggekast, høstakketårn og meget mere. Det var ren idyl, og vejret var i den grad med os.

Dagen sluttede med et brag af en tyroler/høstfest med alt, hvad det indebærer: Menuen var helstegt pattegris, øllene var store, musikken var høj og humøret var helt i top.

Tak for jeres selskab og en rigtig god medarbejderdag. Vi glæder os allerede til næste år, hvor datoen bliver **12. september 2015.**
Husk at reservere dagen til læring, leg og fest.

/ Peter og Martin

MIDDELFART SPAREKASSE

PRISER OG NOMINERINGER

Igennem årene har Middelfart Sparekasse modtaget en lang række priser og nomineringer. Hver gang glæder vi os over det og fortæller det stolt til medarbejderne i en nyhed på intranettet. Vi fortæller også kunderne om det, og siden Årsrapporten 2010 har vi offentliggjort en samlet liste over priser og nomineringer.

År	Pris	Placering
2008	Europas Bedste Arbejdspladser, 50-250 medarbejdere	Nr. 7
	European Trust Champion på baggrund af 6 år i EU	Top 100
	Danmarks Bedste Arbejdspladser®	Nr. 1
	Danmarks Bedste Arbejdspladser®, særpris "Worklife Balance"	Nomineret
	Arbejdsmiljørådets Arbejdsmiljøpris, psykisk arbejdsmiljø	Nomineret
	Analyse Danmarks undersøgelse blandt pengeinstitutkunder	Bedst til kundeservice og til netbank
2009	Europas Bedste Arbejdspladser, 50-250 medarbejdere	Nr. 5
	Danmarks Bedste Arbejdspladser®	Nr. 1
	Danmarks Bedste Arbejdspladser®, særpris "Worklife Balance"	Nomineret
	Socialministeriets balancepris, private virksomheder med flere end 100 medarbejdere	Nomineret
	Årets sundeste virksomhed	Nr. 1 i Region Fyn
2010	Europas Bedste Arbejdspladser, 50-500 medarbejdere	Nr. 2
	Danmarks Bedste Arbejdspladser®	Nr. 3
	Danmarks Bedste Arbejdspladser®, særpris "Livslang læring"	Nomineret
	Socialministeriets balancepris, private virksomheder med flere end 100 medarbejdere	Nomineret
	Netværksprisen i anerkendelse af virksomhedens sociale engagement, virksomheder med flere end 100 medarbejdere	Nomineret
2011	Europas Bedste Arbejdspladser®	Nr. 5
	Virksomhedsprisen uddelt af Det Lokale Beskæftigelsesråd. Temaet var CSR	Vinder
	Årets beslutningstager i finanssektoren	Hans Erik Brønserud nomineret
	Green Network	Diplom for sundhedsredegørelse
	Analyse Danmarks undersøgelse blandt pengeinstitutkunder	Det bedste primære pengeinstitut sammen med Nørresundby Bank
	Danmarks Bedste Arbejdspladser®	Nr. 5
	Danmarks Bedste Arbejdspladser®, særpris "Kommunikation"	Nomineret
	Green Network	Diplom for Social Redegørelse
	Green Network	Diplom for socialt engagement samt diplom for sundhedsredegørelse gældende for Middelfart Sparekasse indtil slutningen af 2014
2012	Europas Bedste Arbejdspladser, 50 – 500 medarbejdere	Nr. 30
	CSR prisen 2012 for små og mellemstore virksomheder (Uddelt af FSR)	Nr. 1
	Danmarks Bedste Arbejdspladser®	Nr. 7
	CSR Award 2012 - Public Private Partnership –Grøn Erhvervsvækst	Nr. 1
	Analyse Danmarks undersøgelse blandt pengeinstitutkunder	Top 3 over de bedste primære pengeinstitutter
2013	Europas Bedste Arbejdspladser, 50-500 medarbejdere	Nr. 28
	Danmarks Bedste Arbejdspladser®	Nr. 12
	Analyse Danmarks undersøgelse blandt pengeinstitutter	Nr. 1 over de bedste primære pengeinstitutter

Priser i 2014	Placering
Analyse Danmark - Bankanalyse 2014 (Middelfart Sparekasse er det pengeinstitut af alle i undersøgelsen, der i højeste grad lever op til kundernes forventninger og kundernes opfattelse af det ideelle pengeinstitut.)	**Nr. 1**
Europas Bedste Arbejdspladser	**Nr. 29**
Danmarks Bedste Arbejdspladser	**Nr. 5**
CSR Award - Mangfoldighedsledelse	**Nomineret**
Finanssektorens Kundebenchmark Både blandt privat- og erhvervskunder i kategorien små og mellemstore pengeinstitutter	**Nr. 1**

OPDATERING 2015:
Europas Bedste Arbejdspladser
Nr. 13
Danmarks Bedste Arbejdspladser
Offentliggøres i midten af november

ARTIKLER TIL INSPIRATION

Forskellighed er en glemt dyd

af **Kent Petersen**
Formand

Man skal vist have været gemt mere end almindelig langt væk de seneste år for ikke at genkende det fælles, forstemmende omkvæd, som vi igen og igen har hørt fra næsten hele koret af ledelser i den finansielle sektor. Og ja, det handler selvfølgelig om nedskæringer. Om reduktioner og effektiviseringer.

Næsten mere skræmmende end selve budskabet er faktisk den tunge samklang, der er blevet finanssektorens svar på en "nødvendighedens politik". På et budskab, der bliver gentaget så ofte, at det når et punkt, hvor refleksionen holder op. Hvor det accepteres som en ufravigelig præmis, man ikke sætter spørgsmålstegn ved. Det kan ske for dem, der hører på det – og det lader også til, at det sker for dem, der siger det.

For mens vi i alle andre sammenhænge ved, at forskellighed skaber dynamik og faktisk kan gøres til en konkurrencefordel, ser de strategiske værktøjer stadig mere forstemmende ens ud i den finansielle sektor. Det er et problem.

> "Mens vi i alle andre sammenhænge ved, at forskellighed skaber dynamik og faktisk kan gøres til en konkurrencefordel, ser de strategiske værktøjer stadig mere forstemmende ens ud i den finansielle sektor. Det er et problem"

Kigger man godt efter, kan man dog finde undtagelser, som faktisk kunne tjene som tiltrængt inspiration: I december var jeg på besøg i Middelfart Sparekasse. En forretningsmæssig succeshistorie, som faktisk gør det, hele sektoren skriger efter: De vokser på toplinjen. Det gør de, fordi de går en anden vej end de fleste andre. De faktisk både ansætter medarbejdere og, ja, åbner filialer. Det gør de, fordi de har set et potentiale i det hul, som efterlades, når alene de tre største banker i 2014 ifølge Børsen har nedlagt 49 filialer.

Der er ingen grund til at gentage institutternes forklaring på lukningerne. Men som for eksempel Thomas Borgen fra Danske Bank for nogle måneder siden erkendte, er det måske sket for hurtigt og for uovervejet. Fordi den kortsigtede gevinst faktisk kostede på relationen til kunderne. Det havde man indset i Middelfart.

Alle kan selvfølgelig ikke være som Middelfart Sparekasse. Men det er netop også pointen. For tendensen de seneste mange år har jo netop været en påfaldende ensslydende tone fra groft sagt alle virksomheder i sektoren. En jagt på det samme – og med samme simple værktøjer. Uanset lokalitet, kultur og virksomheder har dagsordenen og den strategiske retning i hele træskolængder været den samme.

Her er det åbenlyse problem, at det rendyrkede rationaliseringsperspektiv har indledt et heftigt ræs mod bunden, hvor kun meget få tør stoppe op og reflektere over, om man overhovedet er på rette vej. Det kniber med at få flyttet fokus. Ud af boksen. Og på hvor den enkelte virksomhed skal hen.

Der er brug for forskellighed. For selvfølgelig skal man udnytte den teknologiske udvikling og de digitale muligheder. Men der er også brug for at gå nye veje – og på at kigge på, hvad der egentlig skaber værdi. Eksemplet fra Middelfart viser, at forretningspotentialet bestemt også findes på områder som lokalkendskab, personlig kontakt og tætte kunderelationer båret af medarbejderne.

Læs flere klummer på **finansforbundet.dk/klumme**

Følg formandskabet på Twitter.

Kent Petersen
@kpfinansforbund
Michael Budolfsen
@Mbudolfsen

FINANS
Finansforbundets Magasin, medlem af Dansk Fagpresseforening.
ISSN 0907-0192
Nr. 1 2015.
NÆSTE NUMMER
Fredag 13. februar
UDGIVER
Finansforbundet
Applebys Plads 5
Postboks 1960
1411 Kbh. K
telefon 3296 4600
fax 3296 1225.
post@finansforbundet.dk
www.finansforbundet.dk
REDAKTION
Carsten Jørgensen (ansv. red.), cjo@finansforbundet.dk
Carsten Rasmussen (DJ), cr@finansforbundet.dk
Elisabeth Teisen (DJ), et@finansforbundet.dk
Sabina Furbo (DJ), sf@ finansforbundet.dk
Berit Villadsen (DJ) bv@finansforbundet.dk
Klaus Thodsen (DJ) klt@finansforbundet.dk
ANNONCER:
DG Media
St. Kongensgade 72
1264 København K
telefon 3370 7647
fax 7027 1156
www.dgmedia.dk
LÆSERINDLÆG
Læserindlæg senest torsdag 22. januar. Synspunkter i bladet afspejler ikke nødvendigvis Finansforbundets holdning
KONTROLLERET OPLAG
52.972
DESIGN
Hans Munk og Katrine Kruckow
TRYK
Aller
FORSIDEFOTO
Jakob Mark

28 | Erhverv | Onsdag den 15. april 2015

MORGENAVISEN Jyllands-Posten

Arbejdsglæden er kun fem trin væk

LEDELSE: Afdeling K på Odense Universitetshospital har knækket koden til glade medarbejdere og patienter – og det endda uden at bruge flere ressourcer end andre hospitalsafdelinger.

En af de største glæder i mit arbejde er at besøge rigtig gode arbejdspladser verden over for at se, hvad det er, de gør rigtigt. Jeg har før besøgt verdensførende virksomheder som Google, Innocent Drinks, Zappos og Middelfart Sparekasse for at se, hvordan de har skabt succes og arbejdsglæde for deres medarbejdere, og nu har jeg fundet endnu en.

KOMMENTAR
ALEXANDER KJERULF
ekspert i arbejdsglæde,
forfatter til bl.a. "Happy Hour fra 8 til 16"
finans@finans.dk

I oktober var jeg forbi Kæbekirurgisk Afdeling (Afdeling K) på Odense Universitetshospital. Afdelingens job er primært at rekonstruere folks ansigter efter f.eks. bilulykker eller jagtulykker eller i forbindelse med sygdomme som knoglekræft.

De er 40 læger, tandlæger, sygeplejersker og administration, og de er nogle af verdens førende på deres felt. Du har måske set indslaget på TV 2, som hed "Trine fik et nyt ansigt". Det foregik netop på afdeling K og viser deres ekspertise i at bruge den nyeste teknologi til 3D-scanning og -print af knogler.

Det interessante er, at afdeling K er underlagt de samme begrænsninger og udfordringer som resten af det danske hospitalsvæsen: Budgetpres, tidspres, langsom it, konstante forandringer og meget andet. Men alligevel har de ansatte formået at holde fast i arbejdsglæden og skabe høj tilfredshed for patienterne. Det, de har gjort, er værd at se nærmere på ikke bare for hospitaler, men for alle arbejdspladser.

Her er fem ting, som de har gjort helt rigtigt:

1. Konstant faglig udvikling. De er dygtige på afdeling K. De har haft et konstant fokus på at udvikle deres faglighed og hele tiden blive dygtigere til det, de laver. Der står stor respekt om deres arbejde, og de bliver tit inviteret til at tale på konferencer i udlandet for at dele deres viden.

De ved med sig selv, at de er dygtige til deres arbejde, og det giver en faglig stolthed, som er en forudsætning for al arbejdsglæde.

Det kommer ikke af sig selv. De har de seneste år haft fokus på den teknologiske udvikling inden for faget og har implementeret idéerne hårdt arbejde, mange timer og villighed i alle personalegrupper til at lære nyt. Jeg hørte bl.a. andre afdelinger på hospitalet er misundelige deres dygtige sygeplejersker.

2. Fokus på arbejdsglæden og godt kollegask
De ved også, at den faglige succes ikke er mu uden høj arbejdsglæde i afdelingen. Vi målt res arbejdsglæde i forbindelse med den wor shop, som vi lavede, og kunne se, at 87 pct dem har et rigtig godt forhold til kollegern er noget af det bedste, vi nogensinde har s

3. Fokus på patienterne. Jeg talte forleden hr-direktøren for en stor dansk virksomhe havde haft succes med at skabe masser af glæde internt, men som ikke havde set n svarende stigning i kundetilfredsheden. bejdsglæde var til en vis grad endt som e

fest, og glæden kunne ikke mærkes udadtil. På Afdeling K ved de til gengæld godt, at de laver deres arbejde af en eneste grund: patienterne. De er gode til at møde dem som mennesker og ikke kun have fokus på behandlingen.

Det kan også ses på den feedback, som de får fra patienterne. I den seneste LUP-undersøgelse (landsundersøgelse af patienttilfredshed) får de stjernekarakterer og kommentarer som denne: »Jeg oplevede en speciallæge, der i den grad tog hånd om mig – hele min person og ikke kun om den fysiske skade. Tak for det.«

4. God ledelse. Alle undersøgelser bekræfter, at ledelsen har en kolossal betydning for arbejdsglæden, og den arbejdsglædemåling, vi lavede i afdeling K, viste, at medarbejderne har et af de bedste resultater, som vi nogensinde har set på relationen til nærmeste leder.

Det interessante er, at afdeling K er underlagt de samme begrænsninger og udfordringer som resten af det danske hospitalsvæsen.

Jeg spurgte folkene i afde-

»Det betyder, at vi har en stabil arbejdskraft«

Smil, du er på. Flere virksomheder har arbejdsglæde højt på dagsordenen, da det i sidste ende er et godt konkurrenceparameter eller skaber solid arbejdskraft.

Helle Lund Gregersen, *HR- og CSR-chef i Middelfart Sparekasse*

Hvad gør I for at skabe arbejdsglæde blandt medarbejderne?

»Det gør vi ved at behandle hinanden med respekt og frihed til at tage ansvar for

forretningen. Vi har nogle parametre, som, vi synes, er rigtig vigtige, at vi skal leve op til som virksomhed, såsom troværdighed, respekt, fællesskab, åbenhed og ærlig kommunikation – altså det at opføre os ordentligt overfor hinanden og vores omgivelser. Og det holder vi meget fast i.«

Er det også jeres opfattelse, at kommunikation er med til at øge arbejdsglæden?

»Det er det. Det her med at få kommunikeret tingene ud. En høj grad af åbenhed er et rigtig vigtigt parameter. At tingene bliver sagt. Hvis du skal agere, have råderum og tage ansvar, så skal du vide, hvad der foregår, for at kunne træffe de korrekte beslutninger.«

Hvad får I ud af det?

»Det er vores vigtigste konkurrenceparameter. Det er den eneste rigtige måde at drive virksomheden på – at der er fokus på arbejdspladsen, det smitter af på kunderne. Produkterne kan kopieres fra dag til dag, så der, hvor vi kan differentiere os, er i høj grad på medarbejderne og den betjening, kunderne får. Hvis du har nogle medarbejdere, der er glade for at gå på arbejde, så kan de fleste kunder også mærke det. Det er altså ikke på prisen eller lokalerne, men på vores medarbejders arbejdsglæde.«

Artikel af Christina Jul Nielsen, Berlingske Business, 18. november 2014

4. INFORMATION

FRA LEDELSE TIL MEDARBEJDERE

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

Dette spørgsmål er meget vigtigt for os, idet vores hverdag - langt hen ad vejen - bygger på, at al information er tilgængelig for alle. Når en medarbejder skal lede sig selv i forhold til forretningen, er det nødvendigt, at medarbejderen - og ikke kun ledelsen - har den viden, der kræves for at kunne træffe de rigtige beslutninger. Det er vores holdning, at den eneste, der er i stand til at vurdere, hvilke informationer der er relevante for den enkelte medarbejder, er medarbejderen selv.

Vi bestræber os på at gøre informationen tilgængelig, således at hver enkelt medarbejder har adgang til de informationer, vedkommende skal have til rådighed for at kunne klare jobbet som selvledende medarbejder. Vi har også fokus på, at den interne kommunikation bidrager til læring på tværs af organisationen til styrkelse af teamånden og til, at Sparekassen bliver bundet sammen til en helhed.

Vores erfaring er, at det meget høje informationsniveau langt hen ad vejen forhindrer rygtedannelser og usikkerhed, idet medarbejderne ved og har tillid til, at ledelsen ikke har interesse i at holde informationer tilbage.

Målet for intern kommunikation

Primo 2012 blev intern kommunikation formelt nedlagt som et selvstændigt fagområde, og det blev besluttet, at den interne kommunikation fremadrettet skulle varetages af medarbejdere, de enkelte fagchefer samt ledelsen. Det overordnede mål for den interne kommunikation er uændret at skabe det bedste grundlag for selvledelse ved at stille al information til rådighed for alle medarbejdere samtidig. Intern kommunikation skal være med til at gøre hverdagen lettere for alle medarbejdere og underbygge en positiv stemning.

Intranet som vidensdeling

Vores nye intranet er sat i søen i 2014, og vi udvikler stadig på de områder, der ikke er optimale. En af de ting, der skal være med til at realisere ovenstående, ligger i muligheden for at designe specifikke "afdelingssider" for enkelte områder.

Alle medarbejdere er i princippet afsendere og modtagere af den interne information. Ledelsen og den brede ledergruppe har det overordnede ansvar for at sikre formidling af relevant information fra ledelsen til afdelingerne og de enkelte fagområder, men samtlige medarbejdere kan oprette nyheder. Kommunikationskanalerne skal understøtte et godt, internt informationsflow, så den enkelte let og ubesværet kan formidle eller modtage information med det overordnede formål at sikre optimal videndeling og dialog på tværs af organisationen. Den interne kommunikation er fortsat vigtig i Sparekassen – ikke mindst i forbindelse med implementeringen af Strategi 2015 og i forhold til vores mange nye kollegaer.

Vores intranet fungerer som vidensdeling i flere sammenhænge. Derfor har vi også oprettet en side til personalet med nyttige personalerelaterede links samt undersider som Arbejdsmiljø, Medarbejderrapport (Orkide), Personaleforeningen og Samarbejdsudvalg.

Derudover har vi oprettet en personaleside, hvor vores medarbejdere har mulighed for internt at dele nyheder, søge hinanden om hjælp i privat regi eller at sende kollegerne en tak for opmærksomhed ved bryllup, fødselsdage, jubilæer mv. Derudover indeholder siden også en oversigt over jubilæer samt fødselsdage, så alle har mulighed for at sende kollegaen en lykønskning på dagen.

Kvartalsorientering

29-04-2015 08:55
Martin Nørholm Baltser
Nyheder ▸ Nyheder i abonnement ▸ Ledelsen ▸

Kvartalsorientering

Kære alle,

1. Tilgangen af kunder fortsætter med uformindsket styrke - vi har med udgangen af marts 2015 57.616 kunder mod 52.379 for et år siden. En meget, meget tilfredstillende vækst på ikke mindre end 10 %. Vores mål i Strategi 2015 på 60.000 kunder med udgangen af 2015 ligger absolut indenfor rækkevidde : -)

2. Vi fik afviklet 6 garantmøder med tilstedeværelse af ikke mindre end 4.500 garanter. Det er vores oplevelse, at garanterne havde en absolut god oplevelse med indlæg fra Sparekassens ledelse og ledere samt god mad og underholdning. I forlængelse af garantmøderne har vi da også kunnet notere os et BETYDELIGT salg af garantkapital. Salget har givet os mulighed for at tilbagekøbe de sidste 28 mio. kr. garantkapital fra Finansiel Stabilitet, som var Middelfart Sparekasses betaling for Bankpakke 1 (statsgaranti for alt indlån i alle pengeinstitutter i DK). Alle rester fra Finanskrisen er herefter ude af vores bøger. På trods af dette tilbagekøb er vores samlede garantkapital år til dato steget med 25 mio. kr. til nu 450 mio. kr.

3. Vi modtog i februar måned en mindre flatterende rapport fra Finanstilsynet omhandlende vores kredit- og bevillingsstandarder ud fra en undersøgelse af 59 engagementer i perioden medio 2013 til medio 2014. På bestyrelsesmøde i går godkendte bestyrelsen vores redegørelse til Finanstilsynet for efterlevelse af de påbud, vi modtog. Redegørelsen sendes til Finanstilsynet dags dato. I forlængelse heraf følger nu en implementeringsfase af ny kreditpolitik m.v. i forhold til især vores erhvervskundeområde. Første møde herom finder sted d. 18. maj med tilstedeværelse af afdelingsdirektører og erhvervskundechefer samt Kredit og Storkunder.

4. Vi søsatte et nicheprodukt i første kvartal - MS Bådfinans. Vi har kunnet glæde os over en meget betydelig og positiv omtale i medierne. Herudover får vi faktisk også forretninger i bøgerne. Rudi og Palle har p.t. finansieret både for ca. 10 mio. kr., ligesom der også følger nye helkundeforhold med. Prioritetskreditter ser ud til at komme lidt langsommere i gang, men lad os se, om der ikke bliver større afsætning af dette meget konkurrencestærke produkt hen over året.

5. Arbejdet med Strategi 2018 - "Den Gyldne Middelvej - version 2,0" er nu i proces. Senest har Den Brede Ledergruppe været samlet på spejderlejren Houens Odde med fokus på vores nye strategi. Hen over sommeren vil vi alle blive involveret i dette vigtige arbejde, som vil danne rammerne om vores strategiske og forretningsmæssige udvikling i årene 2016, 2017 og 2018.

6. Vores vækst sætter sig spor i rigtig mange gode tal. Vi administrerer i dag ikke mindre end 11.000 TK-lån med en samlet udlånsvolumen på mere end 11 mia. kr. Vores kunders opsparing i værdipapirer er i løbet af de seneste 12 mdr. steget fra 2,9 mia. kr. til nu 3,6 mia. kr. Til at håndtere væksten og alle de spændende opgaver i Middelfart Sparekasse er vi nu mere end 275 flittige og dygtige kolleger.

God dag til jer alle!

Hilsen Martin

Til top

Kvartalsorientering

Kære kolleger

1. I har modtaget - eller vil modtage - oversigt over de 10 målepunkter, som vi har valgt i vores Strategi 2015 som værende de allervigtigste mål for vi i Middelfart Sparekasse at stræbe efter. Målepunkterne er balancerede. Det vil sige, at de fokuserer på den gode arbejdsplads, den gode kundeservice, samfundsværdi samt de økonomiske resultater. Under et kan jeg sige, at vi er rigtig godt undervejs. Målene ser ud til at være inden for rækkevidde ultimo 2015.

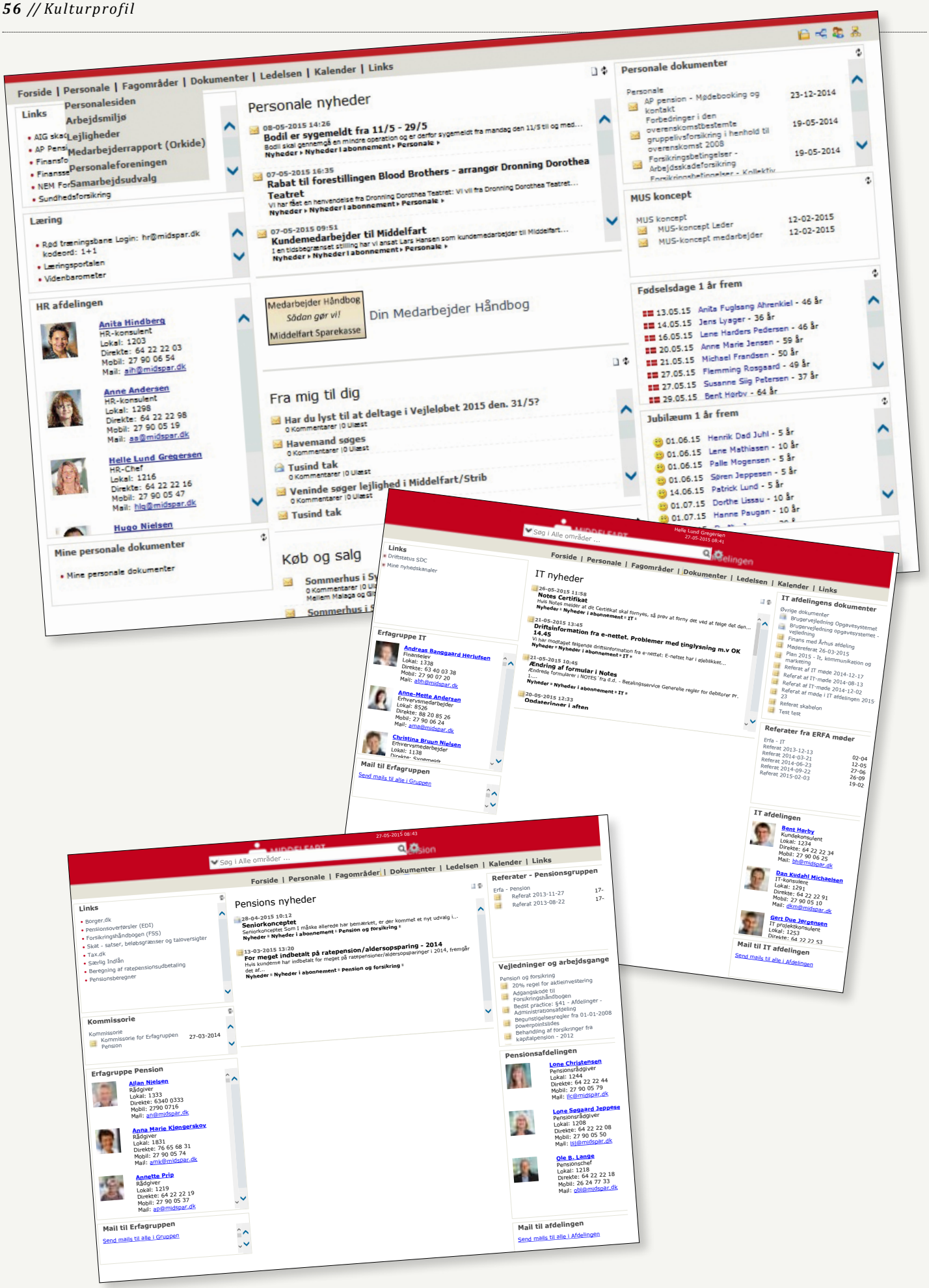
2. Vores afdelingsnet udvikler sig fortsat. Den 29. august har vi åbningsreception i Hørning, og den 17. september har vi åbningsreception i Odense Erhvervs nye lokaler på Dalumvej. Strib havde folkefest med en særdeles velbesøgt reception i og om nye lokaler før sommerferien. Odense Privat har fået Thomas Bo Jørgensen som ny afdelingsdirektør. Andre steder arbejder Erik Nissen med modernisering og udvidelse af de eksisterende lokaler.

3. HR arbejder med meget spændende opgaver. En af dem er Middelfart Sparekasses Talentakademi. De, der bliver optaget på akademiet, får muligheden for at udvikle sig fagligt og personligt, så Sparekassen senere kan finde et kvalificeret rekrutteringsgrundlag til lederposter. Medarbejderdagen er HR også inde over - det er glædeligt, at vi så mange kan finde sammen omkring læring, leg og fest. Arrangementet afholdes d. 13. september. Deltagelsen i Danmarks Bedste Arbejdsplads er også iscenesat af HR. Middelfart Sparekasse har deltaget i mange år. Der er et betydeligt arbejde forbundet med blandt andet udarbejdelse af Kulturprofilen (læs den/blad i den - det er faktisk rigtig fornøjelig læsning). Vi deltager i Danmarks Bedste Arbejdsplads, fordi det er et strategisk valg for Middelfart Sparekasse, at den rigtig gode arbejdsplads er et solidt fundament for vores arbejde med vores kunder og vores økonomi.

4. På boligområdet har vi i første halvår markeret, at vi i Middelfart Sparekasse har distribueret ikke mindre end 10.000 Totalkreditlån til vores boligkunder. Investeringskunderne har nu placeret mere end 3 mia. kr. af deres opsparing i værdipapirer efter råd fra Sparekassen. Disse meget væsentlige forretningsområder i Middelfart Sparekasses forretningsmodel er dermed i en særdeles tilfredsstillende udvikling. På den ene eller anden måde, er vi alle involveret i den succes - og for vi alle er det væsentligt, at vi har gode værktøjer at arbejde med. IT har således sørget for nye, små og hurtige PC-ere til os alle. Lad os sende IT en venlig tanke - også fordi, de altid er der, når vi har brug for hjælp.

Tak for indsatsen i første halvår - det har for mig været forbundet med betydelig glæde og stolthed at kunne aflægge et fint halvårsregnskab, hvor resultatet netop er skabt på et fundament af vores vision - "Bedst til kunder".

Hilsen fra Martin


Forside | Personale | Fagområder | Dokumenter | Ledelsen | Kalender | Links
Personale nyheder
Personale dokumenter
MUS koncept
Fødselsdage 1 år frem
Jubilæum 1 år frem
HR afdelingen
Anita Hindberg
Anne Andersen
Helle Lund Gregersen
Hugo Nielsen
Medarbejder Håndbog
Din Medarbejder Håndbog
Fra mig til dig
Køb og salg
Mine personale dokumenter
IT nyheder
IT afdelingens dokumenter
Referater fra ERFA møder
IT afdelingen
Pensions nyheder
Referater - Pensionsgruppen
Vejledninger og arbejdsgange
Pensionsafdelingen
Erfagruppe Pension
Kommissorie

KVARTALSOVERSIGT

Januar · Februar · Marts · 2015

PLANLAGTE AKTIVITETER:

18. januar	DR. Nielsen Vinterhygge Marathon **UDSOLGT**
24. januar	Nytårskoncert
5. – 8. februar	Strib Vinterfestival
12. februar	Biografarrangement i Middelfart
22. februar	MG&BK Støtteforening Bankospil
27. februar	UB40 og Anne Dorte og Maria fra Tøsedrengene
3. – 7. marts	The Blues Brothers - Musical på Middelfart Ungdomsskole
Primo 2015	Bådfinansiering
Primo 2015	Lokalpuljen
Primo 2015	"Bedst til kunder" kampagne

KAMPAGNER, JUBILÆUM, RECEPTIONER MV.:

15. januar	Afdelingsdirektørskifte i Strib
5. februar	Afdelingsdirektørskifte i Hedensted

GARANTMØDER:

9. marts	Kolding – Comwell
11. marts	Hedensted – Hedensted Centret
16. marts	Fredericia – Fredericia Idrætscenter
17. marts	Middelfart – Lillebæltshallerne
18. marts	Middelfart – Lillebæltshallerne
19. marts	Vejle – DGI-HUSET

ANNONCERING OG PRESSE I SIDSTE KVARTAL:

Antal printannoncer: ca. 100

Oplagstal: 2.600.000

Antal deltagere i julekalender: 11.800

316 presseomtaler til en annonceværdi på 4.397.913 kr

TILSTEDEVÆRELSE PÅ NETTET

Midspar.dk i perioden:
5.566 besøg pr. dag
– en stigning på 411 besøg fra seneste kvartal

Facebook:
7581 følgere
- en stigning på 825 fra seneste kvartal

LinkedIn virksomhedsside:
736 følgere
– en stigning på 67 følgere fra seneste kvartal

LinkedIn MS Erhvervsklub:
340 følgere
– en stigning på 15 følgere fra seneste kvartal

Nyhedsbrev:
31.614 tilmeldte
– en stigning på 1.117 fra seneste kvartal

AKTIVITETER HELE ÅRET

- **Biografer** – Rabat på 25 kr. hver mandag i hele 2015 Middelfart, Vejle, Fredericia, Horsens og Skanderborg
- **Cafe Inga/Middelfart Museum** – Indgang, kaffe og kage for 25 kr.
- **Industrimuseet i Horsens** – gratis adgang
- **Det Bruunske Pakhus** – kom ind til medlemspris (få rabat på spillestedet i Fredericia
- **Vejle Kunstmuseum** – gratis hele året
- **Middelfart Volleyball Klub** – 1/2 pris på indgang ti

KVARTALSSTATUS, ERHVERV

Kend din kollega – Erhverv, Odense

Erhvervsafdelingen i Odense blev etableret 1. august 2013. Afdelingen deler adresse på Dalumvej med Odense Privat, der har eksisteret siden 2011. Afdelingen startede op med fire erhvervsrådgivere, og tanken var i første omgang, at produktionen skulle foretages af vores søsterafdeling Middelfart Erhverv. Det blev dog hurtigt klart, at det ikke var en optimal løsning. Produktionen skulle ligge i huset, efterfølgende er der derfor kommet to erhvervsmedarbejdere til. I dag består holdet derfor af fire erhvervsrådgivere og to erhvervsmedarbejdere, og vi er p.t. på jagt efter yderligere en erhvervsrådgiver, som gerne skulle være ansat inden sommerferien.

Odense Erhverv startede i et lille baglokale i Odense Privat. Da vi rundede den sjette medarbejder, flyttede vi til et lidt større lokale i baglokalerne. Det var dog ikke en holdbar løsning, så da en lejer opsagde sit lejemål på 1. salen, slog vi til og købte hele ejendommen.

Efterfølgende har vi ombygget førstesalen til en "rigtig" erhvervsafdeling og flyttede ind i de nye lokaler den 1. august 2014. Vi er faldet godt til i de nye rammer, der præsenterer os fra den bedste side og emmer af erhverv.

Sammensætningen i Odense, hvor Sparekassen har etableret en selvstændig privatafdeling og en selvstændig erhvervsafdeling var nyt i forhold til, hvordan man ellers har valgt at organisere sig. Denne konstellation fungerer rigtigt godt, hvor vi mellem Privat og Erhverv oplever klare fordele af at være to på "pladsen".

Afdelingen har i de første leveår været præget af flytninger og personalemæssige rokeringer, men vi mener, at vi er ved at være "flyvefærdige". Når 2015 rinder ud, forventer vi, at vi har en 100% "færdig" afdeling, der har fundet fodfæste og er klar til at udvikle sig yderligere i de næste mange år.

For at skaffe os nye erhvervskunder, har vi brugt en del tid på at komme rundt og snakke med advokater og revisorer. Vi har selvfølgelig også brugt vores eksisterende netværk og relationer. Vi har deltaget i et hav af forskellige netværksarrangementer, som der løbende er mulighed for. Desuden er vi gået ind som sponsor i OB, OIK (ishockey), HC Odense (damer), Riwal Platform Cycling Team, Dalum IF, Eventyrløbet og B1913. Ydermere er vi medlemmer af Erhvervsklubben Fyn, Fynsk Erhverv, Udvikling Fyn samt BNI Odense City. Phoning har vi også benyttet os af, og lidt annoncer i aviserne er det også blevet til.

Generelle rutiner

For at sikre at informationerne hele tiden flyder optimalt, har vi dels udarbejdet en mødestruktur og dels indarbejdet nogle generelle rutiner, som nævnes i det følgende.

Hvert år holdes et medarbejderdag en lørdag eller søndag, hvor der sættes fokus på et aktuelt emne.

Fast to gange om året afholdes informationsmøder for samtlige medarbejdere, hvor regnskabet præsenteres og andre aktuelle emner bringes op.

Hvert kvartal holder afdelingerne morgenmøde med den administrerende direktør eller vicedirektøren. Derudover har de enkelte afdelinger altid mulighed for at invitere ledelsen til et møde efter behov.

Et tiltag, der er taget rigtig godt imod, er "Kvartalsorientering", skrevet af den administrerende direktør til alle medarbejdere. Kvartalsorienteringen indeholder en opfølgning på og en redegørelse for, hvad der er sket i det forgangne kvartal, hvad der aktuelt arbejdes med, og hvad planerne er for fremtiden.

Se eksempel på en kvartalsorientering på side 55.

Tillidsmanden er involveret i en lang række aktiviteter og vigtige beslutninger, og et af målene med det er at sikre informationen til medarbejderne. Et velfungerende tillidsmandssystem er af afgørende betydning for såvel Sparekassen som medarbejderne. Sammen med Sparekassens ledelse varetages såvel medarbejdernes som virksomhedens interesser, og samarbejdet er baseret på en åben dialog og gensidig tillid.

Sparekassens tillidsmandssystem består af to tillidsrepræsentanter og én fællestillidsmand.

Fællestillidsmanden deltager i den brede ledergruppe for bl.a. derigennem at være fuldt orienteret om alt, hvad der foregår i Sparekassen, og deltager løbende i den samme uddannelse som de øvrige i den brede ledergruppe.

Samarbejdsudvalg

Sparekassens samarbejdsudvalg er ligeledes et vigtigt forum til at udveksle informationer mellem medarbejdere og ledelse. Her drøftes vigtige emner såsom trivsel, tillid, social kapital og Sparekassens økonomiske stilling. Læs mere om samarbejdsudvalget på side 62.

PRESSEKLIP

En anden måde vi deler historier om Sparekassen med medarbejderne på er, at vi viser al den presseomtale, der er om Sparekassen på vores intranet. Mange af disse klip giver også stolthed.

GOD SELSKABSLEDELSE

– DET STARTER OPPE FRA

Middelfart Sparekasse drives af et ønske om at skabe merværdi for det samfund, vi er en del af. Det mener vi, at vi bedst muligt opnår ved at opføre os ordentligt og ansvarligt og ved at føre en åben og inddragende dialog med vores interessenter.

Derfor er det helt naturligt, at vi forholder os til de anbefalinger for god selskabsledelse, som Komitéen for god Selskabsledelse har udgivet siden 2001, og som siden er udviklet og revideret ganske væsentligt – senest i maj 2013.

Dette er også baggrunden for, at Sparekassens bestyrelse siden 2010 har haft et særligt udvalg – 'Udvalget for god selskabsledelse' – som bl.a. påser, at både Sparekassens værdier og interessenternes forventninger indgår i den måde, vi lever op til anbefalingerne på.

Vi er overbeviste om, at anbefalingerne fra Komitéen for god Selskabsledelse samt ledelseskodekset fra Finansrådet er med til at sikre den nødvendige åbenhed omkring de ledelsesmæssige forhold og samtidig medvirke til at højne den generelle ledelseskvalitet, hvilket er afgørende for interessenternes tillid til os som pengeinstitut. Hele redegørelsen kan læses på vores hjemmeside.

Siden 2013 har bestyrelsen haft en forretningsorden, som ud over at fastlægge de formelle forskrifter for bestyrelsens virke, også er en 'håndbog', som indgående beskriver bestyrelsens arbejde i praksis. For at give omverdenen største mulig indblik i bestyrelsens virke har Sparekassen valgt at offentliggøre bestyrelsens forretningsorden, som kan læses på vores hjemmeside.

Arbejdet med ledelseskrav

Bestyrelsen har i 2014 arbejdet videre med de skærpede ledelseskrav, der er kommet fra EU, de danske myndigheder og sektoren.

Endvidere har bestyrelsen forholdt sig til valgperioden for bestyrelsesmedlemmer og besluttet at nedsætte valgperioden for bestyrelsesmedlemmer fra fire til to år – med en overgangsperiode på tre år for de bestyrelsesmedlemmer, der vælges i 2015. Ændringen blev godkendt på det ordinære repræsentantskabsmøde i februar 2015. Begrundelsen for beslutningen tager udgangspunkt i Komitéen for god Selskabsledelses anbefaling om, at repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år samt et ønske om hurtigere at kunne ændre bestyrelsens sammensætning, hvis det er påkrævet.

Sparekassens valgudvalg har på baggrund af ovennævnte besluttet, at valgperioden for de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer bør følge de repræsentantskabsvalgte medlemmer, hvorfor valg af medarbejderrepræsentanter i 2015 ligeledes sker for en treårig periode.

Bestyrelsen har endvidere forholdt sig til lov om finansiel virksomheds loft over ledelsesposter. Det er bestyrelsens holdning, at det er vigtigt at sikre, at alle bestyrelsesmedlemmer kan afse den nødvendige tid til at varetage hvervet som bestyrelsesmedlem i Sparekassen. Derfor vil en vurdering af antallet af ledelsesposter indgå i den samtale, som hvert enkelt bestyrelsesmedlem har med formanden hvert år som led i selvevalueringen.

Endelig har bestyrelsen påbegyndt drøftelsen af repræsentantskabets fremtidige rolle i forhold til at sikre Sparekassens øverste myndighed som fortsat 'fødekanal' til bestyrelsen. Sparekassens repræsentantskab omfattes indirekte af de skærpede krav til bestyrelsens sammensætning, idet minimum fire ud af seks repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer skal vælges blandt repræsentantskabets medlemmer. Derfor er en drøftelse af repræsentantskabets sammensætning og repræsen-

tantskabsmedlemmernes kompetencer aktuel og påkrævet.

Evaluering af bestyrelse og direktion

Siden 2009 har bestyrelsen foretaget en årlig og systematisk selvevaluering. Evalueringen, som er forankret i Sparekassens nomineringsog vederlagsudvalg, varetages i samarbejde med eksterne konsulenter for at gøre evalueringen så professionel og objektiv som mulig.

Med henblik på at sikre en løbende forbedring af den generelle ledelseskvalitet i såvel bestyrelse som direktion foretager bestyrelsen en evaluering af hvert bestyrelsesmøde; herunder evalueres bl.a. mødemateriale, beslutningsproces, samarbejdet internt i bestyrelsen og mellem bestyrelse og direktion. Evalueringen af bestyrelsesmødet, som er sidste punkt på dagsordenen, føres til protokol.

Valg til bestyrelsen i 2015

I februar 2015 var der valg af både repræsentantskabs- og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, og bestyrelsen gennemførte derfor i efteråret 2014 en proces med henblik på at indstille kandidater til bestyrelsen.

Bestyrelsens udvælgelse og indstilling af kandidater til bestyrelsen sker på baggrund af en åben proces i bestyrelsen og dialog med repræsentantskabet, hvor der tages udgangspunkt i bestyrelsens kompetenceprofil, som er offentliggjort i Governance redegørelsen, samt den årlige evaluering af bestyrelsens kompetencer. Derudover inviteres interesserede kandidater fra repræsentantskabet til en samtale med et nedsat samtaleudvalg i bestyrelsen, hvor der bl.a. er fokus på at klarlægge såvel faglige som personlige kompetencer. Dette sker for at sikre en grundig vurdering af bestyrelseskandidaternes samlede kompetencer og samtidig vurdere disse i forhold til de eksisterende og nødvendige kompetencer i bestyrelsen. Det vurderes ligeledes, om kandidaterne har de fornødne ressourcer, herunder tid, til at varetage hvervet som bestyrelsesmedlem. Bestyrelsen indstiller derefter til repræsentantskabet, hvilke kandidater den vil anbefale til valg.

På initiativ af Sparekassens medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer har bestyrelsen i 2014 besluttet, at processen omkring valg af medarbejderrepræsentanter til bestyrelsen fremadrettet bør følge samme proces som valg af de repræsentantskabvalgte medlemmer. Grunden hertil er, at de medarbejdervalgte medlemmer har samme rettigheder, pligter og ansvar som de øvrige bestyrelsesmedlemmer og på alle måder er ligestillet med disse. For de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er det derfor helt naturligt, at processen for valg af medarbejderrepræsentanter kvalificeres og tilpasses processen for udvælgelse og indstilling af de repræsentantskabsvalgte medlemmer. Interesserede kandidater blandt medarbejderne er derfor blevet opfordret til at indsende et kandidatskema for at kortlægge deres kompetencer, ligesom et samtaleudvalg nedsat af bestyrelsen har tilbudt at gennemføre samtaler med interesserede kandidater. Samtaleudvalget anbefaler de kandidater, der matcher det aktuelle kompetencebehov i bestyrelsen.

En transparent kultur starter oppe fra. Bestyrelsen har derfor valgt at offentliggøre bestyrelsens forretningsorden på hjemmesiden, hvor også rapporten om god selskabsledelse – Governance redegørelsen – findes.

5. INVOLVERING

DIALOG MELLEM LEDELSE OG MEDARBEJDERE

5a: Hvordan kan medarbejderne stille spørgsmål, give feedback og i det hele taget kommunikere med lederne, herunder øverste ledelse?

Den øverste ledelse er åben, tydelig og ærlig i deres kommunikation til medarbejderne og forventer naturligvis det samme retur. Det er kun sådan, vi bliver bedre og kan udvikle os. Vi tror på, at alle vil hinanden det bedste, og at den tillid, vi har til hinanden, er med til at skabe tryghed. Dette er medvirkende til, at medarbejderne må stille alle de spørgsmål, de ønsker, på kryds og tværs i organisationen, og med samme åbenhed kan de stille spørgsmål til ledelsen og alle i den brede ledergruppe.

"Jeg siger tingene, som de er. Så er det nemmere at huske, hvad jeg har sagt."

Citat: Adm. direktør Martin N. Baltser

Sagt på en anden måde: Vi stiller hinanden de spørgsmål, vi føler er relevante og vigtige for os at få et svar på, eller at komme i dialog om. På flere punkter er vores organisation indrettet med henblik på at give medarbejderne mulighed for at få ledelsen og hinanden i tale. En meget flad organisation. Ved alle møder, hvor der deltager medarbejdere, har medarbejderne mulighed for at give deres mening til kende, give feedback og stille spørgsmål.

I hverdagen er de daglige ledere tæt på deres medarbejdere. Med mindre lederen er på ferie eller kursus, vil det altid være muligt for medarbejderne at komme i dialog med sin leder. Når vi skal udvikle os som virksomhed, er det afgørende for kulturen, at det er muligt at sætte spørgsmålstegn ved, hvorfor vi gør tingene, som vi gør og komme med forslag til, hvor vi kunne gøre tingene anderledes.

De tidligere omtalte morgenmøder, hvor ledelsen er på rundtur hvert kvartal, informationsmøderne samt medarbejdermøderne omkring Danmarks Bedste Arbejdsplads, der begge er to gange om året, er ligeledes steder, hvor det er muligt at komme i dialog.

Alle har det direkte nummer samt mobil nummer til direktøren, underdirektøren og vicedirektøren, så der er mange muligheder for kontakt, dialog og feedback.

INVOLVERING AF MEDARBEJDERE

5b: Hvordan kan medarbejderne fremsætte forslag og/eller blive involveret i beslutninger, som vedrører deres job, arbejdsmiljø eller arbejdspladsen i det hele taget?

Medarbejderne kan fremsætte forslag lige præcis, som det er rigtigt for dem. Det er den enkelte medarbejder, der vælger måden eller metoden. Det handler ikke så meget om, hvordan de gør det, men at de gør det. Vi har alle de muligheder, der skal til.
Se også besvarelsen af 5a.

Der er flere steder i kulturprofilen tydelige eksempler på, hvor seriøst Sparekassen tager medarbejderinvolvering. Ved løbende at uddanne og udvikle den individuelle medarbejder igennem forskellige kurser og forløb er det muligt at styrke og skærpe den enkeltes evne, kapacitet og lyst til at bidrage til Sparekassens strategi og arbejdsfællesskab.

Sparekassen har følgende formelle organisationer, som ligeledes varetager interessen for medarbejderne og deres arbejdsplads:

	ANTAL DELTAGERE
Arbejdsmiljøudvalg	2 arbejdsmiljø-repræsentanter Danny Petersen Christina Bruun Nielsen
Samarbejdsudvalg	3 tillidsmænd Christina Bruun Nielsen Ulrik Sørensen Rikke Jakobsen
Medarbejdervalgte til bestyrelsen	3 personer Pia Nielsen Ulrik Sørensen Claus Nielsen

Fagligt arbejde
Et velfungerende tillidsmandssystem er af afgørende betydning for såvel Sparekassen som medarbejderne. Sammen med Sparekassens ledelse varetages såvel medarbejdernes som virksomhedens interesser, og samarbejdet er baseret på en åben dialog og gensidig tillid. Sparekassens tillidsmandssystem består af to tillidsrepræsentanter og én fællestillidsmand.

"Som tillidsmænd arbejder vi for at støtte op om Finansforbundets medlemmer samt være deres høre- og talerør i forhold til Sparekassens ledelse. Vi har et godt samarbejde med ledelsen, hvor vi oplever, at vi har en fælles vision om både at udvikle Sparekassen og samtidig bevare den gode arbejdsplads, som Middelfart Sparekasse er.
Konstruktive SU-møder, hvor vi også har oplevelsen af, at vi har et fælles mål og ønske om at skabe trivsel for alle i Sparekassen."

Citat: Rikke J. og Ulrik S.

Uddrag af

MØDEREFERAT SAMARBEJDSUDVALGET

1. Sidste referat
Punktet profilbeklædning: Her har man i økonomiafdelingen prøvet at afdække Skats regler for dette. Det viser sig at være ret kompliceret, derfor har økonomi bedt vores eksterne revisorer PWC om at gennemgå det, og denne gennemgang afventes. Punktet kommer med på SU, når der er en afklaring.
Punktet udrykningskorps: Der er man endnu ikke kommet til en afklaring.

2. Redegørelse finanstilsynet
Der har været en uddybende forklaring på intranettet, og SU henviser til denne. Skulle der i en afdeling være brug for yderligere forklaring, stiller MNB gerne op for en yderligere uddybning. Medarbejderne er altid velkommen til at kontakte MNB, hvis der er spørgsmål. ULS kunne fortælle, at man var meget tilfredse med den måde informationen omkring redegørelsen var håndteret.

ERFA-grupper
Sparekassen har ERFA-grupper på alle Sparekassens fagområder, og det tilstræbes, at alle afdelinger er repræsenteret i alle grupper. Formålet med grupperne er, at Sparekassen til enhver tid har den fornødne kompetence på det pågældende fagområde. Grupperne har direkte reference til ledelsen.

ERFA-grupperne afholder regelmæssige møder, hvor gruppen, udover at erfaringsudveksle, også arbejder strategisk med udviklingen af det pågældende fagområde. Derudover skal gruppen følge udviklingen på sit eget fagområde og sørge for, at relevant og vigtig information videreformidles til resten af sparekassens

Uddrag af

MØDEREFERAT ERFAGRUPPEN BOLIG

Emne	Tekst	Ansvarlig
Godkendelse af seneste referat	Ingen kommentarer	
Bordet rundt	Enighed fra alle afdelinger: der er travlt. Mange omlægninger. Vejle har en del bolighandler. Hørning har en del byggesager. Stor ros til Nybolig for hurtige vurderinger.	
Prioritetskredit/lån i MS	Nyt produkt i MS – produktbeskrivelse er udsendt særskilt.	KJ
Boligkreditdirektiv fra EU	Det nye direktiv har betydning for os i løbet af 2017 da skal vi certificeres i rød/gul/grøn. Der kommer et nyt rådgivningsskema når der er pant i fast ejendom (2016), nye regler angående aflønning for alle der rådgiver om fast ejendom.	

Uddrag af

KOMMISSORIE FOR ERFA-GRUPPEN PENSION

Erfagruppen: Pension
Erfagruppe-leder: Ole B. Lange
Ansvar og kommissorium: Erfagruppens arbejde har til formål at sikre, at Sparekassen til enhver tid har den fornødne kompetence på fagområdet. Det fulde ansvar for fagområdet ligger hos erfagruppen, hvis der ikke er en fagchef for området. Erfagruppen har reference til direktionen og arbejder med respekt for sparekassens værdigrundlag.

Erfagruppens arbejdsopgaver:

- Følge udviklingen på fagområdet
- Udveksle erfaringer internt i gruppen indenfor fagområdet
- Videreformidle relevant og nødvendig information til hele sparekassen om ændringer indenfor fagområdet pga. interne beslutninger i Sparekassen, lovændringer o.lign.
- Sørge for, at det faglige indhold altid er ajour og dækkende i brochurematerialer, andet markedsføringsmateriale og på Sparekassens hjemmeside
- Komme med forslag til nye produkter og aktiviteter der kan styrke fagområdet. Og aktiviteter, der kan fastholde det faglige niveau på fagområdet, herunder uddannelsesaktiviteter, organisering mv.
- Være til rådighed som underviser inden for fagområdet

Den brede ledergruppe

For at sikre størst mulig involvering i blandt andet Sparekassens strategiske arbejde, er der løbende tiltag, der omfatter den brede ledergruppe. Herunder er vist et udpluk af de tiltag, der sker i løbet af 2015.

Maj måned

- Den brede ledergruppe certificeres i Garudas FokusProfil for at kunne anvende profilværktøjet ifm. teamudvikling, teamsammensætning, konflikthåndtering mv.

Juni måned

- Strategimøde – orientering samt debat og drøftelse omkring den nye strategi
- Udlevering af sommerferielæsning: Bogen "Stå fast – et opgør med tidens udviklingstvang" af professor i psykologi Svend Brinkmann samt opfordring til at forsøge at anvende bogens principper

August måned

- Heldagsseminar med indlæg af professor i psykologi Svend Brinkmann

September måned

- Møde – orientering, ERFA-tema, debat om ny strategi
- Uddannelsesdag – personalejura med Finanssektorens Arbejdsgiverforening

November måned

- Møde – orientering, ERFA-tema, sidste behandling af oplæg til ny strategi

Whistleblowerordning

Det er i dag lovpligtigt at have en whistleblowerordning, hvor ansatte i Sparekassen har mulighed for, via en særlig, uafhængig og selvstændig kanal, at indberette uregelmæssigheder eller ulovligheder begået af Sparekassens ansatte eller bestyrelsen. Alle anmeldelser behandles selvfølgelig anonymt.

I Middelfart Sparekasse lægger vi stor vægt på ordentlighed, troværdighed og åbenhed. Derfor har vi også valgt at gå et skridt videre i forhold til whistleblowerordningen og give alle med tilknytning til Sparekassen mulighed for at benytte denne. Det kan ud over de ansatte f.eks. være leverandører eller eksterne rådgivere.

Alle med tilknytning til Sparekassen kan altså anmelde alvorlige forseelser, eller mistanke herom, som kan få betydning for Sparekassen, eller som kan have afgørende betydning for enkelte personers liv eller helbred. Det kan f.eks. være mistanke om alvorlig økonomisk kriminalitet, herunder bestikkelse, bedrageri, dokumentfalsk og lignende. Ordningen er vedtaget og implementeret med fuld opbakning fra såvel Sparekassens tillidsrepræsentanter som direktion og bestyrelse.

Hovedsædet
Sparekassens hovedsæde, som stod færdigt i 2010, er bygget og indrettet med information og videndeling i fokus. Det betyder, at alle sidder i samme rum, bortset fra den administrerende direktør og vicedirektøren.

Tankerne bag dette var, at når alle "kan se" hinanden, vil det styrke fællesskabet og give optimale muligheder for videndeling. Som det ses i det følgende, lader denne antagelse til at holde stik.

Hovedsædet var i 2011 genstand for en specialeafhandling om "videndeling og medarbejdertilfredshed i moderne kontorbygninger".
Til grund for specialet lå bl.a. flere ugers undersøgelser og interviews i Sparekassen for at kortlægge de ansattes adfærd og tilfredshed i kontormiljøet. Specialet, som opnåede karakteren 12 ved Roskilde Universitet, har udklækket Danmarks første arkitekturpsykolog, Mille Sylvest.

I specialet konkluderer Mille Sylvest følgende:

1. Det rumligt differentierede storrum bidrager til videndeling og medarbejdertilfredshed ved at muliggøre et mere frit valg af passende arbejdssted i forhold til specifikke arbejdsopgaver, humør eller personlighed. Denne valgmulighed resulterer i færre forstyrrelser og derfor mindre irritation kollegerne imellem, idet det bliver muligt at trække sig tilbage, hvis der eksempelvis skal løses koncentrationskrævende opgaver. Dette leder til bedre sociale relationer på arbejdspladsen og derfor til mere videndeling, som netop er afhængig af sociale relationer.

2. Inddelingen af storrummet i plateauer øger ligeledes medarbejdertilfredsheden, fordi disse områder bliver de ansattes nærmiljøer og derfor opfattes som separate, sociale enheder, der både er overskuelige og intime. Her bliver det muligt at lære kollegerne at kende, hvilket leder til øget tillid og derfor til mere videndeling.

3. Storrummets åbenhed og visuelle tilgængelighed har både gode og dårlige sider. Den visuelle transparens bidrager til videndelingen, fordi man opnår en række nyttige verbale og nonverbale informationer omkring kollegerne og deres forskellige arbejdsområder. Herigennem bliver det nemmere at lokalisere den viden, der søges. Desuden muliggør den visuelle transparens flere sociale interaktioner mellem kollegerne, hvis storrummet, som det ses i Sparekassen, udformes, så eksempelvis kantinen er direkte tilgængelig fra kontorrummet, både fysisk og visuelt. Samtidig ses der også problemer forbundet med storrummets visuelle transparens. Den konstante visuelle kontakt bidrager eksempelvis med forstyrrelser, både ude i selve storrummet og i forbindelse med mødelokaler, hvis disse, som det er tilfældet i Sparekassen, har glasvægge og derfor ikke bidrager med den her ofte nødvendige visuelle privathed.

Efter specialets færdiggørelse har vi opsat matterende film i flere af vores mødelokaler for at afhjælpe netop dette problem.

4. Chefernes placering i selve storrummet leder også til mere videndeling i organisationen, idet denne placering bidrager til en delvis nedbrydning af de hierarkiske strukturer, hvilket gør det nemmere for såkaldte lavstatusmedarbejdere at henvende sig til overordnede og at blive hørt.

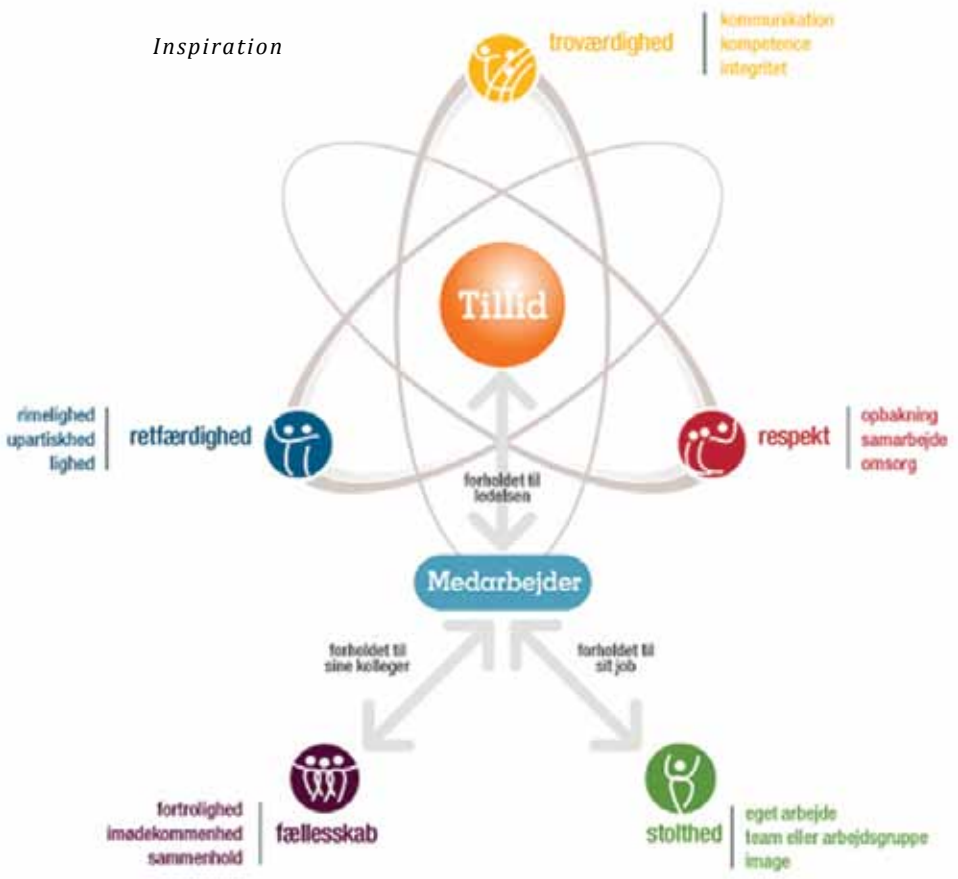
Efter specialets færdiggørelse har vicedirektør Peter Møller samt adm. direktør Martin N. Baltser fået eget kontor for at facilitere den nødvendige diskretion. De øvrige chefer sidder fortsat i storrumskontoret.

5. Personliggørelsen af den ansattes arbejdsstation i storrummet er et vigtigt element i forbindelse med udformningen af velfungerende åbne kontormiljøer. Personliggørelsen og de afledte positive effekter kan opnås ved at inddrage medarbejderne i selve udformningen af kontormiljøet.

DET GIVER OVERSKUD TIL KUNDERNE

Siden 2002 har vi ligget i top blandt Danmarks bedste arbejdspladser. Når det er vigtigt for os at være en god arbejdsplads, er det også for kundernes skyld. En god arbejdsplads giver overskud til kunderne, og det er dem, vi lever af.

Inspiration



5. plads i 2014

Med udgangspunkt i en analyse af medarbejdertrivsel og arbejdspladskultur, har Great Place To Work kåret Danmarks bedste arbejdspladser. Middelfart Sparekasse blev i 2014 placeret på en 5. plads. Sparekassen har deltaget i kåringen siden 2002 og har været nummer et hele tre gange.

– Vi er meget stolte over resultatet og glæder os over, at vi fortsat ligger i toppen som en af Danmarks bedste arbejdspladser, udtaler Martin N. Baltser og fortsætter.

– Men det vigtigste for os er faktisk ikke placeringen. Vi bruger medarbejderundersøgelsen aktivt i arbejdet med medarbejdertrivsel, så vi kan forblive en god arbejdsplads. I år ser vi den

højeste score i de 13 år, vi har deltaget. Hele 99 pct. tilkendegiver, at Sparekassen er et godt sted at arbejde. En imponerende bedrift i et år med rekord høj kundetilgang, ansættelse af mange nye kolleger og åbning af ny afdeling.

Målsætning om en top 5 placering

Middelfart Sparekasse har en erklæret målsætning om at være med helt i toppen blandt de bedste arbejdspladser i Danmark, og årets placering afspejler fortsat, at der er en hård konkurrence.

"Resultatet af medarbejderundersøgelsen i Middelfart Sparekasse er et af de bedste nogensinde, men vi må konstatere, at konkurrencen er blevet skærpet. Vi glæder os naturligvis over, at vi som pengeinstitut fortsat er højt placeret og over, at flere og flere virksomheder har fået øjnene op for, at medarbejdertrivsel er en væsentlig forudsætning for at drive en bæredygtig forretning" udtaler direktør Martin Baltser.

Fundamentet er baseret på tillid

I Middelfart Sparekasse har tillid altid være omdrejningspunktet for udviklingen af Sparekassen – tillid til medarbejderne og tillid mellem medarbejdere og kunder. "Vi tror på, at en gensidig tillid, respekt og anerkendelse er afgørende for at udvikle en virksomhed med medarbejdere, der hver dag kommer på arbejde for at sikre kunderne den bedst mulige oplevelse.

"Middelfart Sparekasse differentierer sig ikke på pris eller produkter, men tilbyder i udgangspunktet det samme som alle andre pengeinstitutter – det, der gør forskellen er ifølge direktøren mødet mellem kunderne og medarbejderne i Sparekassen. "Vi tror på, at det er gennem vores daglige handlinger, kunderne oplever, at vi gør en positiv forskel – en forskel, der ikke mindst er forankret i medarbejdere, der er stolte af Middelfart Sparekasse og hver dag arbejder for at yde deres bedste", siger Martin Baltser.

162 år og omstillingsparat

Der er sket meget, siden tankerne om Middelfart Sparekasse tog fart i 1853 – og i særdeleshed de seneste 25 år. Kendetegnende for udviklingen er, at Middelfart Sparekasse er en omstillingsparat organisation, der i kraft af det stærke medarbejderfokus har formået at navigere i skiftende omgivelser og tilpasse sig. Senest har Middelfart Sparekasse i 2013 lanceret en ny og kundevendt strategi. Endnu engang har den stærke kultur bevist sit værd i arbejdet med at forankre en ny strategi, så der kommer handling bag ordene.

GREAT PLACE TO WORK®

Om Great Place to Work Institute

Det er Great Place to Work Institute Danmark, der gennemfører undersøgelsen og udarbejder listen med Danmarks Bedste Arbejdspladser. Great Place to Work Institute Danmark er en research- og konsulentvirksomhed, der arbejder for at skabe et bedre samfund ved at hjælpe arbejdspladser med at blive bedre.

Involvering samt brugen af resultaterne

Resultatet af den samlede spørgeundersøgelse udfærdiges såvel for hele Sparekassen som pr. afdeling. Alle afdelinger modtager deres egne resultater, og siden 2012 har afdelingslederne ligeledes modtaget de øvrige afdelingers resultater, således at de kan sparre med hinanden.

Vi har nedsat en intern gruppe med repræsentanter fra alle afdelinger (minus ledere), der sammen med fællestillidsmanden - i fortrolighed og med høj grad af åbenhed i gruppen – 2 gange om året drøfter de udfordringer, den enkelte afdeling oplever i forhold til resultaterne af undersøgelsen samt ting fra hverdagen, der kunne være bedre. Efter møderne bliver der udfærdiget et af gruppen godkendt konklusionsreferat, som bliver forelagt ledelsen via samarbejdsudvalget.

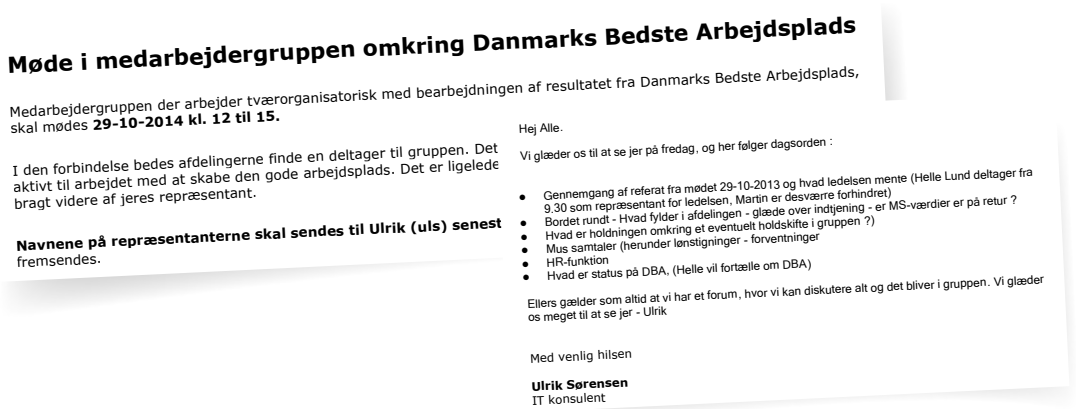
Der arbejdes meget forskelligt med resultaterne i de enkelte afdelinger, og ledelsen har dialog med de enkelte afdelingsledere om undersøgelsen, når resultatet foreligger samt igen ½ år efter (indbygget i MUS koncept for lederne). Hvis der er afdelinger, hvor de to år i træk scorer "gult" eller derunder på flere områder, så igangsættes en proces med involvering af HR. Vi samler hele afdelingen inkl. afdelingslederen.

Der gennemgår HR resultatet og informere om, hvilke områder vi har brug for at komme lidt tættere på. Der præsenteres en spørgeramme, som vil danne grundlag for interview med den enkelte medarbejder (uden deltagelse af afdelingslederen). Informationerne samles anonymt i en rapport, som afdelingslederen, Sparekassens ledelse og HR sammen bruger til at komme helt tæt på den/de problemstillinger, der er. Det er jo ofte flere ting, der spiller ind.

Afdelingen bliver efterfølgende samlet igen, hvor HR sammen med ledelsen præsenterer de væsentligste informationer fra rapporten. På mødet bliver det gjort helt tydeligt, hvad Sparekassens ledelse forventer af ændringer/fokus fra afdelingslederen, men naturligvis også af medarbejderne. Det kan være en hård proces for de involverede afdelinger, men hvis vi ikke tager undersøgelsen seriøst og er klar til at handle på de udfordringer, der er, så vil vi langsomt undergrave den tillid, den enkelte medarbejder og leder viser Sparekassen.

Omvendt forventer vi også, at alle bakker op og tager undersøgelsen seriøst. Ord og handling stemmer overens og er dermed med til vise, at vi alle er værdifulde for vores fælles arbejdsplads.

Gennemsnit for hele Sparekassen	2014	2013	2012
Troværdighed	95 %	92 %	87 %
Respekt	93 %	88 %	88 %
Retfærdighed	94 %	90 %	92 %
Stolthed	98 %	95 %	95 %
Fællesskab	96 %	92 %	93 %
Alt i alt taget i betragtning mener jeg, at det er et rigtig godt sted at arbejde	**99 %**	**97 %**	**97 %**



Møde i medarbejdergruppen omkring Danmarks Bedste Arbejdsplads

Medarbejdergruppen der arbejder tværorganisatorisk med bearbejdningen af resultatet fra Danmarks Bedste Arbejdsplads, skal mødes **29-10-2014 kl. 12 til 15.**

I den forbindelse bedes afdelingerne finde en deltager til gruppen. Det aktivt til arbejdet med at skabe den gode arbejdsplads. Det er ligelede bragt videre af jeres repræsentant.

Navnene på repræsentanterne skal sendes til Ulrik (uls) senest fremsendes.

Hej Alle.

Vi glæder os til at se jer på fredag, og her følger dagsorden :

- Gennemgang af referat fra mødet 29-10-2013 og hvad ledelsen mente (Helle Lund deltager fra 9.30 som repræsentant for ledelsen, Martin er desværre forhindret)
- Bordet rundt - Hvad fylder i afdelingen - glæde over indtjening - er MS-værdier er på retur ?
- Hvad er holdningen omkring et eventuelt holdskifte i gruppen ?)
- Mus samtaler (herunder lønstigninger - forventninger
- HR-funktion
- Hvad er status på DBA, (Helle vil fortælle om DBA)

Ellers gælder som altid at vi har et forum, hvor vi kan diskutere alt og det bliver i gruppen. Vi glæder os meget til at se jer - Ulrik

Med venlig hilsen

Ulrik Sørensen
IT konsulent

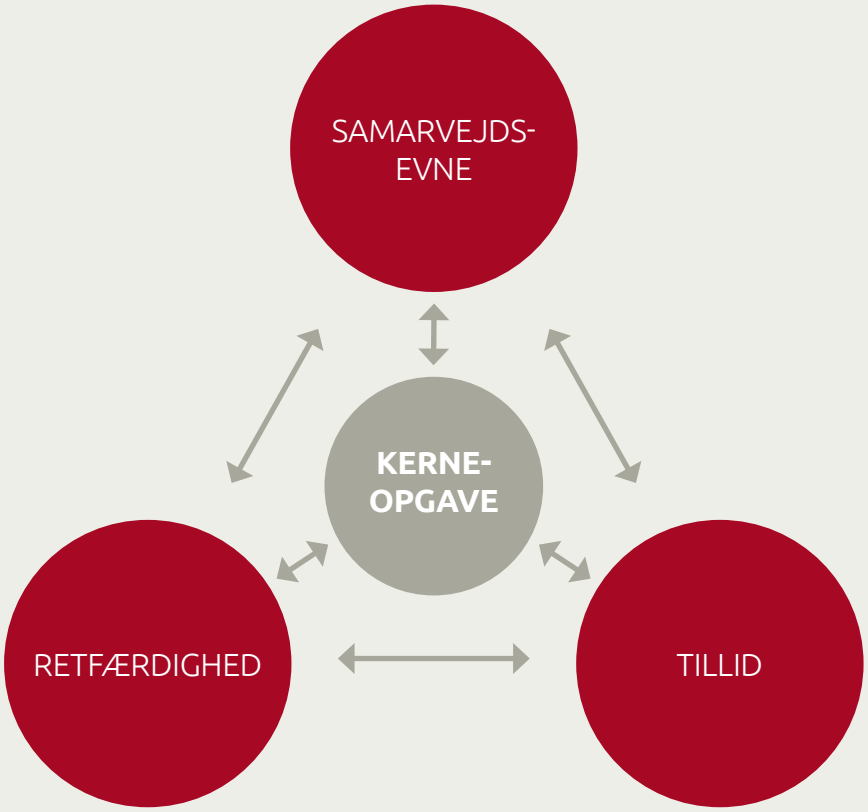
SOCIAL KAPITAL

Vores deltagelse i Danmarks Bedste Arbejdsplads betyder, at vi igennem mange år har arbejdet meget aktivt med social kapital. Social kapital bygger på tre grundværdier: Tillid, retfærdighed og samarbejdsevne. Great Place to Work bygger på fem værdier: Troværdighed, respekt, retfærdighed, stolthed og fællesskab.

Overenskomsten indgået mellem FA og Finansforbundet for perioden 2014/2015/2016 skal være med til at sikre, at alle finansielle samarbejdsudvalg fremover skal drøfte tillid, trivsel og samarbejde - altså virksomhedens sociale kapital. Det er via overenskomsten for 2014/2015/2016 sat et meget tydeligt fokus på, at alle pengeinstitutter skal have social kapital på dagsorden, og netop vores deltagelse i undersøgelsen fra Great Place to work har betydet, at vi igennem mange år har arbejdet aktivt med social kapital.

Tage Søndergård Kristensen. mag.scient.soc. & dr.med., mangeårig professor ved NFA (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø) har udtalt:

"Når jeg ser bredt ud over spektret af målemetoder og trivselsundersøgelser, så er konceptet bag konkurrencen Great Place to Work et af de allerbedste, der findes siger dr. med. og sociolog Tage Søndergård Kristensen, der forsker i social kapital. Tage Søndergård Kristensen har i sin forskning konkluderet, at der er sammenhæng mellem virksomheders sociale kapital og psykiske arbejdsmiljø på den ene side og trivsel, kvalitet og produktivitet på den anden. Høj social kapital er ikke en omkostning, men en god investering.



Hvor blev tilliden af?

Har man tillid til hinanden på en arbejdsplads, glider tingene typisk lettere. Alligevel måler og vejer ledere deres medarbejdere på et væld af parametre.

Opinion 10.03.2015 kl. 08:00
Flemming Poulfelt

I dagens Danmark er tillid et særdeles hyppigt anvendt ord. Ifølge Den Danske Ordbog betyder tillid »stærk følelse af at kunne tro på, stole på eller regne med nogen eller noget«. Ordets oprindelse hidrører fra en sammensætning af "til" og "lid".

Med andre ord drejer tillid sig om at have etableret relationer til andre, som man kan stole på. Og derfor er tillid et kardinalelement på en arbejdsplads. For har man tillid til hinanden, og det virker, glider tingene typisk lettere.

Lenin, som var det sovjetiske statsoverhoved i begyndelsen af det 20.århundrede, skal have sagt »tillid er godt, men kontrol er bedre«. Også i erhvervslivet har dette citat været hyppigt anvendt – om end til tider med et smil på læben eller ønsket om det modsatte. For mange analyser af tillid i erhvervsmæssig sammenhæng viser, at ledere mener, at det forholder sig eller bør forholde sig modsat, nemlig i form af at »kontrol er godt, men tillid er bedre«. Det er i hvert fald det resultat, som fremkommer, når ledere spørges.

Måske ikke overraskende. For igennem de seneste 15-20 år har begreber som f.eks. tillid og troværdighed haft deres store indtog i forretningsverdenen. Ikke sådan at forstå, at tillid og troværdighed ikke var på dagsordenen tidligere, men det er blevet mere eksplicit artikuleret som en ønsket tilstand i virksomheder og organisationer. Derfor ses også i dag, at f.eks. tillidsbaseret ledelse, ledelse med tillid og "the trusted advisor" er blevet ledelses- og rådgivningsformer, som virksomheder og ledere ønsker at abonnere på.

At det også er et efterspurgt kendetegn fremgår f.eks. af en undersøgelse, som organisationen Lederne lavede i efteråret 2013. Denne analyse viste nemlig, at den mest efterspurgte egenskab ved den gode leder var "troværdighed". Det lå i begrebet, at det var en leder, som man kunne stole på, dvs. have tillid til.

En undersøgelse, som DI gennemførte i 2014, viste, at 90 pct. af lederne, som blev spurgt, mente, at tillid er et vigtigt element for virksomheders konkurrenceevne. Og dette understøttes af en analyse af de 100 "best companies" i USA. Denne analyse viste, at virksomheder, hvis medarbejdere oplever en høj grad af tillid på arbejdspladsen, også er de bedst performende, og så markant, at de slår det gennemsnitlige afkast fra virksomheder i S&P 500 Index med en faktor 3.

Så der er afgjort værdi og lønsomhed i, at tillidsformlen i en virksomhed fungerer.

Artiklen fra Finans.dk

Uddrag fra en pressemeddelse

NØGLEORDET ER TILLID

I Middelfart Sparekasse har tillid altid været omdrejningspunktet for udviklingen af Sparekassen – tillid til medarbejderne og tillid mellem medarbejdere og kunder. Sparekassen differentierer sig ikke på pris eller produkter, men tilbyder i udgangspunktet det samme som alle andre pengeinstitutter – det, der gør forskellen er ifølge direktøren mødet mellem kunderne og medarbejderne i Sparekassen.

- Vi tror på, at det er gennem vores daglige handlinger, kunderne oplever, at vi gør en positiv forskel - en forskel, der ikke mindst er forankret i medarbejdere, der er stolte af Middelfart Sparekasse og hver dag arbejder for at yde deres bedste. Gensidig tillid, respekt og anerkendelse er afgørende for at udvikle en virksomhed med medarbejdere, der hver dag kommer på arbejde for at sikre kunderne den bedst mulige oplevelse,

siger Adm. direktør Martin Baltser.

Stor frihedsgrad - under ansvar. Den nye ledelse efter direktørskift er meget kompetent, og der er meget styr på strukturen, og at det bedste ved de gamle værdier bevares. Herunder stor tillid til, at personalet hver dag gør det bedste, de kan.

Fokus på et fælles mål - vores strategi, som er meget synlig og som vi alle arbejder for at opfylde og leve efter.

Gensidig respekt for hinanden afspejler vores adfærd overfor kunderne.

En arbejdsplads, hvor der kan gås til alle - uanset hvilket plateau man sidder på. En arbejdsplads med respekt for det enkelte menneske og de værdier, det besidder.

Handlinger, der gør en stolt af at svinge MS sportstasken over skulderen på vej til træning.

Der er fokus på, at god trivsel blandt medarbejderne ansporer til arbejdsglæde - en arbejdsglæde, som smitter af på kunderne. Ledelsen er modtagelig og åben over for nye initiativer og forslag. Sparekassens strategi og målsætning er klar og tydelig for medarbejderne. Det er en stor tilfredsstillelse at arbejde et sted, hvor det man siger, også er det man gør.

Vi er et særdeles godt team, der er gode til at samarbejde. Vi ser muligheder, ikke begrænsninger. Vi er meget " tætte " på vore kunder. Vi er positive medarbejdere. Jeg syntes, vi i Middelfart Sparekasse har en god kultur med positive medarbejdere, der gerne vil bidrage til gode resultater for hele Sparekassen. Vi har en særdeles god arbejdsplads,

og **jeg fløjter hver morgen, når jeg kører på arbejde.**

Selvledelse er et fantastisk gode. Det er mit eget ansvar at komme i hus med opgaverne og følge op på dem. Frihed til ansvar er lig med frihed til arbejdsglæde. Fleksibiliteten i arbejdstid og -opgaver er med til at få arbejdsliv og fritid til at gå op i en højere enhed, især når jeg har to små børn. Sparekassen har så mange arbejdsgoder, at jeg nogle gange føler mig forkælet i sammenligning med min hustru og hendes arbejde.

TILLID! MS har tillid til, at jeg udfører mit arbejde korrekt og bedst muligt. **FÆLLESSKAB!** Vi har et godt fællesskab med kollegaer også på tværs af afdelingerne. FRIHED! Man har stor frihed til at dipponere over sin tid under hensyntagen til, at det selvfølgelig ikke bliver et tab for MS.

Sparekassen vil hjælpe én med at få sine karrieredrømme udført. **Gode kollegaer overalt** - lige meget hvilken stol man sidder på, føler man sig velkommen fra dag 1.

Der er plads til at kunne være sig selv hver dag. Jeg bliver accepteret, som den jeg er!

Der er respekt for den enkelte. Der er plads til at være forskellige, som er en styrke. Vi "vil" Sparekassen, og det mærkes i det daglige arbejde. Dan Turell "jeg holder af hverdagen" - det kan jeg kun sige, det gør jeg også.

Den decentrale struktur, friheden og fleksibiliteten! Vi har mange muligheder for at agere og navigere inden for "rammen" og **mulighederne er uendelige.** Når jeg giver lidt ekstra, er jeg som medarbejder sikker på feedback og det faktum, at man bemærkes.

Stor frihed for medarbejderne til at løse de daglige arbejdsopgaver. Stor tillid fra ledelsen. Der er plads til humor i dagligdagen.

5

Middelfart Sparekasse er en arbejdsplads, som gør mig stolt over at komme på arbejde hver dag.

Et unikt arbejdsfællesskab, hvor du aldrig går forgæves til en kollega. Du oplever ægte interesse for dit ve og vel samt din personlige udvikling.

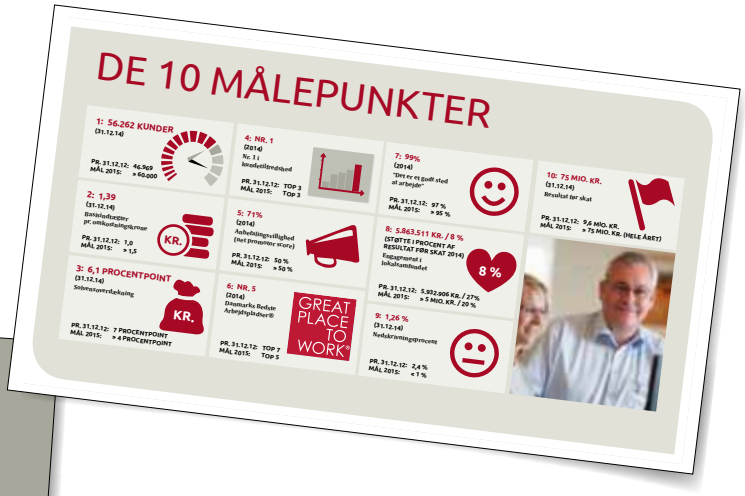
EN LEVENDE STRATEGI

Vores Strategi 2015 er ikke noget, som skal ligge i skuffe, og som vi skal tage frem en gang i mellem. Strategien skal leve i vores tanker og komme til udtryk i vores handlinger. Vores Strategi 2015 skal blive til adfærd!

VÆRDIGRUNDLAG OG STRATEGI 2015

TIDSPLAN	PROCES
Efterår 2011	**Undersøgelse om værdigrundlagets forankring i organisationen**
April	**Kulturanalyse & interviews**
20.-21. april	**Strategiseminar for Den Brede Ledergruppe** • Opstart på Strategi 2015 • Resultat af kulturanalyse • Hvad gør sparekassen unik? • Drøftelse af forretningsmodel
15. juni	**Bestyrelsesseminar** • Præsentation af og dialog om sparekassens kultur • Udarbejdelse af ny forretningsmodel for sparekassen • Drøftelse af målsætninger for 2015
Juni-august	**Opgave 1 om værdigrundlag i alle afdelinger** • Afdelingerne skulle forholde sig til det eksisterende værdigrundlag
23. august	**Informationsmøde for medarbejderne** • Præsentation af ramme for værdigrundlag: Vision, mission og Sådan er vi! • Præsentation af ny vision: Bedst til kunder
August	**Opgave 2 om værdigrundlag i alle afdelinger** • Input til Mission og Sådan er vi!
09. september	**Medarbejderseminar** • Præsentation af og dialog om nyt værdigrundlag • Sparekassens forretningsmodel
14. september	**Ledelsen i arbejdstøjet**
26. september	**Seminar for Den Brede Ledergruppe** • Fælles forståelse af nyt værdigrundlag • Implementering af nyt værdigrundlag • Lokal forretningsmodel • Afdelingsstrategi 2015
06. oktober	**Repræsentantskabskonference** • Præsentation af sparekassens kultur • Præsentation af og dialog om nyt værdigrundlag • Præsentation af sparekassens forretningsmodel
24. oktober	**Alle afdelinger indsender:** • Lokal forretningsmodel • Lokal strategi 2015 • Yderligere input til implementering af værdigrundlag
26. oktober	**Ledelsen i arbejdstøjet**
04. december	**Bestyrelsesseminar** • Præsentation af Strategi 2015
18. december	**Bestyrelsesmøde** • Endelig godkendelse af Strategi 2015
07. januar 2013	**Intern og ekstern præsentation af Strategi 2015** • kick-off!
Herefter	**Implementering af værdigrundlag og Strategi 2015**

Strategien er treårig og rækker fra 2013 til udgangen af 2015. Det er en ambitiøs strategi, og vi har sat os for at realisere 10 balancerede målepunkter samt en lang række større og mindre projekter. Og med ca. 7 måneder tilbage af strategiperioden, må implementeringen af Strategi 2015 vurderes som succesfuld.



KICK OFF PÅ STRATEGI 2015

TO MEDARBEJDERDAGE MED LÆRING, LEG OG FEST. LÆRING VAR: STRATEGISK SELVLEDELSE OG "EN GOD KOLLEGA"

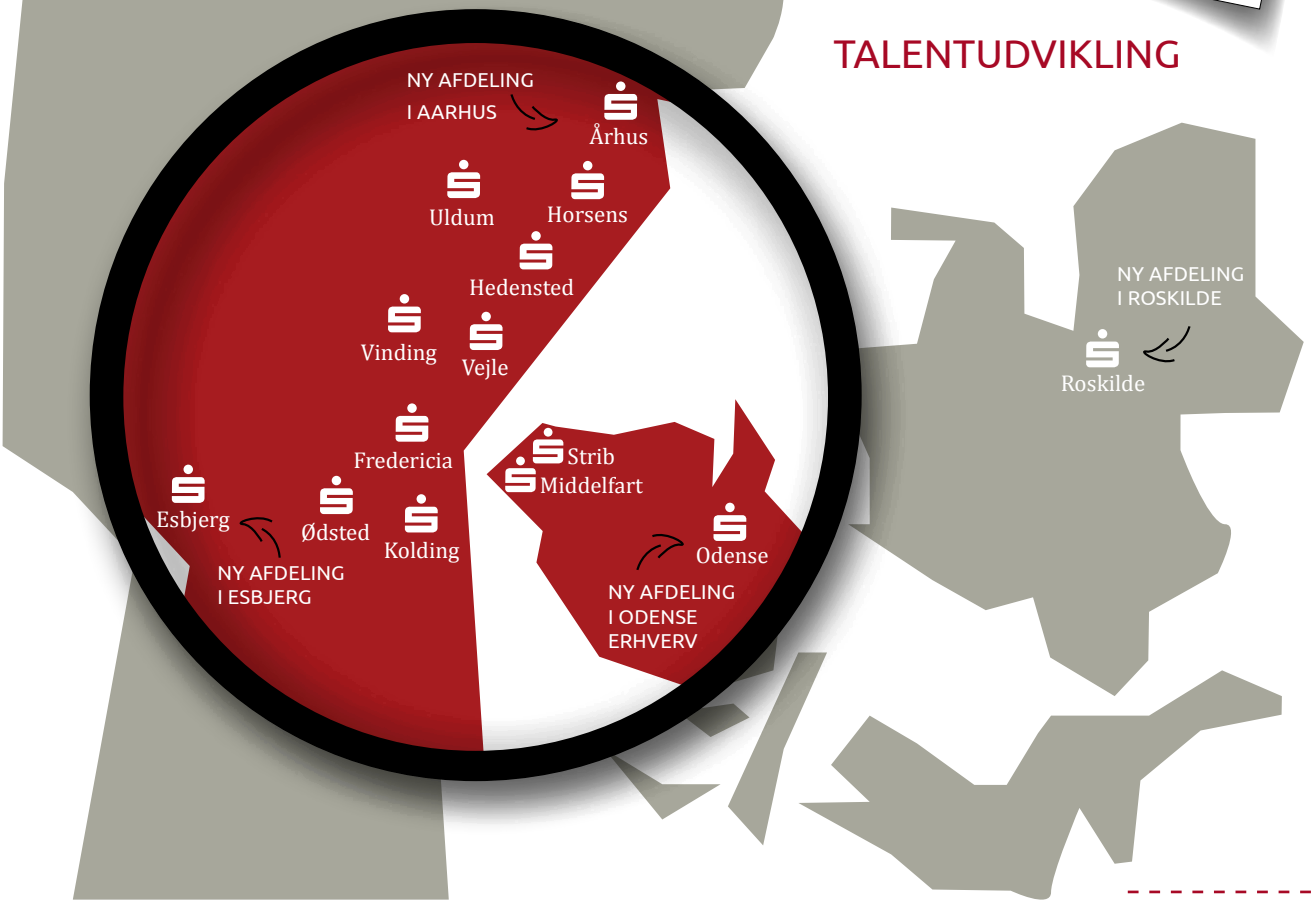
1/2 GRAD - PAP

NY GARANTSTRUKTUR

FRA SELVLEDELSE TIL STRATEGISK SELVLEDELSE

TALENTUDVIKLING

UDVIDELSE AF MARKEDSOMRÅDE - INVESTERING OG PENSION SJÆLLAND, ODENSE ERHVERV, ÅRHUS, ESBJERG, HØRNING



NYT MIDSPAR.DK

180.000 besøgende hver måned

INVOLVERING AF REPRÆSENTANTSKABET I HOLDNINGERNE TIL STØTTE I LOKALSAMFUNDET

NYT MUS KONCEPT

POLITIK FOR KØNSMÆSSIG SAMMENSÆTNING I DE ØVERSTE LEDELSESLAG

BÅDFINANSIERING

NYE ÅBNINGSTIDER RÅDGIVNINGSTID

STRATEGI 2018

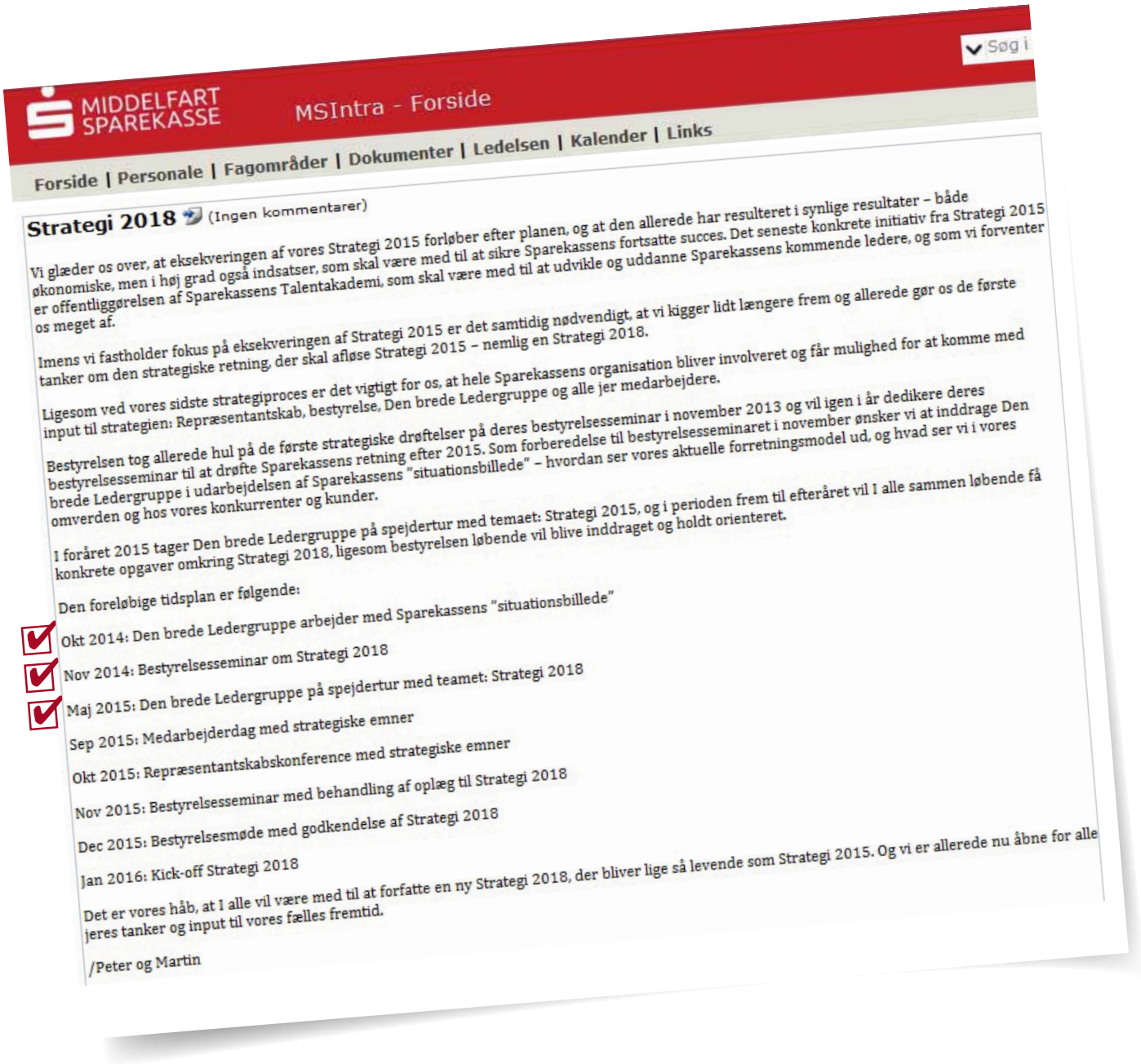
Arbejdet med vores næste strategiske trin - nemlig Strategi 2018, Den gyldne middelvej, Version 2.0 er allerede godt i gang.

Da processen for implementeringen af Strategi 2015 har været en stor succes med en høj grad af medarbejderinvolvering, og vores grundholdning er, at strategi skal blive til adfærd, ser vi ingen grund til at ændre meget på processen.

Arbejdet med den nye Strategi 2018 er knap så omfattende og anderledes end sidst, da værdigrundlaget (Vision, mission og Sådan er vi!) ikke skal ændres, men nu indgår som et helt naturligt og grundlæggende element for det øvrige arbejde.

Ligesom ved vores sidste strategiproces er det vigtigt for os, at hele Sparekassens organisation bliver involveret og får mulighed for at komme med input til strategien: Repræsentantskab, bestyrelse, den brede ledergruppe og alle jer medarbejder.

Martin N. Baltser



MIDDELFART SPAREKASSE

MSIntra - Forside

Søg i

Forside | Personale | Fagområder | Dokumenter | Ledelsen | Kalender | Links

Strategi 2018 (Ingen kommentarer)

Vi glæder os over, at eksekveringen af vores Strategi 2015 forløber efter planen, og at den allerede har resulteret i synlige resultater – både økonomiske, men i høj grad også indsatser, som skal være med til at sikre Sparekassens fortsatte succes. Det seneste konkrete initiativ fra Strategi 2015 er offentliggørelsen af Sparekassens Talentakademi, som skal være med til at udvikle og uddanne Sparekassens kommende ledere, og som vi forventer os meget af.

Imens vi fastholder fokus på eksekveringen af Strategi 2015 er det samtidig nødvendigt, at vi kigger lidt længere frem og allerede gør os de første tanker om den strategiske retning, der skal afløse Strategi 2015 – nemlig en Strategi 2018.

Ligesom ved vores sidste strategiproces er det vigtigt for os, at hele Sparekassens organisation bliver involveret og får mulighed for at komme med input til strategien: Repræsentantskab, bestyrelse, Den brede Ledergruppe og alle jer medarbejdere.

Bestyrelsen tog allerede hul på de første strategiske drøftelser på deres bestyrelsesseminar i november 2013 og vil igen i år dedikere deres bestyrelsesseminar til at drøfte Sparekassens retning efter 2015. Som forberedelse til bestyrelsesseminaret i november ønsker vi at inddrage Den brede Ledergruppe i udarbejdelsen af Sparekassens "situationsbillede" – hvordan ser vores aktuelle forretningsmodel ud, og hvad ser vi i vores omverden og hos vores konkurrenter og kunder.

I foråret 2015 tager Den brede Ledergruppe på spejdertur med temaet: Strategi 2015, og i perioden frem til efteråret vil I alle sammen løbende få konkrete opgaver omkring Strategi 2018, ligesom bestyrelsen løbende vil blive inddraget og holdt orienteret.

Den foreløbige tidsplan er følgende:

- ☑ Okt 2014: Den brede Ledergruppe arbejder med Sparekassens "situationsbillede"
- ☑ Nov 2014: Bestyrelsesseminar om Strategi 2018
- ☑ Maj 2015: Den brede Ledergruppe på spejdertur med teamet: Strategi 2018
- Sep 2015: Medarbejderdag med strategiske emner
- Okt 2015: Repræsentantskabskonference med strategiske emner
- Nov 2015: Bestyrelsesseminar med behandling af oplæg til Strategi 2018
- Dec 2015: Bestyrelsesmøde med godkendelse af Strategi 2018
- Jan 2016: Kick-off Strategi 2018

Det er vores håb, at I alle vil være med til at forfatte en ny Strategi 2018, der bliver lige så levende som Strategi 2015. Og vi er allerede nu åbne for alle jeres tanker og input til vores fælles fremtid.

/Peter og Martin

Uddrag fra kvartalsorientering fra adm. direktør:

5. Arbejdet med Strategi 2018 - "Den Gyldne Middelvej - version 2,0" er nu i proces. Senest har Den Brede Ledergruppe været samlet på spejderlejren Houens Odde med fokus på vores nye strategi. Hen over sommeren vil vi alle blive involveret i dette vigtige arbejde, som vil danne rammerne om vores strategiske og forretningsmæssige udvikling i årene 2016, 2017 og 2018.

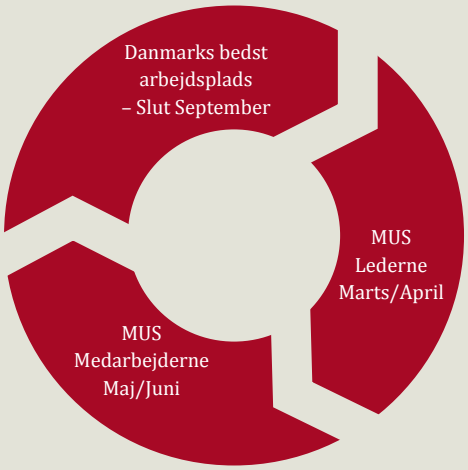
6. Vores vækst sætter sig spor i rigtig mange gode tal. Vi administrerer i dag ikke mindre end 11.000 TKlån med en samlet udlånsvolumen på mere end 11 mia. kr. Vores kunders opsparing i værdipapirer er i løbet af de seneste 12 mdr. steget fra 2,9 mia. kr. til nu 3,6 mia. kr. Til at håndtere væksten og alle de spændende opgaver i Middelfart Sparekasse er vi nu mere end 275 flittige og dygtige kolleger.

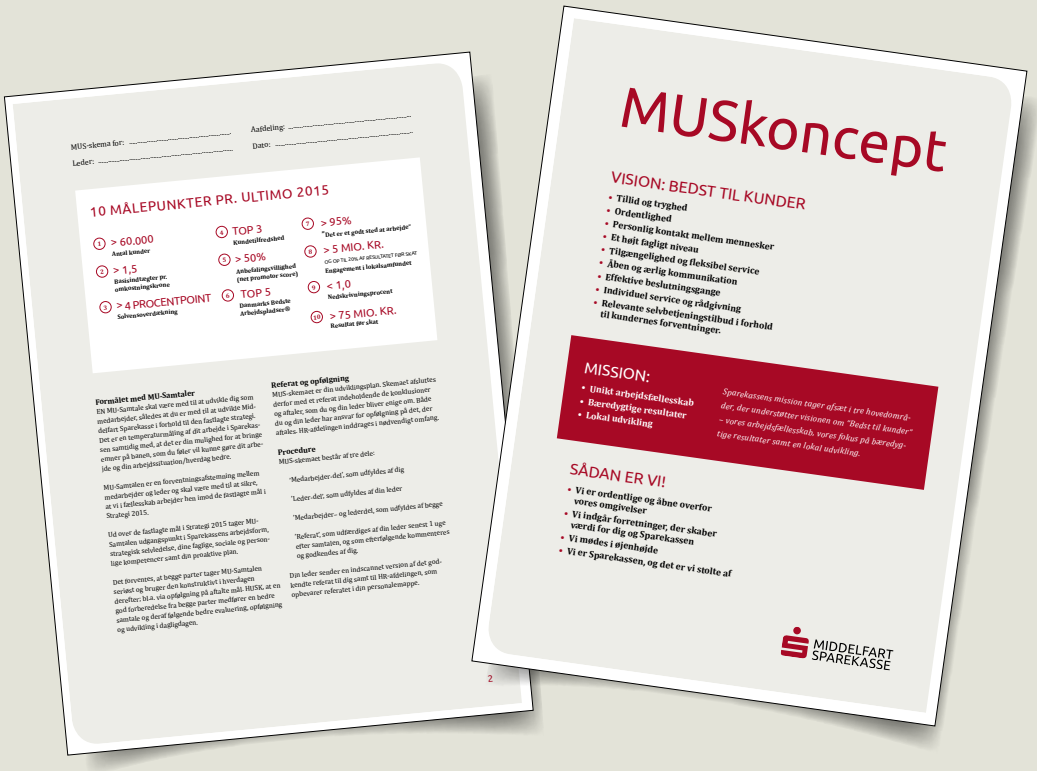
I Undersøgelsen "Danmarks bedste arbejdsplads" svarer 92 % af medarbejderne i 2014, at de får et godt udbytte af medarbejdersamtalerne. Tallet var i 2013 på 81%, hvilket understøtter oplevelsen af, at det nye MUS koncept skaber værdi.

Medarbejdersamtaler/udviklingssamtaler (MUS)

MUS er i Sparekassen en løbende proces. Mennesker udvikler sig forskelligt og i forskellige tempi. Der afholdes årligt en ordinær MUS med hver enkelt medarbejder, men derudover afklares udfordringer og ønsker løbende. Vores kultur indbyder til en åben dialog, og man skal derfor ikke vente til en MUS, såfremt "man har noget på hjerte".

Vi ønsker et godt arbejdsmiljø med meningsfyldt og motiverende arbejde. Vi lytter og er åbne for forslag og ændringer i hverdagen. Vi har i 2013 udviklet et nyt koncept for MUS - et koncept, der støtter op om den gældende strategi samt "Strategisk Selvledelse". Alle medarbejdere har været igennem en uddannelse, der sætter fokus på den enkelte medarbejders jobfunktion samt betydning af såvel Sparekassens Strategi 2015 som nyt værdigrundlag. Der blev i september 2013 afholdt et medarbejderdag med emnet "Strategisk Selvledelse", hvor medarbejdere og ledere har været med til at kortlægge de fem vigtigste kompetencer for at være en strategisk selvledende medarbejder. Disse kompetencer er ligeledes indarbejdet i dette nye MUS koncept. (læse mere om Strategisk selvledelse i afsnit 7).





ANKEMULIGHED

5c: Hvordan kan medarbejderne påtale en utilfredsstillende arbejdssituation eller løse konflikter med deres ledere?

Såfremt den daglige leder træffer beslutninger, som en medarbejder ikke er enig i, har medarbejderen altid mulighed for at gå til direktøren, vicedirektøren, underdirektøren eller HR. Der lyttes gerne til medarbejderne og deres argumenter. Det er samtidig meget vigtigt, at medarbejderne så også bakker op om en beslutning, når den er endelig truffet. Der er situationer, hvor medarbejderne kontakter tillidsmanden og får sparring på, om det er en beslutning, den enkelte skal arbejde mere for at få ændret (altså gå til øverste ledelse), eller det måske er den rigtige beslutning for Sparekassen som helhed, der er truffet. Tillidsmanden og arbejdsmiljørepræsentanten bringer ligeledes principielle holdninger op overfor ledelsen på møder i Samarbejdsudvalget. Det kan være holdninger til personalegoder, fritagelse for betaling til kantineordning, stresshåndtering, psykisk arbejdsmiljø, fysisk arbejdsmiljø osv., som de bliver mødt med fra medarbejderne.

Via MUS (ikke anonym besvarelse om lederen som går direkte til øverste ledelse) eller spørgeundersøgelsen til Danmarks bedste arbejdsplads (DBA) (anonym) har medarbejderne mulighed for at komme frem med deres utilfredshed. Sparekassen har som tidligere nævnt iværksat en fast proces efter besvarelsen af spørgeundersøgelsen (DBA), og der er ligeledes mulighed for at uddybe utilfredse arbejdssituationer eller løse konflikter sammen med HR.

Vi håber og tror på, at der løbende arbejdes med tingene i hverdagen og ikke kun ved spørgeundersøgelsen eller MUS.

6. PÅSKØNNELSE

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

Når vi påskønner en enkelt medarbejder eller en gruppe medarbejdere, kan det ske på mange forskellige måder afhængig af, hvad det er, vi gerne vil sige tak for eller anerkende.

Det kan for eksempel være den administrerende direktør, der ringer til en person eller afdeling, som har gjort det godt, og roser dem for indsatsen, eller han tager ud og besøger de pågældende.

I andre situationer kan påskønnelsen bestå af belønninger såsom et par flasker vin, æsker med chokolade, eller en tur ud at spise en god middag - enten gruppens medlemmer alene eller sammen med deres ægtefæller. Påskønnelse af enkelte medarbejderes indsats kan også ske ved, at de får mulighed for at deltage i rejser eller arrangementer, som Sparekassen officielt er inviteret til.

Alle medarbejdere får en iPhone, hvis de ønsker dette.

Uddannelse – faglig eller personlig - anvendes ligeledes som en påskønnelse og anerkendelse af den enkelte.

Sommerhilsen
I forbindelse med et flot halvårsregnskab, var ledelsen kommet i sommerhumør. Med tak for den store indsats i det første halvår gav ledelsen samtlige medarbejdere en god flaske rosévin, som de kunne nyde på en dejlig dansk sommerdag.

Påskehilsen

Påskeharen var på spil igen i år, da ledelsen gav en lille anerkendelse til alle medarbejdere med lækre håndlavede chokoladeæg fra vores lokale chokoladeforretning med ønsket om en god og velfortjent påskeferie.

2015 er skudt godt i gang, og foran os venter en velfortjent påskeferie. Vi vil gerne benytte denne lejlighed til at ønske dig og din familie en rigtig god påske med tak for den store energi og det engagement, du hver dag udviser i Sparekassen.

Gaver

Sparekassen giver gaver til mange forskellige anledninger, som vi fejrer på forskellig vis:

- Finanselever/Traniee – udlært
- Fratrædelse v/ pension
- Bryllup, Kobberbryllup, Sølvbryllup
- 30, 40, 50, 60, 65 års fødselsdag
- 70 års fødselsdag (tidligere medarb.)
- 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 års jubilæum
- Bestået uddannelse
- Sygdom (længere varende)
- Begravelse (egen, ægtefælle, børn)
- Fødsel

Nytårsgave

Sparekassens medarbejdere er generelt stolte over at vise, at de arbejder i Middelfart Sparekasse. Som en ekstra påskønnelse, og som tak for en god indsats i løbet af 2014, besluttede ledelsen derfor at give samtlige medarbejdere en nytårsgave i form af medarbejdertøj med Sparekassens logo. For at sikre skattefrihed for medarbejderne i forbindelse med denne gave måtte medarbejderne vælge tøj for 800 kroner hver.

Feriebolig

Sparekassen ejer en lejlighed i Københavns centrum lige ved Strøget, som medarbejderne kan anvende til halvuges-ophold mod et beskedent beløb. Medarbejderne indgiver ønsker til ophold i lejligheden, og to gange om året sker fordelingen ved lodtrækning. Ledige perioder kan lejes efter først til mølle princippet. Lejligheden anvendes dog først og fremmest i forbindelse med kursus- og mødeaktivitet i København.

Sommerhusbørs

På Sparekassens intranet har medarbejderne mulighed for at udleje eller leje ferieboliger kolleger imellem.

Bibliotek

På Sparekassens hovedkontor findes et bibliotek, hvor medarbejderne har mulighed for at låne bøger, som Sparekassen ejer. Hvis medarbejderne i forbindelse med uddannelse eller et fagområde har fået bøger, opfordrer Sparekassen til, at bøgerne efter endt brug kommer på biblioteket, så de kan komme andre medarbejdere til gode. Bøgerne omfatter primært emner inden for Sparekassens forretningsområde men også inden for personlig udvikling, ledelsesudvikling mv.

SOCIALE BESTEMMELSER VIA OVERENSKOMST

Alle medarbejdere i Sparekassen er omfattet af overenskomsten mellem Finansforbundet og Finanssektorens arbejdsgiverforening. Det er en overenskomst der, ligger et meget højt niveau på grundvilkårene, og lønniveauet for sektoren er også godt med.

Pensionsordning
- Pensionsbidraget udgør mindst 16,25 %, heraf 11 % fra Sparekassen.

Forsikringer
- Dødsfaldssum kr. 150.000.
- Sum der udbetales ved kritisk sygdom – kr. 200.000.
- Sum der udbetales ved ansattes børns kritisk sygdom – kr. 50.000.

Arbejdsgiverbetalt sundhedsforsikring
- Undersøgelse, behandling/operation enten ambulant eller under indlæggelse.
- Behandling af psykiske lidelser (ingen begrænsning af tid eller antal behandlinger).
- Behandling hos fysioterapeut og kiropraktor.
- Ingen karenstid for nye sygdomme/ulykkestilfælde.

Særligt ferietillæg
- Ferietillæg på 3,25 % (lovkrav 1 %).

Ferie
- Alle ansatte tilbydes 6 ugers ferie.

Omsorgsdage
- Alle ansatte tilbydes 5 årlige omsorgsdage.

Graviditet og barsel
- Kvindelige medarbejdere har op til 26 ugers barsel med fuld løn.
- Mandlige medarbejdere har 4 ugers fædreorlov og 12 ugers forældreorlov med fuld løn.

Pensionsbidrag under barsel uden løn
- Hvis en medarbejder afholder barsel uden løn betaler sparekassen såvel Sparekassens som medarbejderens pensionsbidrag i hele perioden.

Børnedeltid
- Medarbejdere med børn under 12 år har mulighed for at få nedsat arbejdstiden til 30 timer pr. uge i op til 12 måneder.

Frihed ved børns sygdom
- Medarbejdere har ret til fri med fuld løn i indtil 5 dage ved hjemmeboende barns sygdom.

Orlov til pasning af nærtstående
- Medarbejdere med nærtstående, der er handicappede, kritisk syge eller døende, har ret til orlov med fuld løn, hvis medarbejderen ansættes af kommunen eller får bevilget plejevederlag.

Orlov
- Medarbejdere med 5 års anciennitet har ret til orlov uden løn og pension i op til 6 måneder.

Seniordeltid
- Ansatte over 60 år med mindst 5 års uafbrudt ansættelse har mulighed for at få nedsat arbejdstid. Indbetaling af pensionsbidrag fortsætter på baggrund af den hidtidige ansættelsesgrad.

Kompetenceudvikling og udviklingsplan
- Sparekassen skal sikre alle medarbejderes kompetenceudvikling via regelmæssige udviklingssamtaler. Her udarbejdes en udviklingsplan, der er gældende for begge parter.

Pulje til kompetenceudvikling
- Alle pengeinstitutter indbetaler til puljen, hvor alle medarbejdere kan deltage i kurser og søge om tilskud til uddannelse/kurser.

Ret til frihed til uddannelse
- Medarbejdere med 2 års anciennitet har ret til frihed uden løn i indtil 10 dage i de år, hvor medarbejderen ikke deltager i anden uddannelse.

120 dages regel
- Afskedigelse grundet sygdom i mere end 120 dage kan ikke finde sted i Sparekassen.

Afskedigelser
- Ved afskedigelse er medarbejderen sikret nogle økonomiske rettigheder udover dem i funktionærloven fastsatte. Derudover får medarbejdere over 50 år også en særlig pensionsgodtgørelse ved afskedigelse.

Overenskomstforhandlinger 2014

OK 2014

Der er indgået forlig mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening, FA, og Finansforbundet om en ny tre årig overenskomst.

Torsdag den 13. marts

Overenskomsten giver en generel lønstigning det første år på 1,70 procent, det andet år 1,75 procent og det tredje år 1,80 procent.

Parterne er desuden enige om at oprette en pulje til kompetenceudvikling, der skal styrke medarbejdernes markedsværdi og virksomhedernes konkurrenceevne. Puljen skal styres af en paritetisk sammensat bestyrelse.

Desuden er parterne enige om, at de særlige afbødeforanstaltninger ved større afskedigelser kan fortsætte de næste tre år. Til gengæld er der lykkedes at reducere virksomhedernes omkostninger på andre områder. Det sker bl.a. ved at fastfryse nogle af de faste kronesatser og ved at ændre ansættelsesvilkårene for trainees.

Samlet set betyder det, at den økonomiske ramme for overenskomsten er på 5,15 procent over tre år.

Individuelle lønstigninger anvendes kun, hvis en medarbejder igennem en længere periode har vist et engagement og ansvar, der tilsiger, at en fast fremadrettet stigning i lønnen er det rigtige. Ellers håndterer vi, som beskrevet i Strategi 2015, påskønnelser ved ekstraordinære indsatser med udbetaling af engangsbeløb.

Middelfart, den 29. april 2015

TAK FOR DIN INDSATS

Kære Helle

Vi kan nu kigge tilbage på en lang proces i forbindelse med Finanstilsynets undersøgelse, som du i høj grad har taget del i og ikke mindst taget ansvar for. Her tænker vi særligt på høringssvaret til deres rapport og redegørelse samt opfølgningen på deres påbud og risikooplysning, som vi netop har afsendt.

At vi i to omgange kan fremsende et så gennemarbejdet materiale skyldes i høj grad dine særlige kompetencer inden for dette område og ikke mindst dit ihærdige arbejde og engagement.

Den ekstraordinære indsats vil vi gerne belønne med et engangstillæg på kr. XX, som udbetales sammen med din løn for juni 2015.

Med venlig hilsen
MIDDELFART SPAREKASSE

Martin N. Baltser
Adm. direktør

Rikke Dresing
Underdirektør

AFDELINGSARRANGEMENTER

Alle afdelinger har 200 kr. pr. medarbejder pr. måned til afdelingsarrangementer. Det er meget forskelligt, hvordan de anvendes. De fleste steder bliver pengene brugt på at påskønne og anerkende. I vores økonomiafdeling havde afdelingslederen ved et arrangement bl.a. valgt at invitere sine medarbejdere ud at spise på Brasserie Svanen. Derudover fik alle et eksemplar af bogen "Stå fast - et opgør med tidens udviklingstvang" og et personligt kort.

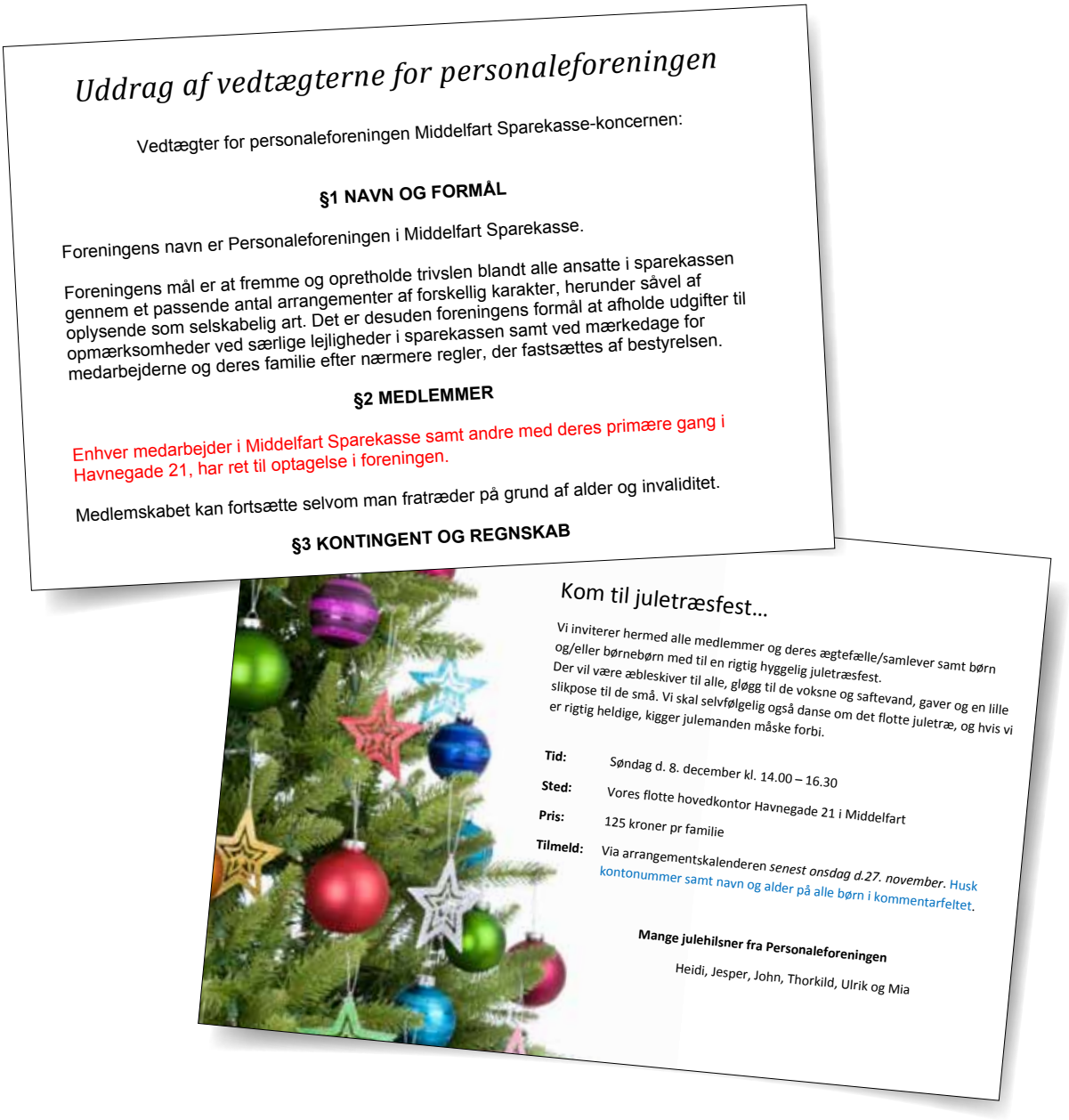
Personaleforening

Sparekassen har en personaleforening, som medarbejderne automatisk bliver medlem af ved ansættelsen – det er dog muligt at framelde sig igen, ligesom det er muligt at fortsætte sit medlemskab, når man går på pension. Foreningen arrangerer sociale arrangementer for de ansatte, ligesom den sørger for markering ved mærkedage. Hvert andet år, i dagene omkring Kr. Himmelfartsdag, arrangerer personaleforeningen en tur til en europæisk storby, hvor alle medlemmer med ledsager har mulighed for at komme med for et beskedent beløb.

Derudover afholder personaleforeningen også juletræsfest for dens medlemmer og deres børn/børnebørn.

Vi anser personaleforeningen som en vigtig del af fastholdelsen af medarbejdere og forankring af vores kultur, hvorfor Sparekassen bakker op om det vigtige arbejde, personaleforeningen udfører. Det er derfor aftalt, at personaleforeningens bestyrelse må varetage sine opgaver i arbejdstiden.

Pr. 31. maj 2015 har personaleforeningen 284 medlemmer.



Uddrag af vedtægterne for personaleforeningen

Vedtægter for personaleforeningen Middelfart Sparekasse-koncernen:

§1 NAVN OG FORMÅL

Foreningens navn er Personaleforeningen i Middelfart Sparekasse.

Foreningens mål er at fremme og opretholde trivslen blandt alle ansatte i sparekassen gennem et passende antal arrangementer af forskellig karakter, herunder såvel af oplysende som selskabelig art. Det er desuden foreningens formål at afholde udgifter til opmærksomheder ved særlige lejligheder i sparekassen samt ved mærkedage for medarbejderne og deres familie efter nærmere regler, der fastsættes af bestyrelsen.

§2 MEDLEMMER

Enhver medarbejder i Middelfart Sparekasse samt andre med deres primære gang i Havnegade 21, har ret til optagelse i foreningen.

Medlemskabet kan fortsætte selvom man fratræder på grund af alder og invaliditet.

§3 KONTINGENT OG REGNSKAB

Kom til juletræsfest...

Vi inviterer hermed alle medlemmer og deres ægtefælle/samlever samt børn og/eller børnebørn med til en rigtig hyggelig juletræsfest.
Der vil være æbleskiver til alle, gløgg til de voksne og saftevand, gaver og en lille slikpose til de små. Vi skal selvfølgelig også danse om det flotte juletræ, og hvis vi er rigtig heldige, kigger julemanden måske forbi.

Tid: Søndag d. 8. december kl. 14.00 – 16.30

Sted: Vores flotte hovedkontor Havnegade 21 i Middelfart

Pris: 125 kroner pr familie

Tilmeld: Via arrangementskalenderen *senest onsdag d.27. november*. Husk kontonummer samt navn og alder på alle børn i kommentarfeltet.

Mange julehilsner fra Personaleforeningen

Heidi, Jesper, John, Thorkild, Ulrik og Mia

TUREN GÅR TIL AMSTERDAM

Personaleforeningen er glade for at kunne invitere dig og din ægtefælle/samlever med på en helt fantastisk spændende tur til Amsterdam i maj måned 2014. Vi er i gang med at sammensætte et program, som byder på lidt af hvert - blandt andet Byrundtur med lokal guide, forhåbentlig besøg på diamant fabrik, kanalrundfart, besøg i China Town og mulighed for at se Coffeshop's og The Red Light område.

Præcis hvilke dage dette kommer til at foregå er endnu ikke på plads. Endeligt program følger, når vi nærmer os maj måned.

INFO:

Dato: Torsdag den 29. maj til søndag den 1. juni 2014

Pris: 1.500 kroner pr medlem – 2.000 kroner for ægtefælle/samlever
Depositum på 500 kroner pr. person hæves ved tilmelding. Restbeløb hæves den 28. april 2014.
Prisen inkluderer bustransport tur/retur inkl. forplejning om bord, 3 overnatninger på 4-stjernet hotel inkl. morgenmad alle dage, aftensmad 2 aftener samt entréudgifter. Frokost samt drikkevarer i Amsterdam er for egen regning.

Tilmelding: Bindende via arrangementskalenderen senest 28. februar 2014
Husk under bemærkninger at oplyse fulde navn på alle deltagere, samt kontonummer. Ønskes enkeltværelse (kan forventes ekstra tillæg) eller en sambo, skrives dette også i kommentarfeltet.

Hotel: **Novotel Amsterdam Airport,** Sloterweg 299, 1171 VB Badhoevedorp.

http://www.novotel.com/gb/hotel-5330-novotel-amsterdam-airport/index.shtml

Vi håber at se rigtig mange af jer til en spændende og hyggelig tur til Amsterdam.

Med venlig hilsen

Personaleforeningen
Thorkild, Ulrik, Jesper, John, Heidi og Mia

FORLØBIG PROGRAM FOR TUREN:

Torsdag: Afgang op af formiddagen med udrejse fra Horsens/Kolding. Der vil være drikkevarer samt sandwich i bussen. Første aften vil der blive serveret aftensmad på hotellet

Fredag: Endeligt program følger

Lørdag: Endeligt program følger

Søndag: Hjemrejse søndag formiddag. Ligeledes forplejning i bussen.

Der vil weekenden igennem være Shuttelbus til centrum + vores egene busser. Og forhåbentlig spiser vi enten fredag eller lørdag aften i China Town.

Program sendes rundt til de tilmeldte så snart det er endelige, og herefter vil det være muligt at tilmelde sig til de forskellige oplevelser som er i Amsterdam.

"Vi er 6 personer i bestyrelsen, som forsøger at stable nogle sjove og attraktive arrangementer på benene. I personale foreningen laver vi ca. 5 arrangementet om året, hvor vi forsøger at ramme både de ældre medlemmer og børnefamilierne. For eksempel kan nævnes vores juletræsfest, som der hvert år ses frem til, og sidste år var vi 153 deltagere. Dette er et arrangement, som betyder meget for vores børnefamilier og bedsteforældre. Hvert år allierer vi os med julemanden, som kommer forbi med gaver til alle børnene".

Thorkild Bachmann

7. UDVIKLING

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

Medarbejdersamtaler/udviklings-samtaler (MUS)

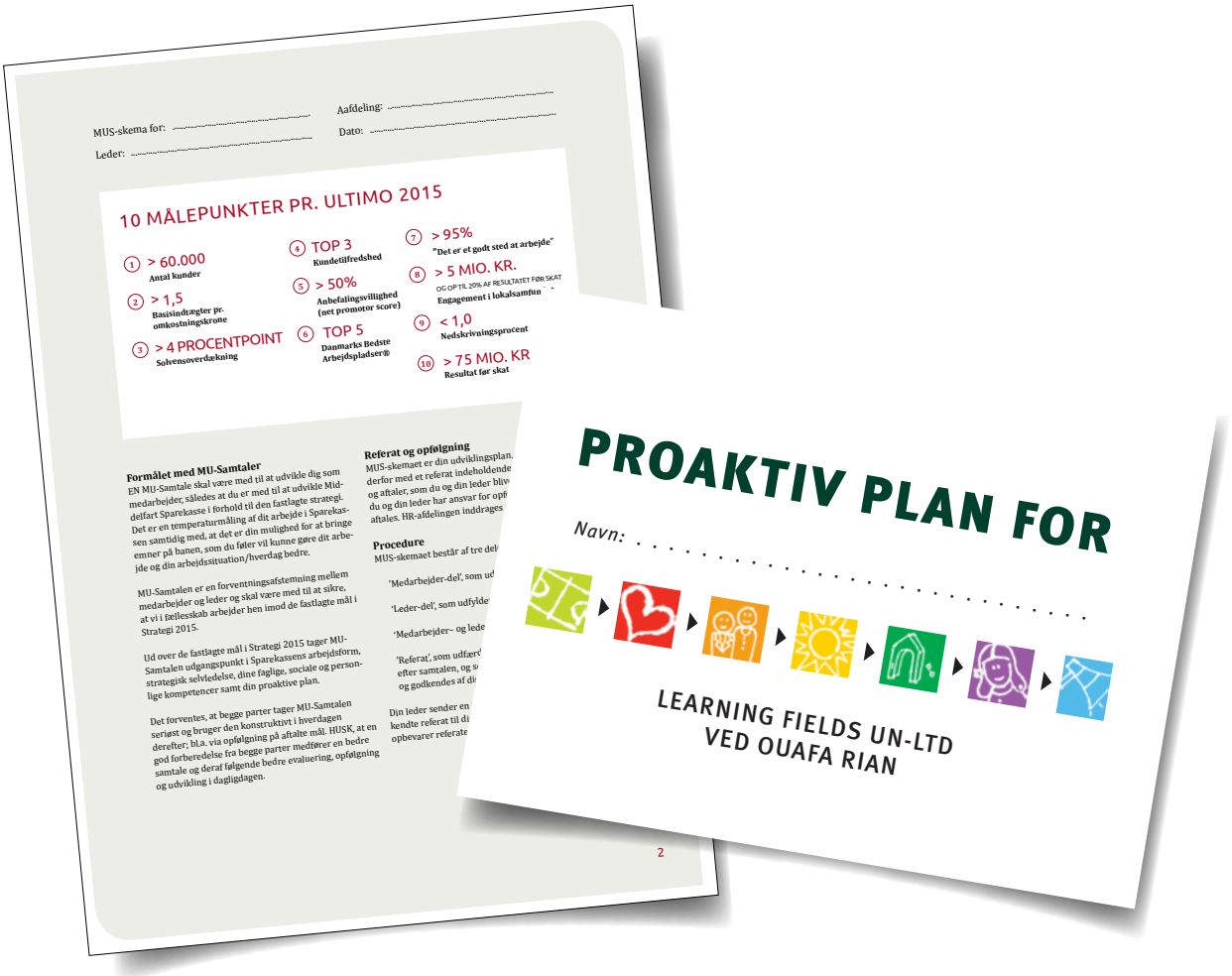
Medarbejderudviklingssamtaler er omtalt i afsnit 5c om involvering af medarbejderne i beslutninger, der vedrører eget job, arbejdsmiljø eller arbejdspladsen i det hele taget, men bør også indgå som et væsentligt element i dette afsnit.
Læs mere om MUS i afsnit 5b.

½ grad

Et andet vigtigt element er uddannelsen ½ grad med Ouafa Rian.

Det er et uddannelsesforløb, hvor medarbejdernes evner til at gøre en forskel i netop deres funktion er i centrum, og hvor deres ønsker og mål får opmærksomhed. Den personlige tilgang til arbejdet fusioneres med den professionelt, fagligt forankrede tilgang, således at den enkeltes evner, lyst og ressourcer former sig til fælles bedste.

Den proaktive plan, som den enkelte medarbejder lavede på dette kursus, følges op af medarbejder og leder til MUS.
Læs mere om ½ grad i afsnit 3b.



Uddannelse i front

Med afsæt i en uddannelsesrunde i efteråret 2012, 2013 samt i 2014 har alle medarbejdere haft mulighed for at byde ind med ønsker til udvikling og faglig løft. Dette har betydet, at vi har udviklet og afholdt flere interne kurser, som har givet adgang til en række målrettede tilbud. Det er via MUS ligeledes fokus på at snakke kompetenceløft.

Talentprogrammet med åbne kurser for øvrige medarbejdere:

- Kend dig selv, del 1 + 2
- Overordnet ledelse af pengeinstitut, del 1 + 2
- Personaleledelse, del 1 + 2
- Personlig gennemslagskraft og Salgsselvledelse, del 1 + 2 + 3
- Tag lederskab over dig arbejdsliv (arrangeret af vores tillidsmænd i samarbejdet med Finansforbundet)
- Middelfart Sparekassen + 1/2 grad m/ Ouafa Rian
- Nye kreditstandarder
- Lederen som formidler

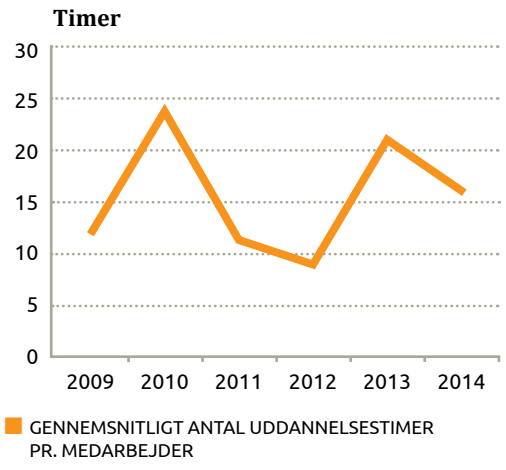
Derudover er der blevet af holdt kurser i fx:

- Effektiv backup
- Rådgivningssystem - pension
- Totalkredit for rådgivere (X-portalen)
- Grundlæggende undervisning i X-portalen

UDVIKLING, UDDANNELSE OG LÆRING

		2011	2012	2013	2014
Uddannelse i alt		6	7	13	25
Heraf antal	Finanselever	0	0	2	4
	Finansøkonom trainees	0	0	3	2
	Finansøkonomer i praktik	2	1	2	3
	Marketingøkonomer i praktik	0	0	0	1
	HD	4	6	6	7
	Master i Ledelse, Finanssektorens Uddannelsescenter	0	0	2	4
	Sparekassens Talentakademi	-	-	-	4

I undersøgelsen "Danmarks bedste arbejdsplads" for 2014 svarer 88 % af medarbejderne, at de bliver tilbudt faglige uddannelsesmuligheder.



Kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling har stor betydning for såvel medarbejdernes trivsel og udvikling som for kundernes møde med Sparekassen. Det er vigtigt for Middelfart Sparekasse, at medarbejdernes kompetencer altid er opdaterede, og som en konsekvens af det anvender Sparekassen naturligvis midler på udvikling af medarbejdernes kompetencer.

Totale uddannelsesomkostninger pr. time pr. medarbejder

Uddannelse (2013)

Privat sektor total	1,66 kr. / time
Finanssektor	4,88 kr. / time
Middelfart Sparekasse	6,95 kr. / time

+318 % ift. privat sektor +42 % ift. finanssektor (2014: 6,59 kr. / time)

Danmarks Statistik, SAO21

Kompetenceudviklingen sker altid med udgangspunkt i Sparekassens strategiske målsætninger men også med øje for den enkelte medarbejders behov og ønsker. Således sikres det, at uddannelsesaktiviteterne ikke blot skaber motivation for medarbejderne men også skaber værdi for Sparekassen.

Udover den faglige udvikling lægger vi også vægt på medarbejdernes personlige udvikling. Vi tror nemlig på, at det har betydning for måden, en medarbejder tilegner sig den nødvendige faglige viden.

Middelfart Sparekasse gennemfører udviklingssamtaler (MUS) med alle medarbejdere for at evaluere på medarbejdernes udvikling. Her tales der om emner som:

- Hvorfor går jeg på arbejde
- Proaktiv udviklingsplan
- Faglige, sociale og personlige kompetencer
- Verdens bedste kollega
- Hvordan kan lederen understøtte medarbejderens udvikling.

Ved samtalen lægges en uddannelsesplan for medarbejderen, der præciserer vilkårene for uddannelse, frihed, betaling mv.

EKSEMPLER PÅ KOMPETENCEUDVIKLING

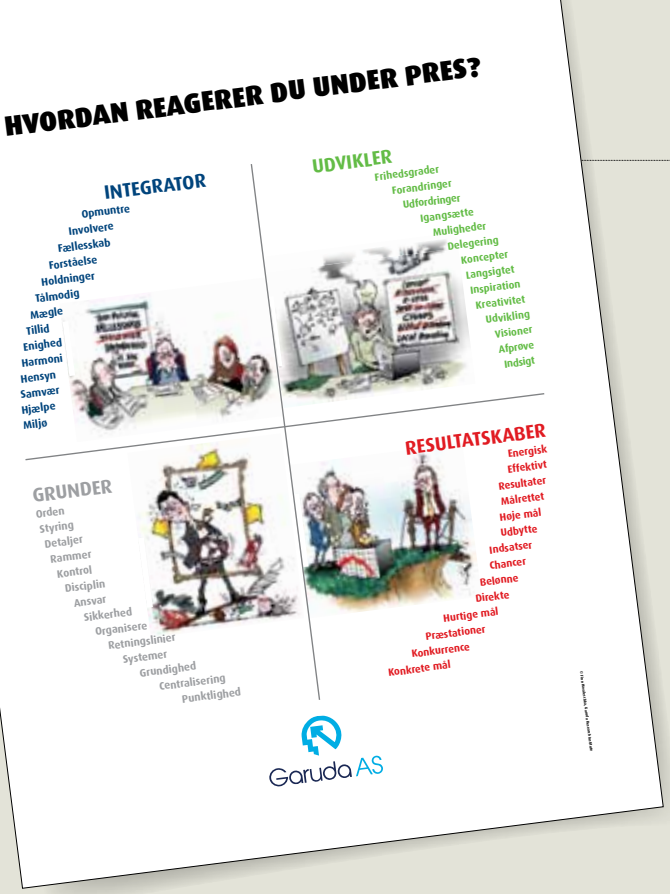
Kompetenceafklaring af privatrådgivere

Alle Sparekassens privatrådgivere har i foråret 2015 gennemgået en omfattende kompetenceafklaring inden for områderne bolig og pension.

Kompetenceafklaringen er særdeles deltaljeret og fortæller meget præcist, hvor den enkelte rådgiver måtte have behov for et kompetenceløft. Fagcheferne for bolig og pension har herefter i samarbejde med HR analyseret resultaterne og udarbejdet uddannelses- og kursustilbud, der skal give et kompetenceløft til de rådgivere, der måtte have behov for det. Tilbuddene omfatter bl.a. e-learning, interne og eksterne kurser, sidemandsoplæring og videndeling på afdelings-/morgenmøder.

Kompetenceudviklingen bliver derved meget målrettet og sikrer, at den enkelte medarbejders kompetencer hele tiden er opdaterede.

Sparekassen er i samarbejde med Finanssektorens Uddannelsescenter i gang med at udvikle kompetenceafklaringsprogram til alle erhvervsrådgivere, kundemedarbejdere og erhvervsmedarbejdere, som forhåbentligt kan afvikles i løbet af efteråret 2015.



Garuda certificering af ledergruppen

For at optimere udbyttet af Garuda-værktøjerne er alle Sparekassens ledere i maj 2015 blevet certificeret i brugen af Fokus-Profilen.

Baggrunden for denne certificering skal findes i ønsket om løbende at udvikle de forskellige teams i Sparekassen. Lederen får med certificeringen et vigtigt værktøj til at identificere sit teams kritiske fokusområder og til at udvikle teamets evne til at opnå succes ved at optimere den enkelte medarbejders såvel som teamets samlede indsats.

Værktøjet kan endvidere bruges til at opfylde målet om, at alle de fire profiltyper er repræsenteret i afdelingen, således lederen sikrer, at alle opgaver løses på den mest hensigtsmæssige måde.

Garudas FokusProfil

FokusProfilen afdækker en persons fokus og kortlægger, hvilke typer af opgaver den enkelte medarbejder foretrækker – og er bedst til. Udover at fungere som redskab i forbindelse med teamsammensætning og rekruttering kan profilen også anvendes til at sikre, at de rette medarbejdere fokuserer på de rette områder. Profilen afdækker blandt andet, om en medarbejder har et hensigtsmæssigt fokus i forhold til det ansvar, medarbejderen har til daglig – dermed kan profilen være med til at sikre, at medarbejderen udnytter sine ressourcer optimalt.

Profilen er udviklet på baggrund af den teori, at der i enhver afdeling eller gruppe er fire grundlæggende funktioner, der skal varetages, for at afdelingen eller gruppen fungerer.

- Udvikling
  - Sikre, at der sker en vis fornyelse og strategisk udvikling.
- Samarbejde (integrator)
  - Sørge for at, samarbejde og kommunikation fungerer.
- Resultat
  - Udvise handlekraft og skabe hurtige resultater.
- Grunder
  - Sikre, at der er orden i grundlæggende opgaver.

Kompetencepulje

Som et led i den seneste overenskomst mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet indbetaler alle pengeinstitutter hvert år kr. 450 pr. ansat til en kompetencepulje. Puljen indeholder medio 2015 mere end 60 mio. kr. og administreres af Finansforbundet. Puljen skal først og fremmest anvendes til relevant jobfaglig kompetenceudvikling, der kan styrke virksomhederne men også medarbejdernes markedsværdi og tryghed i ansættelsen. Puljen fungerer således, at medarbejderne kan deltage i kurser arrangeret af kompetencepuljen eller ansøge om tilskud til andre kurser/uddannelse. Ligeledes har virksomhederne mulighed for at ansøge om tilskud til kurser, der er i overensstemmelse med betingelserne.

Eksempler på kurser, som udbydes via puljen, er digital rådgivning og finansiel engelsk.

Til tider er det hårdt

Erhvervsrådgiverne Jesper Dyekær og Mads Lindskov fra Middelfart Sparekasse bruger i gennemsnit 10 timer af deres fritid hver uge på at tage en HD i Finansiel Rådgivning, og det er både timerne og sliddet værd. "Uddannelsen giver os mere finansiel viden og kan bane vejen til flere spændende udfordringer", siger de

"Al kvalificerende uddannelse vil stille mig stærkere, hvis jeg vil videre", siger Mads Lindskov

De arbejder begge på fuld tid som erhvervsrådgivere i Middelfart Sparekasses hovedsæde i Middelfart, men arbejdsugen har det seneste års tid sjældent kunnet begrænse sig til 37 timer for Jesper Dyekær og Mads Lindskov. For ved siden af jobbet er de i gang med at tage anden del af HD-uddannelsen i Finansiel Rådgivning, hvilket ud over undervisning kræver læsning af lektier og udarbejdelse af opgaver i et tocifret antal timer hver uge.

"Til tider kan det være hårdt at tage en uddannelse oven i sit fuldtidsarbejde, og det kræver noget elastik fra mit bagland, men det giver også en masse igen. Al kvalificerende uddannelse vil stille mig stærkere, hvis jeg vil videre", siger Mads Lindskov, der er 27 år.

Uddannelse er langtfra fremmed for ham. Han begyndte som finanselev i Middelfart Sparekasse i 2007, og efter den toårige finansuddannelse tog han akademiuddannelsen i Finansiel Rådgivning, sideløbende med at han arbejdede som privatkunderådgiver i sparekassen.

"Da jeg var finanselev, havde jeg ikke forestillet mig, at jeg ville læse HD, men da jeg fik chancen for at begynde på anden del sidste år, og hvor sparekassen tilbød, at jeg kunne følge undervisningen i arbejdstiden, slog jeg til. Det har jeg ikke fortrudt. Det er godt at få mere teori og baggrundsviden som rådgiver", mener Mads, som 1. august skiftede til jobbet som erhvervsrådgiver i Middelfart Sparekasse.

Nødvendigt med mere specifik viden

Jesper Dyekær læser HD i Finansiel Rådgivning på samme hold som Mads og er enig i, at uddannelsen, som de afslutter til næste sommer, er sliddet værd.

"Inden jeg begyndte på HD anden del sidste år, havde jeg talt med flere om uddannelsen, og alle anbefalede den. Uddannelsen er rigtig god, fordi den giver andre perspektiver på den finansielle sektor end dem, jeg får i mit arbejde til hverdag, og så kan HD-uddannelsen bane vejen for flere jobmuligheder i fremtiden", siger Jesper, der er 29 år. Han har to års erfaring som erhvervsrådgiver i hovedsædet i Middelfart og arbejdede før fem år i Hedensted-afdelingen som privatkunderådgiver, hvor han i sin tid i 2006 begyndte som finanselev. Ligesom Mads har han også taget akademiuddannelsen i Finansiel Rådgivning, som gør det ud for første del af HD.

"Jeg er foreløbig meget tilfreds med udbyttet af uddannelsen. Det er blevet mere komplekst at rådgive og nødvendigt med mere specifik viden", siger Jesper.

Ligesom Mads betoner han vigtigheden af at have hjemmefronten med på, at man videreuddanner sig ved siden af fuldtidsarbejdet.

"Det er en stor fordel, at vi kan følge undervisningen (cirka en-to dage om måneden i Kolding, redaktionen) i arbejdstiden og i ny og næ tage en fridag til at skrive opgaver i. Men derudover vil jeg tro, at jeg i gennemsnit bruger ti timer om ugen på at følge uddannelsen. Derfor skal der noget planlægning af tiden ind over", siger Jesper, der har en hustru og to små børn.

Mads, der er far til en lille dreng, er enig. Men han afviser, at der ikke er tid til andet end at arbejde og at læse:

"Jeg spiller golf, og det er der stadigvæk tid til en gang imellem. Man behøver ikke at sætte sit liv på standby, fordi man læser HD".

Mads og Jesper er enige om, at det er en fordel at have en kollega at læse sammen med. De skriver flere opgaver på uddannelsen sammen og kan støtte hinanden i det daglige, fordi de begge arbejder i erhvervsafdelingen i Middelfart Sparekasses hovedsæde. Det er dog ikke sikkert, at de vil fortsætte med det langt ud i fremtiden.

"Som udgangspunkt vil jeg gerne blive dygtigere som erhvervsrådgiver, men ude i fremtiden kunne ledervejen måske være interessant. Det kan HD-uddannelsen også åbne op for", lyder det fra Mads.

"Karrieremæssigt kunne jeg også godt tænke mig at gå ledervejen på et tidspunkt. Men her og nu handler det grundlæggende om at styrke min faglighed", siger Jesper.

"Det er blevet mere komplekst at rådgive og nødvendigt med mere specifik viden", siger Jesper Dyekær

FINANSWATCH
Søndag 31. maj 2015

FinansWatch Finansnyt Finansliv
Karriere Profiler Jobskift

FINANSWATCH › FINANSLIV › FINANSFORBUNDET SENDER KARRIER...

Finansforbundet sender karrierebus til Jyske Bank og Middelfart

Af MORTEN PLESNER
Offentliggjort 17.04.15 kl. 10.09

Et nyt tiltag fra Finansforbundet skal hjælpe sektorens ansatte med at holde trit med stigende uddannelseskrav.

Foto: Finansforbundet

Tiltagende finansiel regulering, skrappe krav til skemaer og skabeloner og en digitaliseringsproces, der går stærkere og stærkere.

Sådan er virkeligheden i den finansielle sektor, og det har været med til at skærpe kravene til de enkelte medarbejdere i sektoren. For at hjælpe de finansansatte med at følge med udviklingen har fagforeningen Finansforbundet et nyt tiltag på trappeme.

Her er 11 Wall Street jobs du ikke ønsker at få

"Worklife Investment Universe" er navnet på en digital selvbetjeningsplatform, som ifølge Finansforbundet vil indeholde "en række karriereafklaringsøvelser, der kan give input og inspiration til at udarbejde en personlig karriereplan målrettet det enkelte medlems behov." Det fremgår af en pressemeddelelse fra Finansforbundet.

Skal gøre medarbejdere attraktive

Medlemmerne kan også kan bruge platformen til at bestille karrieresamtaler med forbundets tilknyttede konsulenter.

"Vi har ønsket at skabe et tilbud, der fokuserer på at styrke karrieremulighederne for medlemmerne – både i og uden for sektoren. Det handler om at støtte medlemmerne i at kunne investere i deres arbejdsliv, så de dels er mere attraktive, og - vigtigst - er førstevælger i deres arbejdsliv, så det er dem selv, der beslutter, hvor de vil arbejde og med hvad," siger formand i Finansforbundet Kent Petersen i pressemeddelelsen, og fortsætter:

Otte finansfolk på talentliste

"Virksomhederne har fokus på, hvad virksomheden har brug for, at medlemmet kan lige nu. Vi har fokus på, hvad det er for et arbejdsliv, og hvilke muligheder medlemmet ønsker. Men vi vil også gøre en forskel for sektoren, fordi medlemmernes kompetencer er virksomhedens vigtigste aktiv. Og det er netop kompetencerne, der skal bruges til at skabe den vækst og de job i sektoren, som er til gavn for hele samfundet."

RSS Print

Del artiklen

Synes godt om 1

Relaterede artikler

Her er 11 Wall Street jobs du ikke ønsker at få
Otte finansfolk på talentliste
Forsikringsbranchen giver unge medarbejdere mulighed for international karriere

Seneste Finansliv

Ni finansfolk er nye i Kraks Blå Bog
Anette Eberhard tår fem år mere i EKF
Kreditbanken: "Vi tår otte til ni nye kunder hver dag"
Nordean Peter Lybecker på vej ind i Visa-bestyrelse
Nykredits næstformand havde ulovligt aktionærlån

Bustur til bankerne

For at skabe opmærksom om det nye tiltag tager Finansforbundet på en bustur ud til forskellige banker, hvor forbundets konsulenter vil lave karrieresamtaler på stedet.

Det sker på følgende tidspunkter og i følgende banker:

Mandag den 20. april:
Kl. 9-12: Jutlander Bank i Aars
Kl. 13-16: Spar Nord i Aalborg

Tirsdag den 21. april:
Kl. 8-11: Sparekassen Kronjylland i Randers

Onsdag den 22. april:
Kl. 8-11: Jyske Bank i Silkeborg
Kl. 12.30-15.30: Middelfart Sparekasse i Middelfart

Torsdag den 23. april:
Kl. 9-12: Sparekassen Sjælland i Ringsted
Kl. 13-16: BEC i Roskilde

Fredag den 24. april:
Kl. 9-12: Nykredit i København
Kl. 13-16: Nets i Ballerup

WorkLife Investment - vær førstevælger i dit arbejdsliv

Finansforbundet (FF) satte i uge 17 i 2014 WorkLife-Investment -projektet i gang og kom i den forbindelse forbi Middelfart Sparekasse i en bus med blandt andet Finansforbundets formand Kent Petersen og 3 karrierekonsulenter. Alle ansatte (medlemmer som ikke medlemmer af FF) havde mulighed for en snak med Finansforbundets folk på Sparekassens torv, mens 6 ansatte fik individuelle samtaler med FF´s karrierekonsulenter.

Hele projektet går godt i tråd med Sparekassens filosofi om selvledelse og det at tage ansvar for egen uddannelse/kompetenceløft. HR-afdelingen og Kent Petersen talte blandt andet om, hvordan projektet kan være til glæde og gavn for alle.

De medlemmer, der havde en samtale med karrierekonsulenterne, kom efterfølgende med tilbagemeldinger som:

NITASHAS BESØG I KARRIEREBUSSEN

Forud for karrieresamtalen skulle jeg udfylde et spørgeskema. Spørgsmålene i skemaet virkede lidt ens, og jeg svarede ud fra første indskydelse. Op til samtalen var jeg derfor spændt på, om jeg havde udfyldt det korrekt.

Samtalen startede med en kort smalltalk, hvor karrierekonsulenten fortalte omkring deres nye tiltag, WorkLife Investment og sig selv. Efterfølgende fortalte jeg indledningsvis lidt om mig, og så gik vi i gang. Jeg fik en kort gennemgang af de 4 profiltyper, som spørgeskemaet tog udgangspunkt i. Efterfølgende gav jeg mit bud på, hvor jeg regnede med, at jeg ville ligge – ud fra de lærte typer. Profiltyperne tog både udgangspunkt i, hvad der motiverer mig i mit arbejdsliv samt, hvordan jeg ser mig selv i mit arbejdsliv.

Jeg blev meget overrasket over, at jeg havde gættet fuldstændig korrekt. Det, der motiverer mig i mit arbejdsliv, er også det, som mine svar fortalte. Jeg blev derfor bekræftet i, at jeg arbejder i den retning, som jeg også bliver motiveret af. Videre kunne vi få en snak omkring mit arbejde i dagligdagen, og hvad jeg skal arbejde hen mod – også i forhold til uddannelse.

Havde jeg gået med tvivl omkring mit job, havde udbyttet af samtalen måske været anderledes og meget mere at kunne arbejde med i fremtiden. Min oplevelse var, at jeg blev bekræftet i, at jeg har den rigtige ide om mit arbejdsliv for fremtiden ud fra, hvad jeg motiveres af i hverdagen. Så jeg er uden tvivl kommet på den rigtige hylde, hvilket gjorde mig glad at blive bekræftet i.

Nitasha Dahlstrøm,
kundemedarbejder Middelfart privat

rigtig god afklaring med mange ting

fik meget mere ud af det end forventet

overraskende godt nu giver det hele mening

dejligt at høre andre sige det, jeg selv tænker

det går op i en højere enhed

ved nu hvad der skal arbejdes videre med

Et talentprogram for morgendagens ledere

En grundlæggende lederuddannelse

MS Talent Akademi
Vores evne til at fastholde og udvikle de rigtige talenter er af afgørende betydning for Sparekassens fremtid, og vi ønsker at sætte Sparekassens talentmasse bedre i spil. Som et led i vores Strategi 2015 udviklede vi i august 2014 et talentudviklingsprogram med individuelle og accelererende karriereforløb på ca. 1,5 år for 4 udvalgte medarbejdere med et særligt udviklingspotentiale. Talentudviklingsprogrammet skal styrke vores interne rekrutteringsgrundlag for nye ledere og fagspecialister.

Hvert talent tilknyttes en fast intern mentor med forskelligt erfaringsgrundlag som sparingspartner, hvor begge kan opnå ny læring, nye indsigter og personlig vækst. Mentorerne for talenterne er udvalgt blandt Den brede ledergruppe, og processen i at finde en passende mentor til talentet er præget af, at der både skal være kemi mellem talent og mentor, men at der samtidig gerne må være forskel på personlighed samt svage og stærke sider, så der kan ske udvikling hos begge parter.

Derudover deltager vores talenter i forskellige udviklingskurser med en ekstern konsulent, som i dette forløb er chefkonsulent i Kimbridge, Kim Langvad, der sætter fokus på såvel faglig som personlig udvikling, så talentet derved bliver mere bevidst omkring egne styrker og udfordringer. Kim har 25 års erfaring som konsulent for private og offentlige virksomheder. Nogle af kurserne er åbne, hvorfor samtlige medarbejdere i Sparekassen får tilbuddet om at deltage.

TIDSPLAN

OPSTART	ANTAL DAGE	ÅBENT HOLD	MODUL
15. august 2014			Ansøgningsfrist
September 2014			Udvælgelse
Primo Oktober 2014			Opstartsmøde
22. oktober 2014	1		Kend dig selv, del 1
19. november 2014	1		Kend dig selv, del 2
5. november 2014	1	✗	Overordnet ledelse af pengeinstitut, del 1
8. december 2014	1	✗	Overordnet ledelse af pengeinstitut, del 2
13. januar 2015	1	✗	Kreditholdninger
14. januar 2015	?		Temaopgaven
3. & 4. februar 2015	2	✗	Personlig gennemslagskraft og SalgsSelvledelse, del 1
3. marts 2015	1	✗	Personlig gennemslagskraft og SalgsSelvledelse, del 2
4. marts 2015	1	✗	Personlig gennemslagskraft i skrift, del 3
28. april 2015	1	✗	Personaleledelse m/ ekstern, del 1
27. maj 2015	1	✗	Personaleledelse m/ ekstern, del 2
8. september 2015	1	✗	Marketing og kommunikation, del 1
9.september 2015	1	✗	Marketing og kommunikation, del 2
6. oktober 2015	1	✗	Personaleledelse – internt

NADIA ER KLÆDT PÅ TIL LEDERROLLEN

Nadia startede i vores talentudviklingsprogram i august 2014, hvor hun i rygende fart gik fra en stilling som kunderådgiver til privatkundechef og allerede i december samme år blev ansat som afdelingsdirektør i Strib, da tidligere afdelingsdirektør Lone Søgaard Jeppesen valgte at trappe ned.

- Det er et kæmpe skulderklap og giver en stor motivering at deltage i udviklingsprogrammet. Og selvom jeg er midt i talent-forløbet, har det klædt mig rigtig godt på til min nye rolle som afdelingsdirektør. Den opbakning og støtte, jeg har mærket fra mine kolleger på min rejse, har været helt fantastisk, fortæller Nadia.

Grænseoverskridende udfordringer

Udover faglige kurser, hvor talenterne lærer om det strategiske ved driften af et pengeinstitut, har de arbejdet meget med personlige udvikling. Her ligger fokus på personlige styrker og udfordringer, der skal klæde talenterne på til lederjobbet. For Nadia har undervisningen udviklet hendes syn på sine kompetencer og fremtidige udvikling.

- Vi har reflekteret over og arbejdet med en masse personlige oplevelser og udfordringer på mange forskellige måder og præsenteret dem for hinanden – det synes jeg godt kunne være lidt grænseoverskridende til at starte med, men det har givet mig et rigtig godt billede af, hvad der motiverer mig, og hvilke styrker jeg har i forhold til at være leder og ikke mindst hvilke begrænsninger, jeg skal være opmærksom på.

Betydningen af et mentorskab

Nadia er tilknyttet afdelingsdirektøren i Esbjerg, Mikael Breinholt Juhl, der er hendes interne mentor i forløbet. Mentorskabet fungerer som en form for vidensrum, hvor Nadia har mulighed for at blive inspirereret og trække på Mikaels erfaring, og derudover er Nadia og Mikaels personlige og faglige forskellighed med til at udvikle dem begge. Samtidig spiller Mikael en rolle som 'djævlens advokat', der stiller de kritiske spørgsmål.

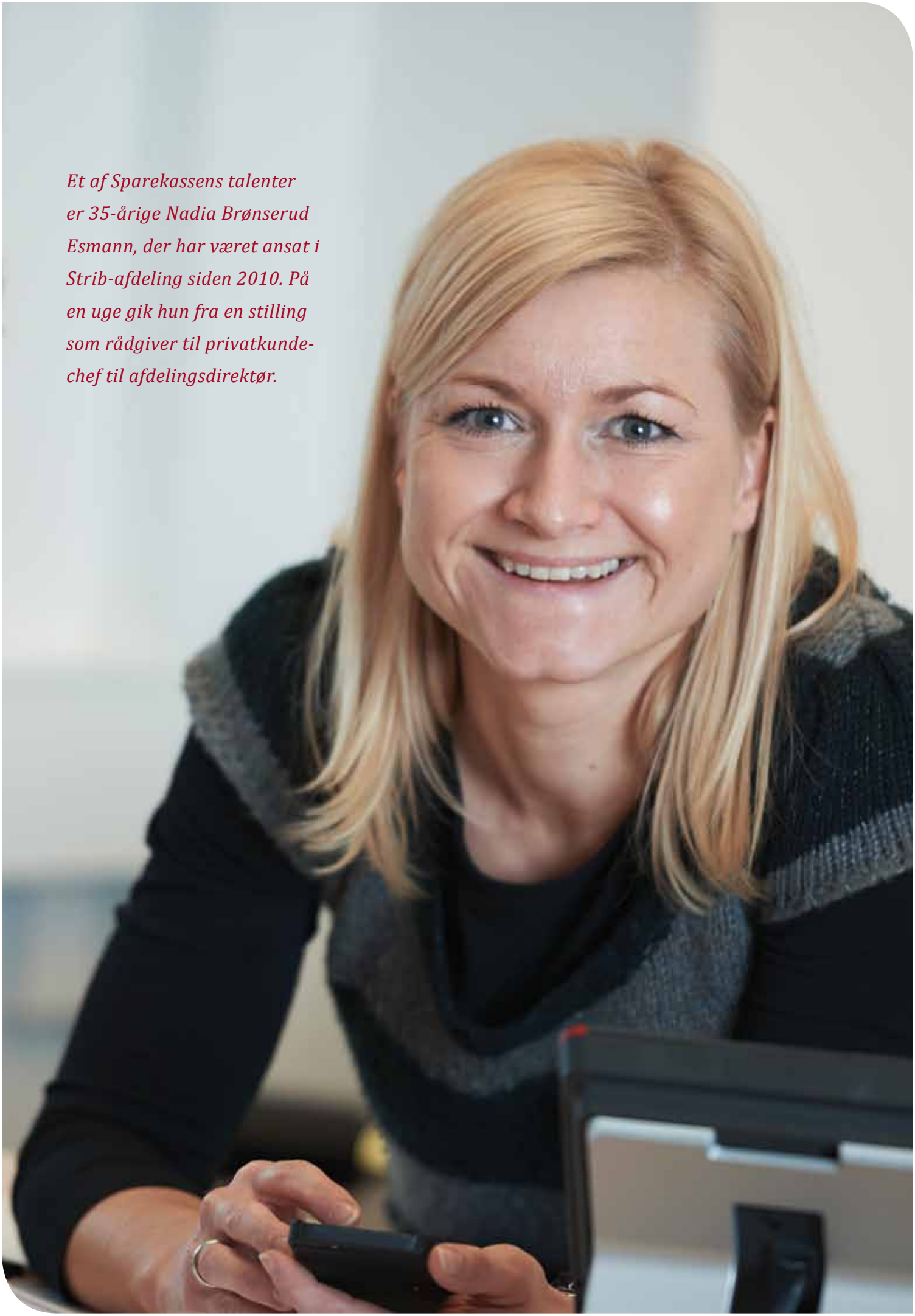
- Jeg ville gerne selv have haft en mentor i mine første år som leder, og jeg har haft megen sparring med Nadia, inden hun blev privatkundechef og efterfølgende valgte at søge stillingen som afdelingsdirektør. Da Nadia kom og fortalte tankerne om at søge stillingen som afdelingsdirektør, sagde jeg til hende – det er nu, jobbet er der, så det er nu, du skal søge det! Det værste, der kan ske er, at du beholder dit nuværende job, som du er glad for. Og jeg er overbevist om, at hun har haft en god oplevelse i hele forløbet, fortæller Mikael, der har drejet sin mentorrolle en halv grad efter Nadia blev afdelingsdirektør midt i forløbet:

- Jeg har bevidst valgt, at Nadia skal have lidt ro og mulighed for at lande som afdelingsdirektør. Den seneste tid har min mentorrolle derfor bestået af at ringe et par gange og spørge, hvordan det går og tage en snak om dagligdagens rutiner og udfordringer. Nadia og jeg er forskellige på mange områder, så selvom jeg har erfaring med at være leder, lærer jeg også selv noget af Nadia og hele processen.

Ledelse ligger i generne

Nadia har mere end 12 års erfaring i finansbranchen, og hvis navnet Brønserud klinger velkendt i forbindelse med Middelfart Sparekasse, så er det ikke helt forkert. Nadia er datter af tidligere adm. direktør Hans Erik Brønserud, der stod i spidsen for Middelfart Sparekasse i over 30 år, indtil han gik på pension i 2012.

Nadia og de andre talenter afslutter forløbet i efteråret 2015.



Et af Sparekassens talenter er 35-årige Nadia Brønserud Esmann, der har været ansat i Strib-afdeling siden 2010. På en uge gik hun fra en stilling som rådgiver til privatkunde-chef til afdelingsdirektør.

MS TALENT FORPLIGTER ALLE INVOLVEREDE

Chefkonsulent Kim Langvad fra konsulentfirmaet KimBridge har stor erfaring inden for talentudvikling. Han har fulgt talentudviklingsprogrammet fra den spæde start og fortæller her om sin oplevelse med MS Talent Akademi.
Det var med stor respekt, jeg første gang hørte om MS Talent Akademi, og da jeg kørte hjem fra det første møde, var der én tanke, der overskyggede alle andre: "Den her opgave skal være min!". Med andre ord fandt jeg, efter det første møde med Helle Gregersen og Henrik Nygaard, udfordringen meget interessant og spændende.

Jeg har arbejdet med talentudvikling i andre sammenhænge, men optaktsarbejdet i Middelfart Sparekasse var løftet op på et professionelt niveau, som på flere områder overskygger, hvad jeg tidligere har været involveret i. Jeg kunne mærke, at Sparekassen bare VILLE det her.
Og det videre arbejde i processen, mødet med ansøgerne til MS Talent Akademi, den øverste ledelses involvering i projektet, de udvalgte kandidaters interesse for at komme i gang, mentorernes seriøsitet i MS Talent og endelig de første moduler, der er blevet gennemført, har bekræftet, at talentudviklingen har fået en stor plads i organisationen.

MS Talent er ikke for sjov, men det er ikke den værste måde at lære på, hvis det undervejs opleves som sjovt og spændende. Men der hviler helt klart nogle forpligtelser og forventninger på først og fremmest de 4 kandidater, der er udvalgt til at være en del af MS Talent. Det gør der naturligvis også i større og mindre grad på hele organisationen. Og forpligtelserne er der bestemt også i forhold til os, der har fået ansvaret for de enkelte moduler.

Noget af det, jeg finder interessant og nytænkende i forløbet, er, at de fire kandidater ikke udvikles "isoleret" i et "lukket" hold. Holdet suppleres hver gang op med kolleger, der i dag allerede sidder i et lederjob samt medarbejdere – alle med individuelle behov og motiver for at deltage på ét eller flere af modulerne i MS Talent. Det er mit indtryk, at alle parter har fået udbytte af at blande holdene.

Jeg får til stadighed mange forskellige reaktioner, når jeg taler med andre organisationer om talentudvikling. Nogle steder anser man alle medarbejdere for at være talenter. I enkelte organisationer kender jeg en del medarbejdere og ved med sikkerhed, at alle ikke er og ikke skal

være talenter. Det er positivt at udvikle interne ledere og specialister. For kommende lederes vedkommende kan man ikke være godt nok forberedt til at træde ind i et lederjob. Jeg har mødt mange ledere, som ikke vidste, hvad de gik ind til. Og for nogles vedkommende skulle de måske aldrig have været ledere.
Den situation er der større sandsynlighed for at undgå med et seriøst talentudviklingsarbejde. Det er "omkostningsfrit", hvis et talent undervejs finder ud af, at ledelse ikke er ham eller hende. Og for de medarbejdere, der en dag skal byde velkommen til en ny leder, er det bestemt at foretrække, at medarbejderne siger velkommen til en kompetent person.

Fra den spæde start i projektet var det vigtigt for mig som ekstern konsulent, at få en fornemmelse af, at der grundlæggende var VILJE og KOMPETENCE tilstede i forhold til kandidaterne, der skulle udvælges til MS Talent. Dette er en klar forudsætning, hvis det skal lykkes "at samle solstrålerne i et brændpunkt, der kan bringe vandet i kog". Og det må jeg konstatere er tilfældet, og dermed har det været en fornøjelse hver gang, jeg er kørt til Middelfart. Jeg har derudover følt mig som "en del af huset", og det gør, at det ikke er svært at tage ejerskab for MS Talent Akademi. Derfor ser jeg frem til det videre forløb med stor interesse. Og de gange, jeg har været involveret i talentudviklinger rundt omkring, kan jeg efterfølgende ikke lade være med at følge interesseret med i, hvordan det går "mine talenter". Og det gælder også de 4, vi er i forløb med lige nu.

Skab et stærkere Talent Brand

Skribent **Jakob Lundvig Færch** Oprettet **27 marts 2015**

At skabe et stærkt Talent Brand er højt på dagsordenen blandt Danmarks Bedste Arbejdspladser®. Men hvad skal der til for at realisere dette?

Start med jeres eksisterende medarbejdere. Det er nemlig virksomhedskulturen, herunder værdierne og kulturen, der danner grundlaget for jeres Talent Brand. Det handler således om at eksplicitere virksomhedens organisatoriske identitet og at formidle denne eksternt, således at potentielle medarbejdere, kunder og andre stakeholders tiltrækkes og fastholdes (Madsen & Lauring, 2008).

Formidlingen af kulturen kommer til at spille en vigtigere rolle de kommende år og det handler i høj grad om at skabe autencitet i virksomhedens budskaber. De mange aktører og sociale medier har nemlig gjort det tæt på umuligt at styre kommunikationen. Netværk bliver dermed den afgørende faktor for at få budskaberne frem, og de eksisterende medarbejdere spiller en vigtig rolle i denne proces. Det er derfor værd at overveje, hvad medarbejderne vil fortælle videre til venner og bekendte om arbejdspladsen.

Allerede i 2005 definerede Brett Michington, employer branding som: "the image of your organisation as a 'great place to work'". I dag er Talent Brand lige så meget i fokus, men et stærkt talent brand hænger tæt sammen med virksomhedens employer brand og dermed omdømme som en god arbejdsplads:

Den gode arbejdsplads er vigtigere end prestige. Linkedin Talent Trends 2014 viser, at danske LinkedIn brugere prioriterer virksomhedens omdømme som en god arbejdsplads højere end, at virksomheden er prestigefyldt. 62% af de danske respondenter svarede således, at det vigtigste for dem, hvis de skulle søge et nyt job var, at virksomheden var kendt som en god arbejdsplads, mens kun 7% svarede, at det vigtigste for dem var, at virksomheden var prestigefyldt.

Virksomheder er tilbøjelige til at se sig selv i et mere positivt lys, end medarbejderne. En Stepstone undersøgelse fra 2011 viste, at 95% af de adspurgte havde undersøgt deres nye arbejdsgivers omdømme inden de sendte en ansøgning, og 46% mente at arbejdsgiverne tegnede et for positivt billede af arbejdspladsen. Denne kløft kan få konsekvenser for medarbejdertilfredsheden og for virksomhedens omdømme, hvilket bør tænkes ind i en employer branding strategi. Hvis kandidaternes oplevelse af arbejdspladsen efter ansættelse ikke lever op til det forventede, kan det medføre et brud i den "psykologiske kontrakt" mellem medarbejder og virksomhed og dermed have en negativ indflydelse på medarbejderens engagement.

Hvad skal der til for at skabe en god arbejdsplads og dermed et stærkere Talent Brand?

1. "Walk the talk": Sæt handling bag ordene og skab en arbejdsplads, hvor der er fokus på tillid, stolthed og fællesskab.

2. Styrk samarbejdet mellem HR, kommunikation og marketing. I forbindelsen med opbygningen af jeres Talent Brand er det vigtigt, at der er et tæt samarbejde mellem disse afdelinger, eftersom det kan bibringe den autencitet, som er afgørende for at skabe sammenhæng mellem den oplevede virkelighed og formidlingen.

3. Tænk tillid ind i alle relationer, processer og initiativer, fra ansættelse og velkomst af nye kolleger over kommunikation, medarbejderinvolvering til den daglige anerkendelse og påskønnelse af medarbejderne.

4. Fokuser på medarbejdernes opfattelse af arbejdspladsen, og husk jævnligt at spørge ind til medarbejdernes oplevelse. Hvis de eksisterende medarbejdere oplever, at det er en god arbejdsplads, vil de højst sandsynligt også kommunikere dette videre til omverdenen, og dermed give jer et forspring i kampen om de næste talenter.

Med andre ord, skab et miljø, hvor medarbejderne trives i en sådan grad, at de har lyst til at dele det med andre.

Rigtig god arbejdslyst

FRA SELVLEDELSE TIL STRATEGISK SELVLEDELSE

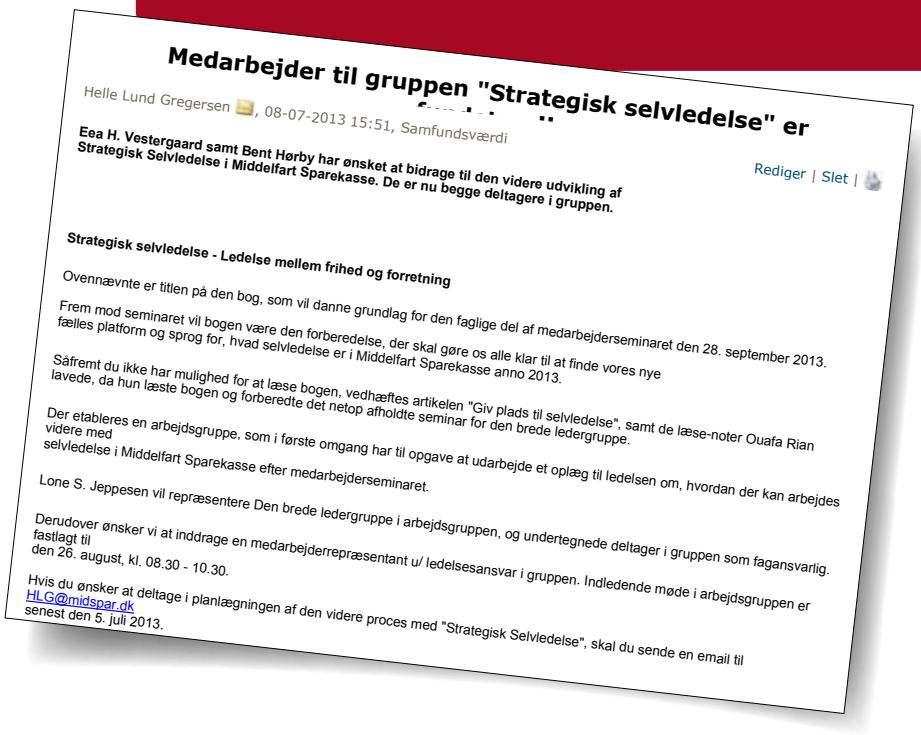
Med ankomsten af en ny direktør i 2012, udarbejdelsen af en ny kundefokuseret strategi i 2013 samt det faktum, at 38 % af medarbejderne efter 2013 var nye, følte ledelsen, at tiden var moden til at revitalisere selvledelse i Sparekassen. Bogen Strategisk Selvledelse var netop udkommet og ramte nogle af de udfordringer, som vi havde brug for at italesætte på ny.

Alle medarbejderne fik udleveret bogen og blev inviteret til Medarbejderdag. Anders og Michael holdt et indlæg om, hvad betydningen af et ændret fokus fra Selvledelse til Strategisk Selvledelse kunne betyde for os, og hvad det ville kræve af medarbejderne og lederne.

Der blev arbejdet i grupper med fokus på, hvilke kompetencer den enkelte medarbejder skulle have for at være en Strategiske selvledende medarbejder, men også med hvad medarbejderne kunne forvente af lederne. Der var nedsat en projektgruppe med 2 repræsentanter fra den brede ledergruppe samt 2 medarbejdere. Gruppen bearbejdede materialet fra Medarbejderdagen og indstillede til ledelsen, at næste skridt i processen og revitaliseringen skulle være et seminar med Den brede ledergruppe.

Et seminar med følgende formål:

Formålet med lederseminariet
- Videreudvikle det fælles ledelsessprog i ledelsessteamet
- Skabe øget forståelse for strategisk selvledelse og for, hvordan selvledende medarbejdere skal ledes
- Øge bevidsthed om betydning af egen selvledelse for udøvelse af ledelse



Medarbejder til gruppen "Strategisk selvledelse" er

Helle Lund Gregersen, 08-07-2013 15:51, Samfundsværdi

Rediger | Slet |

Eea H. Vestergaard samt Bent Hørby har ønsket at bidrage til den videre udvikling af Strategisk Selvledelse i Middelfart Sparekasse. De er nu begge deltagere i gruppen.

Strategisk selvledelse - Ledelse mellem frihed og forretning

Ovennævnte er titlen på den bog, som vil danne grundlag for den faglige del af medarbejderseminaret den 28. september 2013.

Frem mod seminaret vil bogen være den forberedelse, der skal gøre os alle klar til at finde vores nye fælles platform og sprog for, hvad selvledelse er i Middelfart Sparekasse anno 2013.

Såfremt du ikke har mulighed for at læse bogen, vedhæftes artikelen "Giv plads til selvledelse", samt de læse-noter Ouafa Rian lavede, da hun læste bogen og forberedte det netop afholdte seminar for den brede ledergruppe.

Der etableres en arbejdsgruppe, som i første omgang har til opgave at udarbejde et oplæg til ledelsen om, hvordan der kan arbejdes videre med selvledelse i Middelfart Sparekasse efter medarbejderseminaret.

Lone S. Jeppesen vil repræsentere Den brede ledergruppe i arbejdsgruppen, og undertegnede deltager i gruppen som fagansvarlig.

Derudover ønsker vi at inddrage en medarbejderrepræsentant u/ ledelsesansvar i gruppen. Indledende møde i arbejdsgruppen er fastlagt til den 26. august, kl. 08.30 - 10.30.

Hvis du ønsker at deltage i planlægningen af den videre proces med "Strategisk Selvledelse", skal du sende en email til HLG@midspar.dk senest den 5. juli 2013.

MEDARBEJDERSEMINAR 2013

Du invites hermed til årets medarbejderseminar! Vi glæder os til at tilbringe en spændende dag sammen med jer alle. Peter & Martin

Dato: Lørdag den 28. september 2013
Sted: Middelfart Resort & Konferencecenter, Oddevejen 8, 5500 Middelfart

Program:

09.30 – 10.00 **Velkomst v / Martin**

10.00 – 14.00 **Strategisk Selvledelse v/ Anders Raastrup Kristensen og Michael Pedersen**

14.00 – 16.30 **Socialt arrangement (Information følger)**

Efter gruppearbejdet på medarbejderseminaret den 28.09 -

Rediger | Slet |

Bent Hørby, 11-10-2013 13:09, HR

Efter et oplæg fra de to forfattere til bogen "Strategisk Selvledelse - ledelse mellem frihed og forretning" arbejdede vi i det efterfølgende gruppearbejde med spørgsmålene?

1) Hvad skal vi kunne for at lede og udvikle os selv, og skabe de rigtige resultater for Sparekassen?
2) Hvilke ledelseskompetencer vil du efterspørge som selvledende medarbejder hos din daglige ledelse?

I en prioritering af en række nøgleord nåede grupperne frem til, at følgende er de vigtigste egenskaber

- Proaktiv
- Forretningsorienteret
- Faglig kompetent
- Modtagelig for ledelse
- Tage ansvar.

Disse nøgleord er efterfølgende indarbejdet i det nye MUS-koncept, der allerede er afprøvet med stor succes.

I næste face skulle grupperne komme med bud på udfordringer ved Strategisk Selvledelse i Middelfart Sparekasse.

De mange forslag er bearbejdet i en arbejdsgruppe bestående af Lone Søgaard Jeppesen, Eea Haldan Vestergaard, Helle Lund Gregersen og Bent Hørby.

Foreløbig er forlagene opdelt i fire grupper: 1) Vision/mål 2) Ledelse 3) Medarbejdere 4) Kultur.

Hvilken ledelseskompetence vil du efterspørge?

…pperne på medabejderseminaret frem til følgende:

…l nogle forslag til hvad skal der til for, at du ved, hvordan du kan bidrage til …em dine opgaver og handlinger?

…n opdelt i emner der vedrører 1) Ledelse 2) Medarbejdere 3)

…ovember vil arbejdsgruppen sammenfatte de mange input til en konklusion og …ede indsatsområder.

Lederudviklingsseminar om strategisk selvledelse – Middelfart Sparekasse

Program 31.03.2014:

9.00 – 9.30	Velkomst ved Martin
9.30 – 9.45	Hvad var det nu, strategisk selvledelse er?
9.45 – 12.15	Vi skal kunne lede os selv for at lede andre
12.15 – 13.15	Frokost
13.15 – 14.45	Fælles opsamling
14.45 – 15.40	Skabe forståelse for det fælles formål
15.40 – 16.10	Hvordan omsætter jeg strategi 2015 i hverdagen?
16.10 – 16.40	Walk and talk
16.40 – 17.40	Ti gode ideer til at omsætte strategi til handling
17.40 – 18.00	Opsamling på dagen
18.30 - ??	Middag

Program 01.04.2014:

Der serveres morgenmad fra kl. 7.00.

9.00 – 9.30	Godmorgen! Hvad lærte vi i går?
9.30 – 10.30	Michael og Anders svarer på de spørgsmål, der blev stillet afslutningsvis første dag
10.30 – 11.30	Hvordan leder vi selvledende medarbejdere?
11.30 – 12.30	Hvad vil jeg/vi gøre anderledes i morgen?
12.30 –12.45	Afrunding med Anders og Michael
12.45 – 13.30	Frokost
13.30 – 16.00	Evt. møde i den brede ledergruppe – hvis der opstår emner til debat eller orientering

Efter lederseminariet spurgte vi Anders Raastrup Kristensen og Michael Pedersen, om de kunne beskrive deres indtryk af mødet med Sparekassen. Vi modtog følgende materiale, som har skabt en enorm stolthed internt. (Det er selvfølgelig blevet delt med alle medarbejderne)

Bogen "Strategisk selvledelse – ledelse mellem frihed og forretning er skrevet af

Michael Pedersen,
Lektor, CBS

Anders Raastrup Kristensen,
Adjunk, CBS

Vi udgav vores bog Strategisk selvledelse – ledelse mellem frihed og forretning i januar 2013 (Gyldendal Business, 2013). Til vores store glæde blev vi tæt på sommeren kontaktet af Helle Lund Gregersen fra Middelfart Sparekasse, der havde læst bogen og fandt, at den passede rigtig godt med den udvikling og retning, som virksomheden skulle igennem. Som forskere er vi rigtig glade for, at vores ideer og tanker kan bruges i praksis – og ikke mindst i Middelfart Sparekasse – der for os står som Danmarks selvledelsesvirksomhed nummer 1.

I en dansk kontekst er der ikke mange virksomheder, der på samme systematiske og gennemtænkte måde har arbejdet med selvledelse – og der er ingen, som har gjort det så eksplicit og over så mange år, som det er tilfældet i Middelfat Sparekasse. Dette arbejde er glimrende beskrevet i bogen Selvledelse 1+1 er af og til mer´ end to (Forlaget Ankerhus, 2004). Vi var derfor også stolte over, at Middelfart Sparekasse har fundet inspiration i vores bog til deres fortsatte arbejde med selvledelse.
Middelfart Sparekasse har inviteret os til at holde to seminarer om Strategisk selvledelse. Det første seminar for medarbejdere blev afholdt over en dag i oktober 2013, og det andet seminar for den udvidede ledergruppe blev afholdt over to dage i marts-april 2014.

Til medarbejderseminaret deltog alle ansatte i virksomheden. Over fem timer holdt vi oplæg med forskellige processer om strategisk selvledelse, medarbejdernes selvledelseskompetencer og hvordan lederne skulle lede selvledende medarbejdere. Fokus på seminaret var på medarbejderne og få sat fokus på, at selvledelse begynder med fællesskabet og det fælles formål, som alle ansatte arbejder på at opnå. Vores oplevelse var, at den overordnede strategiske målsætning om at være bedst til kunder i høj grad levede hos medarbejderne. Igennem seminaret hørte og så vi, hvordan medarbejderne engageret og oprigtigt talte om og diskuterede, hvordan de i deres konkrete arbejdsopgaver og prioriteringer kunne være bedst til kunder. Den mest rammende oplevelse var på et tidspunkt, hvor vi spurgte alle 250 medarbejdere om, hvad deres strategiske vision

er. Der kom et brøl tilbage mod os – "Vi vil være bedst til kunder!" Vi har stillet dette spørgsmål til både medarbejdergrupper og ledergrupper i mange virksomheder – og har aldrig oplevet et så klart svar. Det er imponerende.

Den amerikanske professor John Kotter har i en undersøgelse spurgt medarbejdere, om de kendte virksomhedens vision. Medarbejderne fik tre muligheder, hvoraf den ene mulighed var visionen i deres virksomhed. Medarbejderne svarede rigtigt i 33% af tilfældene. I Middelfart Sparekasse er de nok tættere på 100%. Det er unikt. Men hvad der var endnu mere bekræftende var, at medarbejderne var i stand til at fortælle, hvad de skulle gøre, og hvordan de skulle arbejde for at leve op til visionen. Det fortæller os, at visionen og strategien i høj grad lever hos medarbejderne. Den er noget, som medarbejderne handler i forhold til og ikke nogle ligegyldig ord på et stykke papir.

Lederseminaret blev holdt over to dage med deltagelse af Den brede ledergruppe. Programmet for dagene satte fokus på temaerne:

1) du skal kunne lede dig selv for at kunne lede andre,

2) hvordan skaber vi en strategi, der lever hos medarbejderne?, og

3) hvordan leder vi selvledende medarbejdere?

Seminaret var præget af fordybelse i egen ledelsespraksis samt udvikling af nye eller tilpasninger af nuværende ledelsespraksiser og -platforme for at arbejde strategisk med ledelse af selvledende medarbejdere. Deltagerne var særlig gode til at reflektere over deres nuværende ledelsespraksis. Det kendetegnede også seminaret, at deltagerne formåede at diskutere med hinanden på en god og åben måde. Særlig var de gode til at sætte fokus på, hvordan de hver især bedst kunne få omsat og gjort strategien for Sparekassen endnu mere levende i hverdagen, end den allerede var. Seminaret udmundet i en masse gode konkrete ideer fra deltagerne til, hvordan de kunne bruge deres nuværende ledelsespraksis såsom morgenmøder, mus-samtale eller feedback på projekter som udgangspunkt for at diskutere den enkelte medarbejders selvledelse i forhold til den strategiske satsning.

Udover disse to seminarer så ved vi, at Middelfart Sparekasse har arbejdet indgående med at omsætte og styrke strategisk selvledelse i relation til udvikling af nyt MUS-koncept, samt har introduceret nye medarbejdere til tankegangen gennem kursusforløb.

Vi har i forbindelse med udgivelsen af bogen holdt mere end 85 oplæg og seminarer for forskellige offentlige og private virksomheder. Vores oplevelse er, at Middelfart Sparekasse er en helt unik virksomhed.

Virksomheden er kendetegnet ved en helt særlig kultur, som forener menneskelig åbenhed og imødekommenhed med et stærkt forretningsmæssigt fokus. Folk er sammen, fordi de vil noget sammen, men de vil ikke opnå målene på bekostning af hinanden. Der er derfor et meget stærkt fokus på fællesskabet i Sparekassen – og der er ikke noget eller nogen, der er over fællesskabet. Vi oplever, at strategisk selvledelse er blevet levende uden for bogens verden i Middelfart Sparekasse. Det er en meget stor glæde for os – og en stor inspiration til kommende forskningsarbejder.

8. OMSORG

BALANCEN MELLEM ARBEJDSLIV OG PRIVATLIV

8a: Hvordan hjælper arbejdspladsen medarbejderne til at balancere arbejdsliv og privatliv?

Børnedeltid

Medarbejdere med børn under 12 år har mulighed for at få nedsat arbejdstid. Arbejdstiden kan nedsættes til 30 timer pr. uge i en periode på 3-12 måneder. Perioden kan også opdeles i 4 perioder á 3 måneder.

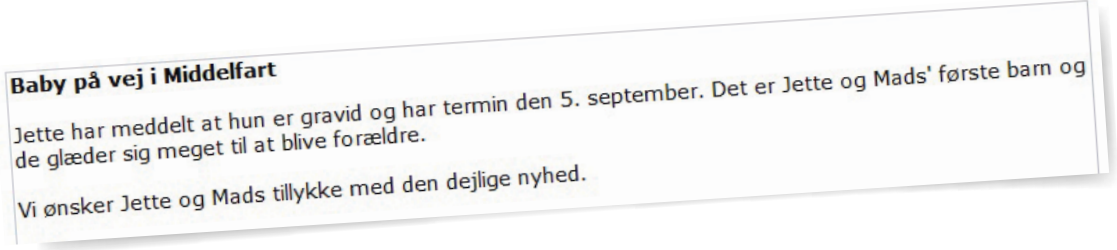
Graviditet og barselsorlov

Vi har oplevet, at flere medarbejdere har haft udfordringer ved at vende tilbage til arbejdspladsen efter endt barsel. Det er meget individuelt, hvad årsagen er, men vi har konstateret, at frygten for manglende tilhørsforhold til Sparekassen spiller en væsentlig rolle. Afdelingslederen skal derfor sikre, at der er en løbende kontakt med medarbejderen igennem hele barselsperioden. Det er med til at sikre en tilknytning til kollegaerne under barselsperioden. Det er ligeledes vigtigt, at medarbejderne ved, at der er plads til dem, når de kommer tilbage. Sparekassen har et intranet, hvor stort set al intern information foregår. Dette har medarbejderen adgang til under barselsorlov, og flere giver udtryk for, at det har været vigtigt for dem at have muligheden for at kunne følge lidt med.

I 2014 har 8 mandlige og 4 kvindelige medarbejdere benyttet sig af muligheden for barselsorlov.

Vi oplever ofte en ændring i det behov og de ønsker, medarbejderne har til arbejdspladsen efter endt barselsorlov. Det kan være et ønske om at starte på deltid eller et ønske om mindre krævende arbejdsopgaver. Vi forsøger at være fleksible, så vidt det er muligt, og efterkomme de behov, der kan opstå efter endt barselsorlov. Aftaler om at vende tilbage til Sparekassen på ændrede vilkår indgås i samarbejde med medarbejderen og baseres på den individuelle situation.

Der er i overenskomsten gode vilkår ved barselsorlov – både for mænd og kvinder, herunder mulighed for deltidsansættelse i en periode efter endt barselsorlov.



Baby på vej i Middelfart

Jette har meddelt at hun er gravid og har termin den 5. september. Det er Jette og Mads' første barn og de glæder sig meget til at blive forældre.

Vi ønsker Jette og Mads tillykke med den dejlige nyhed.

Varsling ifm. graviditet og orlov
Mor: 3 mdr. før forventet termin gives besked om graviditet. Senest 8 uger efter fødsel skal arbejdsgiver informeres om ønske om placering af forældreorlov.
Far: 4 uger før tidspunkt for forventet påbegyndelse af fædreorlov

FØDSEL/TERMIN
(fødselstidspunktet er sidste dag i graviditetsorloven)

MOR

4 UGER Graviditets-orlov	14 UGER Barselsorlov OBS! Første 2 uger er pligtige at afholde	32 UGER Forældreorlov [1]
FULD LØN	FULD LØN I 26 UGER	DAGPENGE 20 UGER

FAR

2 UGER Fædreorlov FULD LØN	2 UGER Forældreorlov FULD LØN

De 4 uger skal afholdes inden for de første 14 uger efter fødslen. OBS! De første 2 uger er lovbestemt fædreorlov, mens de sidste to uger tages fra de 32 ugers forældreorlov.

[1] Kan delvis udskydes. Se personalehåndbogen "Graviditet og barsel" for yderligere information.

Fædrebarsel lagt på hylden

BARSEL: Selvom vi bryster os af at være fremme i ligestillingsskoene i Danmark, er der stadig langtfra ligestilling på barselsområdet. Regeringen vil ikke røre fædrebarslen. Og arbejdsmarkedets parter er nået så langt, som de kan

Barsel til mænd

TEKST: **RUNE HEIDTMANN**
ruhe@erhvervsavisen-fyn.dk

Regeringen valgte i efteråret 2013 at droppe løftet fra regeringsgrundlaget om at binde op til 12 ugers barsel til fædre. Siden har barselsspørgsmålet været lagt på is. Også selvom der i økonomi- og indenrigsminister, Morten Østergaards, radikale bagland faktisk er flertal for at gennemføre en øremærkning. Morten Østergaard står dog fast på ikke at gennemføre det.

Fædrebarslen har længe været fagbevægelsernes hjertebarn, og LO er da heller ikke ret tilfredse med at spørgsmålet nu er lagt på hylden:

- Overenskomstmæssigt har vi vredet så meget ud af arbejdsgiverne, som vi kan. Vi kan ikke få mere på det her område. Fordi hvis far skal have mere barsel, så skal mor også have noget, og så bliver regningen pludselig dobbelt så dyr, end hvis vi blot øremærker barsel til far, siger Lise Johansen fra LO.

I Dansk Arbejdsgiverforening er man enige med LO i, at overenskomsterne har fundet sin ligevægt på barselsområdet:

- Fagforeningerne har de sidste tre eller fire forhandlingsrunder ønsket sig noget på barsel til fædre. De har fået lidt, men så har vi også fået noget et andet sted. Sådan er det i en forhandling, siger Lise Bardenfleth, chefkonsulent i DA.

- Vi er altså der, hvor hvis vi for alvor skal have mere ligestilling på netop barselsområdet, så skal lovgiverne gribe ind, siger Lise Johansen fra LO.

Far får sjældent barsel

Grunden til at lønmodtagerorganisationerne ønsker sig mere barsel til fædrene ligger i statistikken: Hver fjerde far tager slet ikke barsel. Og når mødre og fædre deles om barslen, så holder kvinderne i gennemsnit 295 dage. Mændene tager 36 dage. Det er næppe ligestilling, og det er ikke et frit valg i familierne som gør, at statistikken ser sådan ud, men vanetænkningen og kulturen på arbejdspladserne, mener LO.

- Der er en del små og mellemstore virksomheder, der endnu ikke har kultur for, at mændene naturligvis tager deres del af en barsel. Der bliver set ned på dem, og nogle steder er ansættelserne også løse, og mændene frygter, at en barselsorlov senere bliver grund til en fyreseddel, siger konsulent i LO Lise Johansen.

» Overenskomstmæssigt har vi vredet så meget ud af arbejdsgiverne, som vi kan. Vi kan ikke få mere på det her område. Fordi hvis far skal have mere barsel, så skal mor også have noget, og så bliver regningen pludselig dobbelt så dyr, end hvis vi blot øremærker barsel til far.
LISE JOHANSEN, LO

Den opfattelse deler Dansk Arbejdsgiverforening slet ikke:

- Vi oplever, at de fædre, der gerne vil have mere barsel, er akademikere. Næsten alle andre fædre fravælger aktivt, at holde mere barsel. Og det synes vi er forældrenes eget valg. Man skal ikke trække barsel ned over hovedet på folk, hvis de er familierne vælger noget andet, siger Lise Bardenfleth.

Tag fat i kulturen

LO mener, at familierne ofte ikke har noget reelt valg, at det er kulturen på arbejdspladserne, der dikterer. Den kultur bliver de små virksomheder nødt til at adressere, mener LO. Hvis man vil have bæredygtig vækst, så skal familielivet med:

- Der er mange undersøgelser som klart viser, at hvis mor og far deler mere ligeligt om barslen, så nedsætter det risikoen for skilsmisse efter en fødsel. At deles om barsel er godt for familielivet, det er godt for ligestillingen, og i sidste ende er det også godt for arbejdsmarkedet, der har medarbejdere, som kommer fra en solid base, siger Lise Johansen.

På trods af uenighederne er DA og LO enige om, at der nu ikke kommer nogen stor udvikling på barslesområdet før lovgivningen ændres.

Sådan fordeler mor og far barslen

I lidt over halvdelen af alle familier deler mor og far barslen imellem sig. Så mange dage holder mor og far barsel:

Barsel til børn født i året:	Dages barsel til far	Dages barsel til mor
2003	25	299
2004	25	292
2005	29	299
2006	30	299
2007	31	299
2008	34	298
2009	36	296
2010	38	292
2011	36	295

Artikel fra Erhvervsavisen Fyn

- Det har gjort os

BARSEL: Mads Lindskov Petersen holdt i alt cirka fire måneders barsel. Det har styrket hans position i hjemmet, siger han

TEKST: **RUNE HEIDTMANN**
ruhe@erhvervsavisenfyn.dk

Om far holder barsel, er ifølge LO et spørgsmål om kulturen på arbejdspladsen. På nogle små private virksomheder, kan der herske en kultur, hvor der bliver set ned på, at far tager mere end 14 dages barselsorlov.

Sådan en kultur blev Mads Lindskov Petersen fra Middelfart ikke udsat for. Han havde ikke nogen betænkeligheder, da han meddelte sin arbejdsgiver, at han gerne ville holde barsel. Han er erhvervsrådgiver i Middelfart Sparekasse, og der er det meget normalt at faren tager den barsel, som han kan.

- Vi har en kultur her i banken, som gør, at jeg ikke engang tænkte over, om der skulle være negative konsekvenser ved, at jeg gjorde det. Der er jo hele tiden nogen, som er på barsel, siger Mads Lindskov Petersen.

Det har gjort, at han har kunnet nyde den tid, som han har haft med sin søn Valdemar.

Valdemar var Mads Lindskov Petersen og konen Henriette Harders' første barn.

En hård omvæltning, men det hjalp, at de var to, som kunne koncentrere sig om ham:

- Henriette glædede sig til at komme på arbejde igen efter de ni måneder, hun holdt. Det kan jeg godt forstå, det er et hårdt arbejde at passe på den lille, travlere end man lige tror, siger Mads Lindskov Petersen.

Men det var ikke kun afløsning af arbejdet med den lille, som var positivt:

- Det har givet mig en følelse af at være mere for Valdemar nu, end jeg ellers ville være, hvis jeg ikke havde holdt barsel. Jeg ved

✪ Mads Lindskov Petersen er en af de meget få mænd i Danmark, der har valgt at tage meget barsel

»Vi har en kultur her i banken, som gør, at jeg ikke engang tænkte over, om der skulle være negative konsekvenser ved, at jeg gjorde det. Der er jo hele tiden nogen, som er på barsel.

»Henriette glædede sig til at komme på arbejde igen efter de 9 måneder, hun holdt. Det kan jeg godt forstå, det er et hårdt arbejde at passe på den lille, travlere end man lige tror.

»Jeg ved nu, at jeg sagtens kan passe ham og være der for ham præcis ligeså godt, som hans mor kan. Det giver et større selvværd som far.

MADS LINDSKOV PETERSEN, FAR

mere lige derhjemme

nu, at jeg sagtens kan passe ham og være der for ham præcis ligeså godt, som hans mor kan.

Det giver et større selvværd som far, siger Mads Lindsskov Petersen.

Økonomien var nem

I banksektoren sikrer de ansattes overenskomst fuld løn under barsel.

Det har Mads Lindsskov Petersen nydt godt af.

Han kan sagtens se, at det økonomiske også spiller ind i familiers overvejelser, når de skal afgøre, hvem, der skal tage barslen.

Men selvom han skulle ned på dagpengesats i de tre og en halv måned, han var på barsel, så havde han gjort det alligevel.

- Det har simpelthen givet så meget, at jeg aldrig ville undvære det. Jeg ved nu, hvad det betyder, og det kunne jeg ikke tænke mig at give op på, siger Mads Lindskov.

- Det er faktisk helt normalt i min omgangskreds at fædre tager barsel. Mange af mine venner har gjort det samme, og min bror var faktisk på barsel på samme tid som jeg.

Og jeg kan bare se, at det er vigtigt for familien, at man gør det.

Det er klart anbefalelsesværdigt, siger Mads Lindskov Petersen.

✪ Mads Lindskov Petersen er en af de meget få mænd i Danmark, der har valgt at tage meget barsel

PERSONALEGODER

Sundhedsforsikring
Alle Sparekassens medarbejdere er omfattet af en sundhedsforsikring. Det betyder, at medarbejdere med akut behov for behandling har hurtig adgang til denne, og dermed skånes medarbejderen i mange tilfælde for langvarige og belastende sygeforløb. Udover hurtig behandling på privathospital har medarbejderne bl.a. hurtig adgang til psykolog, kiropraktor, zoneterapeut m.fl.

Medarbejdernes børn er automatisk omfattet af sundhedsforsikringen med samme rettigheder indtil det fyldte 24. år. Ægtefæller kan tegne forsikringen på særdeles favorable vilkår, ligesom medarbejderes børn kan tegne en fortsættelse efter det fyldte 24. år.

Helbredsundersøgelse
Udover sundhedsforsikringen tilbydes alle ansatte hvert 3. år en omfattende helbredsundersøgelse og oftere ved behov. Sparekassen har en aftale med privathospitalet Mølholm, hvor undersøgelsen foregår.

Undersøgelsen omfatter bl.a.
- spørgeskema
- risikovurdering/helbredssamtale (rygning, vægt, blodprøver mm.)
- lymfeknudeforhold
- hudundersøgelse (modermærker)
- mundhule, hals og bugorganer
- kredsløbsforhold på hals og ben
- blodtryk og body mass index
- blodprøver til vurdering af blodprocent, kolesterolprofil, blodsukker, saltindhold, nyre- og leverfunktion
- urinprøve for sukker, blod og hvide blodlegemer
- hjertekardiogram
- lungefunktionsundersøgelse
- skanning af hjertet (ekkokardiografi)
- efter individuel vurdering undersøges for blod i afføring (kræft i mave-tarmkanalen)
- ved alder over 50 år udføres arbejdstest (cykeltest)

Sparekassen betaler undersøgelsen for medarbejderne, mens medarbejdernes nærmeste familie har mulighed for, via egenbetaling, at få undersøgelsen til samme pris som Sparekassen.

I 2014 har 19 medarbejdere benyttet sig af tilbuddet om en helbredsundersøgelse.

Mølholm Forsikring i nyt samarbejde med optikerkæden Louis Nielsen

Mølholm Forsikring har indgået et samarbejde med Louis Nielsen. Samarbejdet betyder, at alle med en sundhedsforsikring hos Mølholm Forsikring én gang om året kan få en gratis KompletSyn-undersøgelse i en af Louis Nielsens butikker.

KompletSyn er Louis Nielsens avancerede syns- og sundhedstjek, hvor optikeren udover den normale synsprøve også tager et digitalt farvebillede af øjnenes nethinder. Hos kunder over 40 år tages ligeledes en trykmåling af øjnene. Vurderer optikeren udfra dette, at noget bør undersøges nærmere, henvises der til praktiserende læge eller øjenlæge.

For yderligere information, læs vedhæftede filer.

/HR

Fravalg af motionstilbud

Som en del af vores mission om at bidrage aktivt til den lokale udvikling har Sparekassen aktivt fravalgt at tilbyde gratis motions- og fitnessfaciliteter til medarbejderne. Da Sparekassen opererer i forholdsvis små og mindre byer, ønsker vi ikke at konkurrere med de tilbud, der måtte findes lokalt.

Influenza vaccination

Som en del af Sparekassens sundhedstilbud tilbydes medarbejderne gratis influenza-vaccine hos egen læge. Vaccinationen må gerne finde sted inden for arbejdstiden.

Muligheden for influenzavaccine er alene et tilbud, og Sparekassen fører ikke nogen former for statistik over, hvilke medarbejdere der vaccineres/ikke vaccineres.

Lifepal – sundhedsprogram

Lifepal er et online sundhedsprogram, der er skabt ud fra visionen om at gøre livsstilsændringer vedvarende for alle. Lifepal giver mulighed for at få rådgivning og sparring med læge, diætist, fysioterapeut og psykolog inden for områderne kost, motion, rygning og alkohol. Middelfart Sparekasse støtter op om Lifepal, og konceptet er blevet præsenteret for medarbejderne ved et møde i efteråret 2014. Efterfølgende fik medarbejderne og deres samlever/ægtefælle muligheden for at prøve online-værktøjet gratis resten af 2014. Herefter kan abonnementet fortsættes til nedsat pris.

Sparekassen har alene formidlet tilbuddet og fører ikke statistik over, hvor mange medarbejdere der benytter eller har benyttet sig af det.

Massage

Alle Sparekassens medarbejdere tilbydes massageordning på fordelagtige vilkår. Medarbejderen betaler selv halvdelen af udgiften til behandlingen, dog max. 100 kr. pr. halve time, mens Sparekassen betaler resten. Tiden lægger medarbejderen selv til.

Derudover er der endvidere mulighed for massage via sundhedsforsikringen.

Morgenmad

Alle medarbejdere har mulighed for – i arbejdstiden – at spise morgenmad hver dag. Den fælles morgenmad er med til at styrke det sociale fællesskab og giver en god start på arbejdsdagen.

Det er frivilligt for den enkelte, men pausen kan ikke "veksles" til frihed.

Personalerabatter

Via samarbejdsudvalget er det besluttet, at Sparekassen ikke tager imod særlige tilbud til medarbejderne om rabatter fra samarbejdspartnere, herunder kunder, såfremt tilbuddet kun er rettet mod Sparekassens medarbejdere. Baggrunden er, at vi ikke ønsker nogen risiko for, at en medarbejder kommer til at stå i et "mellemværende" med kunden.

Medarbejderne må gerne benytte sig af særlige tilbud, såfremt de er tilgængelige for andre, f.eks. biografklubber o.lign.

Ferie
Alle Sparekassens medarbejdere kan hvert år afholde 6 ugers ferie med fuld løn.
Sparekassens medarbejdere har endvidere mulighed for at overføre den 5. og 6. ferieuge samt overenskomstbestemte feriedage til det efterfølgende ferieår. 45 medarbejdere benyttede sig af muligheden for at overføre ferie fra ferieåret 2013/14 til 2014/15.

Ferietillæg
Ferietillægget er lovreguleret og skal, jf. ferieloven, udgøre 1% af den ferieberettigede løn.
I Middelfart Sparekasse er medarbejdernes ferietillæg på 3,25%.

Omsorgsdage
Alle sparekassens ansatte har, udover 6 ugers ferie, 5 årlige omsorgsdage med fuld løn.

Pension
Medarbejdere omfattet af overenskomster indgået mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet eller en virksomhedsoverenskomst i henhold til hovedaftalen mellem FA og Finansforbundet er den 1. i måneden efter sit fyldte 18. år berettiget til en pensionsordning.
Pensionsbidraget udgør mindst 16,25 %, heraf mindst 11 % fra virksomheden.

Forsikringer
Alle medarbejdere er omfattet af følgende forsikringer:
- Fuldtids ulykkesforsikring inkl. tandskadedækning
- Forsikring ved død og kritisk sygdom
- Sundhedsforsikring (se beskrivelse andetsteds)
- Røveriforsikring.

Ved dødfald udbetales kr. 150.000 og ved kritisk sygdom udbetales kr. 200.000.

Medarbejderes børn er endvidere dækket for kritiske sygdomme indtil det fyldte 18. år. Udbetalingssummen til børn er kr. 50.000.

Frihed ved børns sygdom
Medarbejdere har ret til fri med løn i indtil 5 dage ved hjemmeboende barns sygdom.
Ved hospitalsindlæggelse eller ambulant behandling af barn under 18 år, hvor forældrenes tilstedeværelse kræves, har medarbejderen ret til indtil 2 ugers orlov med fuld løn. Ved behov for yderligere frihed gives der orlov uden løn i den periode, der er behov for pasning af barnet.

Orlov til pasning af nærtstående
Hvis en medarbejder med nærtstående, som er handicappet, alvorligt syg eller døende, får bevilget plejeorlov, udbetaler Middelfart Sparekasse fuld løn i perioden. Pensionsindbetaling og optjening af ferie sker på normale vilkår ligesom orlovsperioden medregnes i medarbejderens anciennitet.

Seniorklubben

Balancen mellem arbejdsliv og privatliv rækker også ind i seniortilværelsen, hvor mange ikke har lyst til at slippe arbejdet helt. Sparekassen har etableret en seniorklub, som er en klub for tidligere medarbejdere, der er gået på efterløn eller pension. På den måde får de gennem deltagelse i forskellige møder og afholdelse af arrangementer mulighed for fortsat at være en del af Sparekassen, følge udviklingen samt at hjælpe til med ad hoc opgaver.

Der bliver løbende udarbejdet særlige nyhedsbreve til seniorklubben, således at medlemmerne bliver informeret om blandt andet rokeringer, ansættelser, fratrædelser, pensioneringer samt runde fødselsdage og jubilæer.
Vi har ved flere lejligheder trukket på vores tidligere medarbejdere i seniorklubben, når der var ekstraordinære opgaver, der skulle løses, fx i forbindelse med arrangementer, større projekter eller andet. Det har været en stor hjælp for Sparekassen, og seniorerne fortæller, at de også har haft meget glæde af at kunne bevare følelsen af at være en del af Sparekassen.

Sparekassens tidligere adm. direktør Hans Erik Brønserud har siden januar 2012 været en del af seniorlubben.

Vores efterlønnere og pensionister har også fortsat mulighed for at ansøge om perioder med ophold i Sparekassens lejlighed i København samt opretholde personalevilkår på deres engagement med Sparekassen.

Seniorer i arbejde

Udeholdet, som vi kalder det, består af Niels Erik, Vagn, Leif og Birgit. Niels Erik er tidligere Sparekassebetjent og har været i Middelfart Sparekasse i 21 år. Da han gik på pension havde han ikke lyst til at give helt slip på hverken arbejdslivet eller Sparekassen. Han har nu, blandt andet, ansvaret for Sparekassens arkiv, og sammen med Vagn og Leif, som også har været tilknyttet Sparekassen i mange år, sørger han for, at udendørsarealerne ved Sparekassens forskellige ejendomme bliver passet og plejet. Birgit er pensioneret rengøringsdame fra Sparekassen. Hun varetager nu mindre rengøringsopgaver, ikke i domicilerne, men fx i ejendomme som Sparekassen enten har købt eller solgt.

Her afholdes den årlige julefrokost i Seniorklubben

Der er 39 medlemmer i seniorklubben pr. 01.05.2015.

Jørgen Jensen var tidligere afdelingsdirektør i vores afdeling i Hedensted men ønskede at gå ned i tid uden at give helt slip på Sparekassen. Deltidsordningen betød, at dette var muligt, og Jørgen fungerer i dag som privatrådgiver i samme afdeling.

Erhvervskonsulent i Sparekassens storkundeafdeling Jørn Nielsen er en anden medarbejder, som har benyttet deltidsordningen. Jørn er passioneret golfspiller, og hans nedsatte arbejdstid betyder, at han nu kan bruge endnu flere timer på golfbanen.

PROFIL

Bankmanden der blev bidt af golf

Jørn Nielsen er ny formand i Sct. Knuds Golfklub i Nyborg, hvor medlemstallet er dalende

Han begyndte at spille golf i en sen alder. I dag, som 63-årig, spiller Jørn Nielsen fast flere gange om ugen plus det løse, og gerne sammen med hustruen Birgit.

Jørn Nielsen er måske bedst kendt som områdedirektør for Amtssparekassen og senere Fionia Bank i Nyborg. Men han har samtidig haft et hav af tillidsposter, blandt andet i Nyborg Rotary Klub, som formand for Østfyns Erhvervsklub, bestyrelsesmedlem i Nyborg Turistforening og i Nyborg og Omegns Museer, næstformand i Nyborg Slotskoncerter samt medlem af bestyrelsen for Hotel Nyborg Strand A/S.

Som noget nyt kan han også skrive formand for Sct. Knuds Goldklub i Nyborg på visitkortet. En post, som han har overtaget efter Peter Schak Larsen, der var formand i 10 år. Selv forventer Nielsen da også at sidde i længere tid end de to år, som han foreløbig er valgt for.

For der er nok af opgaver at tage fat på for den tidligere bankdirektør, der første gang blev medlem af golfklubbens bestyrelse i 2014, hvor han blev valgt som økonomiansvarlig. Netop økonomien er et ømt punkt for mange golfklubber, men Sct. Knuds har præsteret at levere det ene overskud efter det andet.

Således også i 2014. Det ændrer dog ikke på, at økonomien med formandens egne ord er sårbar. Klubben hænger blandt andet på et banklån i forbindelse med opførelsen af det nye klubhus, og her skal renterne ikke stige meget, før det kan mærkes.

Et andet område, der har den nye formands opmærksomhed, er udviklingen i medlemstallet. Det har været dalende i 2014, og man er nede på et historisk lavpunkt med 672 medlemmer.

Selv er formanden dog fortrøstningsfuld. Han ser heller ikke sig selv som oprydder - en funktion, som han ellers er bekendt med fra sit daglige arbejde.

Jørn Nielsen var netop trådt som storkundedirektør i Fionia Bank med ansvar for de "røde kunder", da banken kollapsede i 2009.

Senere blev han ansat i statens oprydningsselskab, Finansiel Stabilitet, indtil han selv sagde op i 2012. Det blev dog kun til et enkelt års pause fra erhvervslivet, før han sagde ja tak til en stilling som erhvervskonsulent i Middelfart Sparekasse.

Af **Kasper Riggelsen**
kri@fyens.dk

Jørn Nielsen spiller golf så tit, han kan. Til daglig arbejder han fire dage om ugen i Middelfart, men onsdag og lørdag er faste spilledage på banen i Nyborg. Da han blev medlem i 2006, var der lang venteliste til et medlemsskab. Sådan er det ikke mere. *Foto: Birgitte Carol Heiberg*

Blå bog

- **Jørn Nielsen**, 63, er født i Esbjerg og opvokset i Brørup mellem Kolding og Esbjerg.
- **Siden 1989** har han været bosat i Nyborg sammen med hustruen Birgit. Sammen har parret to voksne sønner på 33 og 35 år.
- **Han har en lang** karriere bag sig inden for banksektoren. Arbejder i dag som erhvervskonsulent for Middelfart Sparekasse.

Artikel fra Fyens Stiftstidende

Artikel fra Nyhedsbrevet Finans

De ældre bliver længere på jobbet

16/03/2015 - Af Elisabeth Teisen et@finansforbundet.dk

I den finansielle sektor var der i 2008 2.578 60-64-årige. I 2013 var tallet steget til 3.037 svarende til 39 procent. I samme p
antallet af medarbejdere over 65 år med 123 procent (fra 185 til 350). Bedre uddannelse og bedre helbred er ifølge seniorfor
Larsen fra SFI forklaringen på tendensen.

"En megatrend" kalder seniorforsker Mona Larsen, SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, tendensen til, at flere o
ældre bliver længere på arbejdsmarkedet.

Seniorpolitik

I Sparekassen har vi ingen seniorpolitik, idet vi tager udgangspunkt i hver enkelt medarbejders ønsker og behov. Det kan være sundt at tage en snak om senioralderen, inden den står lige for døren.

Valgfrihed vedrørende pension for seniorer

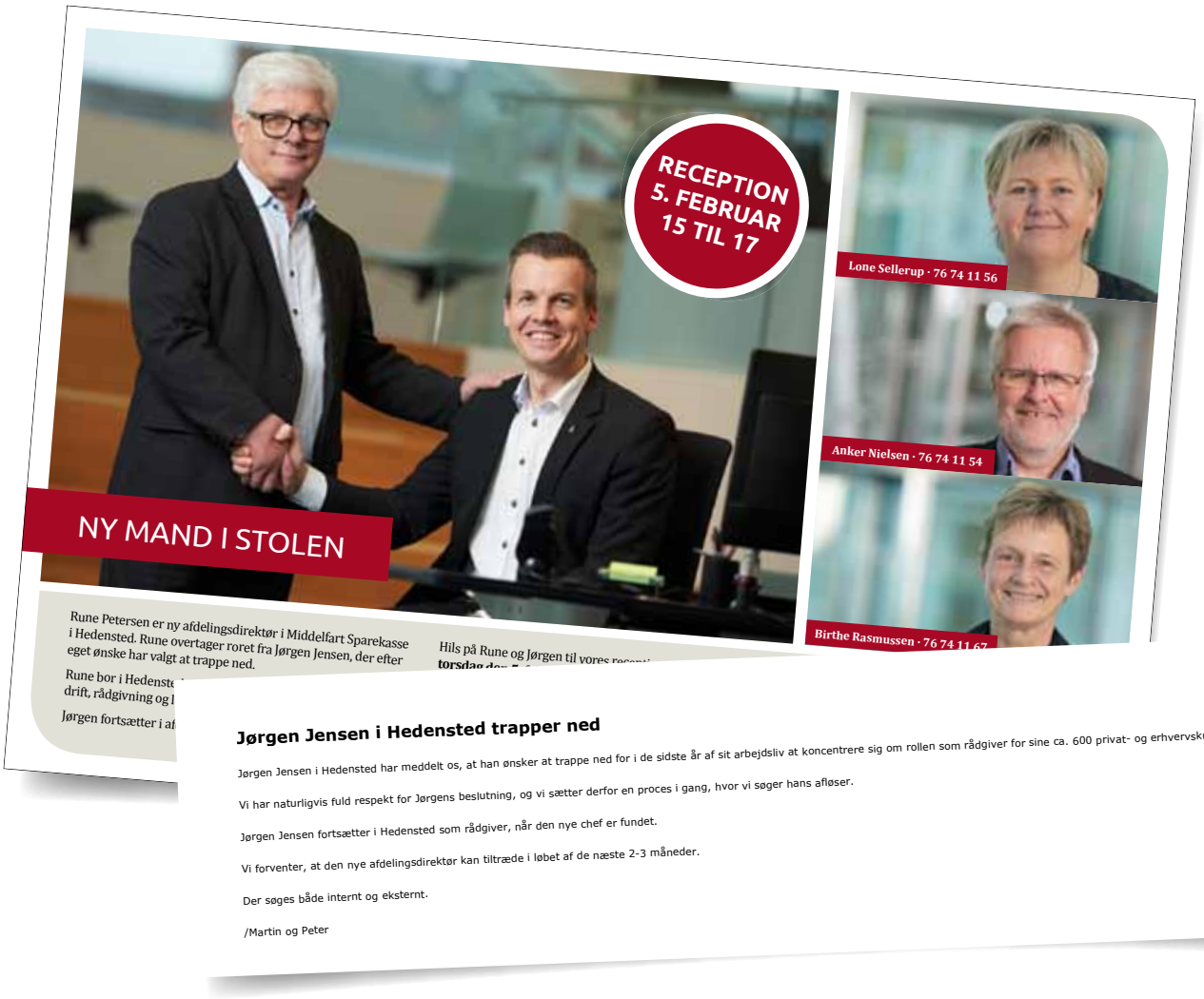
Hvis man som medarbejder i Middelfart Sparekasse har valgt at gå på deltid for seniorer, kan man vælge at få udbetalt sit arbejdsgiverbidrag og undlade at indbetale sit eget bidrag til sin pensionsordning. Dette betyder, at man som seniormedarbejder kan gå på deltid og samtidig, til dels, bevare sin hidtidige løn.

Overenskomsten giver blandt andet følgende mulighed for deltid til seniorer:

"Medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst fem år og er fyldt

- 60 år, har ret til at få nedsat deres arbejdstid til en arbejdstidsprocent mellem 80 og 100 af fuldtidsbeskæftigelse
- 62 år, har ret til at få nedsat deres arbejdstid til en arbejdstidsprocent mellem 70 og 100 af fuldtidsbeskæftigelse
- 64 år, har ret til at få nedsat deres arbejdstid til en arbejdstidsprocent mellem 60 og 100 af fuldtidsbeskæftigelsen.

Efter arbejdstidsnedsættelsen indbetaler både medarbejder og virksomhed pensionsbidrag på baggrund af den hidtidige ansættelsesgrad.
Pr. 31. maj 2015 har 7 medarbejdere en seniordeltidsordning.



STØTTE I SVÆRE TIDER

8b: Hvordan støtter arbejdspladsen medarbejdere i særlige situationer - herunder ved en personlig krise, sygdom i familien etc. Giv gerne eksempler på individuelle historier og/eller formelle politikker.

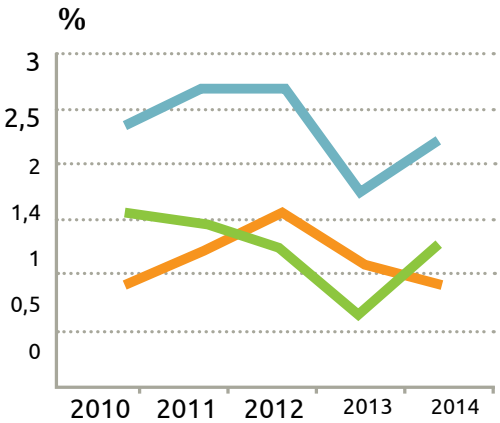
Sparekassen er fleksibel og tager individuelle frihedshensyn ved fx familiære mærkedage, sygdom og dødsfald. Vi har ingen nedskrevne regler ud over dem, der står i overenskomsten. Det aftales individuelt med den enkelte medarbejder, hvad han eller hun har brug for, og Sparekassen vurderer, hvordan de bedst muligt kan understøtte dette behov. Vi tror på, at det giver det bedste udgangspunkt for medarbejdere 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.

Krisehjælp og psykologisk rådgivning

Sparekassen ønsker at hjælpe medarbejdere, der har brug for psykologhjælp og har derfor, udover den psykologihjælp der tilbydes via sundhedsforsikringen, indgået en samarbejdsaftale med konsulenthuset Worklife A/S. Worklife A/S har et landsdækkende team af psykologer, kriseterapeuter og psykoterapeuter, der hurtigt og professionelt kan sikre medarbejderne hjælp i situationer, der er følelsesmæssigt belastende, f.eks. ved røveri, overfald, trusler, dødsfald o.lign.

Medarbejdersammensætning og sygefravær

	2012	2013	2014
Sygefravær i alt i %	2,65	1,73	2,24
Sygevær Under 3 uger i %	1,41	1,1	0,96
Over 3 uger i %	1,24	0,62	1,28



Mål

Sparekassen målsætning er, at sygefraværet holdes under 3 %, men vi accepterer et højere sygefravær ved kritisk sygdom eller andre særlige forhold.

I 2013 var sygefraværet i finanssektoren 2,79 %

Helle Lund Gregersen sygemeldt

Helle og hendes familie har i de seneste to år været igennem flere perioder med sygdom og tre dødsfald i den nærmeste familie.

Sidst mistede Helle sin far i december, og hun har derfor, i samråd med en psykolog, besluttet, at en sygemelding er nødvendig for at samle kræfter igen.

Helle er indtil videre sygemeldt til udgangen af februar.

Anne Andersen, Rikke Dresing og jeg tager over på de opgaver, der kommer, indtil Helle er tilbage.

/Peter

Afskedigelser og outplacement

Funktionærloven giver mulighed for at afskedige medarbejdere grundet sygdomsfravær i mere end 120 dage. Som en del af overenskomsten kan denne mulighed ikke finde sted i Middelfart Sparekasse.

Derudover er den enkelte, der afskediges, sikret nogle særlige økonomiske rettigheder. Medarbejdere, der har været ansat uafbrudt i mindst 12 år, modtager, udover den i funktionærloven fastsatte fratrædelsesgodtgørelse, en særlig godtgørelse, svarende til:

- 1 månedsløn for medarbejdere der er fyldt 40 år
- 2 månedslønninger for medarbejdere der er fyldt 45 år
- 3 månedslønninger for medarbejdere der er fyldt 50 år
- 5 månedslønninger for medarbejdere der er fyldt 55 år
- 6 månedslønninger for medarbejdere der er fyldt 60 år

For medarbejdere, der er fyldt 50 på fratrædelsestidspunktet, betaler Sparekassen – ud over den ovenstående særlige godtgørelse – 8 måneders arbejdsgiver- og medarbejderpensionsbidrag til medarbejderens hidtidige pensionsordning eller anden pensionsordning.
For medarbejdere, der er fyldt 55 på fratrædelsestidspunktet, betaler Sparekassen – ud over den ovenstående særlige godtgørelse – 20 måneders arbejdsgiver- og medarbejderpensionsbidrag til medarbejderens hidtidige pensionsordning eller anden pensionsordning.

Middelfart Sparekasse tilbyder alle medarbejdere, der opsiges uanset årsag, et outplacement-forløb i samarbejde konsulentvirksomheden Kromann Connect.

Forløbet varer 2-3 måneder med minimum 8 møder á 1-2 timers varighed. I forløbet afklares medarbejderens faglige og personlige kompetencer, og der gives praktiske værktøjer til jobsøgning, udarbejdelse af CV/ansøgning, praktisk træning i jobsamtale samt anvendelse af netværk.

I 2014 har 5 ud af 6 fratrådte medarbejdere taget imod tilbuddet om outplacement-forløbet. Heraf har Sparekassen kendskab til, at mindst 4 af disse er i job igen.

Intern omplacering af medarbejdere pga. sygdom/nedslidning

Sparekassen bidrager gerne til intern omplacering af medarbejderne pga. sygdom, nedslidning eller ændrede jobforudsætninger, såfremt det reelt giver mening for Sparekassen og medarbejderen. Giver det mere mening at tilbyde en fratrædelse, bidrager Sparekassen med jobkonsulent / outplacement.

I 2012 havde vi en medarbejder, der blev omplaceret fra kundeledet til en administrativ funktion på grund af en ryglidelse. Der er i de sidste 3 år ikke indgået nogen fratrædelsesaftaler pga. sygdom/nedslidning.

Vi har i 2013 omplaceret en medarbejder efter eget ønske. En af vores kasserere følte efter 2 røverier ikke længere, at hun havde det psykiske overskud til fortsat at være i den afdeling, hvor hun havde været udsat for røveri. Hun fik derfor tilbudt en administrativ stilling på hovedkontoret, som har givet medarbejderen en ny arbejdsglæde.

Omplacering 2014

Lone Søgaard Jeppesen til pensionsafdelingen

Vi har aftalt med Lone, at hun, når hun er tilbage efter sin sygdom, fortsætter i et nyoprettet job som pensionsrådgiver i pensionsafdelingen. Vi har vurderet, at der er behov for yderligere ressourcer - ikke mindst som følge af det nye og meget vigtige seniorrådgivningskoncept.

Vi ønsker Lone held og lykke med de nye udfordringer og glæder os til samarbejdet.

/Peter og Ole

SPAREKASSEN GJORDE MIG TIL ET HELT MENNESKE IGEN

Det startede en morgen i november måned 2014, da daværende afdelingsdirektør i Strib, Lone Søgaard Jeppesen, følte, at de krav hun stillede til sig selv var blevet for store i forhold til de ressourcer, hun havde til at imødekomme kravene. Efter en snak med Sparekassens HR-Chef samt vicedirektør blev de hurtigt enige om, at Lone skulle sygemeldes med stress for at samle kræfter.

Det kan tage lang tid at komme ovenpå igen efter et stress-forløb, men Lones situation blev hurtigt håndteret, og efter knap 3 måneder er Lone igen tilbage på arbejde. Jobvilkårene blev taget op til revision, og hun har nu fået en nyoprettet stilling som pensionsrådgiver i pensionsafdelingen i Middelfart. Her fortæller Lone med egne ord, hvordan hun oplevede forløbet i forhold til sit arbejde:

En morgen i november måned ringede jeg til Helle, vores HR-chef - jeg kunne ikke mere. Det føltes som om det hele ramlede omkring mig - jeg kunne ikke huske, mit hoved føltes som en oppustet ballon, jeg rystede, og ja, hvis nogen havde spurgt mig om, hvad 2 + 2 var, ville jeg svare, at jeg ikke vidste det, men at jeg finder ud af det! Der gik mindre end en time, så stod hun og vores vicedirektør, Peter Møller, hjemme

hos mig. Her blev jeg mødt med omsorg og forståelse. Jeg fortalte dem, hvordan jeg havde det, og at det bedste ville være, hvis de kunne finde en anden chef til Strib afdeling. De tog sig god tid, kom med frokost, ja brugte det meste af en dag sammen med mig og sammen med afdelingen i Strib. Deres slutbemærkning denne dag til mig var, at de, så hurtigt det ville være muligt, ville vende tilbage med, hvorledes min fremtidige arbejdssituation kunne se ud. Næste morgen fik jeg en opringning fra Peter, hvor han meddelte, at når jeg var klar til det, var der en stilling til mig i pensionsafdelingen i Middelfart. Senere fik jeg en SMS fra vores direktør Martin Baltser, hvor han støttede beslutningerne.

Mit selvværd var helt i bund men med meddelelsen om, at der stod et rigtig godt job og ventede på mig, og at Sparekassen troede på mig gjorde, at jeg også selv troede på, at jeg ville komme tilbage og ville kunne udfylde min nye stilling - og at jeg stadig kunne være med til at gøre en forskel på den arbejdsplads, der gennem de sidste 16 år har betydet alt for mig. Ja, det gav mig muligheden for stille og roligt at genopbygge mig selv.

Jeg vil også nævne samtalerne med Helle gennem hele forløbet og vores samtaler før den morgen i november. Omsorgen fra hendes side bl.a. med bookning af massagetider, samtalerne med erhvervspsykolog Henrik Rosenstjerne - plus en hel masse mere har gjort mig til et helt menneske og har givet mig troen på, at jeg stadig kan være med til at gøre en forskel i Middelfart Sparekasse.

Den måde de tacklede hele forløbet på har betydet, at jeg hurtigt er kommet i gang igen. Både i forhold til mig selv, men bestemt også i forhold til afdelingen i Strib. De fik mig overbevist om, at det eneste rigtige ville være, at jeg i en periode blev sygemeldt, således jeg igen kunne komme til kræfter. Det har været vigtigt for mig, at jeg ikke har følt mig uden for på noget tidspunkt. Sparekassen tog hurtigt hånd om min situation, og jeg har mærket en stor forståelse og opbakning fra alle mine kolleger både i forhold til min situation og i forhold til beslutningen om at fratræde som afdelingsdirektør.

Jeg er dybt taknemmelig for måden, kunderne i Strib fik beskeden på, måden de blev overdraget til mine kolleger på, og ja, hele forløbet omkring overdragelse af afdelingen. Her tænker jeg bestemt også på receptionen i januar 2015, da jeg officielt fratrådte som afdelingsdirektør, og den nye afdelingsdirektør tiltrådte. Der kom rigtig mange kunder og kolleger, og det satte det helt rigtige punktum for den epoke af mit arbejdsliv. Det har gjort, at jeg hele tiden har følt mig tryg, at jeg stille og roligt har kunnet opbygget mit selvværd igen. Hele forløbet har betydet meget for mig, for Strib afdeling var en meget stor en del af min identitet.

Mit nye arbejdsliv som pensionsrådgiver startede i slutningen af januar 2015. Her blev jeg taget rigtig godt imod af mine nye kolleger. Jeg er startet på uddannelsen som eksamineret pensionsrådgiver, og det føler jeg er en gave. Det er spændende at lære nyt, og det giver mig rigtig meget. Ligesom jeg bevarer det, jeg holder rigtig meget af; nemlig den personlige kontakt til kunder og kolleger. Jeg er fuldstændig overbevist om, det bliver en succes - jeg vil i hvert fald gøre mit til det.

Jeg mener bestemt, at den håndtering, der har været i min situation, er noget at prale med. Den store omsorg, opbakning, tillid og tagen hånd om min situation. Det har været guld værd og er helt klart en medvirkende årsag til, at jeg stort set føler, jeg er tilbage ved mit gamle jeg - og endda i en mere styrket udgave. Jeg skylder Sparekassen en kæmpe stor tak.

Alle Sparekassens medarbejdere er dækket under sundhedsforsikringen Mølholm Forsikring, som blandt andet dækker stressbehandling hos en psykolog. Tilknyttet denne forsikring er erhvervspsykolog Henrik Rosenstjerne fra Center For Moderne Arbejdsliv.

I det særlige forløb arbejder Henrik ikke kun med det enkelte stressramte individ, men i tæt samarbejde med medarbejderens leder og andre nøglepersoner hjælper og rådgiver han med at udvikle en proaktiv forebyggelse af stress.

Via Mølholm Forsikring har 2 af Sparekassens medarbejdere i 2014 været igennem et forløb med Henrik Rosenstjerne.

MANGFOLDIGHED

? 8c: Beskriv, hvad arbejdspladsen gør for at fremme mangfoldighed og integration. Med mangfoldighed menes både mangfoldighed i forhold til etnisk baggrund, men også i forhold til køn, alder, seksuelt tilhørsforhold og evt. nedsat arbejdsevne. Hvis muligt, må I gerne dokumentere ændringer i arbejdspladsens demografi og i ledelsen.

Generelt betragter vi alle vores medarbejdere som ligeværdige, og hverken alder, køn, etnisk oprindelse, seksuel indstilling eller religiøst tilhørsforhold spiller nogen rolle i forhold til det at være ansat i Middelfart Sparekasse. Det er lysten og evnen til at bidrage til visionen, der er afgørende.

Medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk

Sparekassen har pt. 3 ansatte med anden etnisk baggrund end dansk. De har alle været ansat i over 7år.

I undersøgelse "Danmarks bedste arbejdsplads" for 2014 svarer 98 % af medarbejderne, at de bliver behandlet retfærdigt uanset nedsat arbejdsevne, etnisk oprindelse, seksuel orientering, køn samt alder

Mangfoldighedsledelse i Middelfart Sparekasse fokuserer på at udnytte de muligheder, der findes i mangfoldighed, nemlig de ressourcer, der opstår, når mennesker med forskellige erfaringer arbejder sammen. En ressource, vi tror på, er med til at skabe innovation og udvikling. Vores medarbejdere er forskellige, og ligeledes er vores kunder. Det er vigtigt, at vi med medarbejdersammensætningen kan matche vores kunders behov.

Medarbejdere i jobs på særlige vilkår i faste og midlertidige stillinger (antal)

2012	2013	2014
4	2	2 i faste stillinger + 1 i virksomhedspraktik

Mål

Sparekassen er positiv og åben overfor henvendelser fra jobcentre og andre offentlige institutioner med henblik på arbejdsprøvning i en periode. Det kan enten resultere i, at den pågældende medarbejder kommer videre med en uddannelse eller til et nyt job, men det kan også betyde, at Sparekassen vælger at ansætte den pågældende.

I løbet af 2013 og 2014 har vi haft 1 medarbejder i praktik som finansøkonom, så hun kunne færdiggøre sin uddannelse. Hun havde brug for ekstra støtte, og det gav afdelingen i Fredericia hende. Derudover har vi haft en marketingkonsulent ansat i et barselsvikariat.

Det er vigtigt for Sparekassen, at det skal give mening både for den enkelte og for Sparekassen at sige ja til en arbejdsprøvning - at vi reelt har noget at tilbyde, således at vi er med til at klæde medarbejderen bedst muligt på til job i Sparekassen eller i en anden virksomhed.

Virksomhedspraktik

Lene Søndergaard, IT Revisor, Ledelsessekretariatet

Grundet stress måtte jeg lade mig sygemelde fra min tidligere arbejdsplads og kom ad den vej ind i et udredningsforløb. Jeg skulle afprøves i virksomhedspraktik for at afklare min arbejdssituation, hvilket desværre ikke lod sig gøre på min tidligere arbejdsplads. Via virksomhedskonsulenten fik jeg mulighed for at komme til et møde i Middelfart Sparekasse, hvor der var repræsentanter fra flere afdelinger til stede for at afgøre, hvor mine kompetencer bedst kunne anvendes.

Sparekassen tilbød mig et halvt års praktik med tilknytning til ledelsessekretariatet, hvor jeg har arbejdet med IT-sikkerhedspolitik, interne kontroller mv. Sparekassen er gået helhjertet ind i min praktikperiode og har givet mig opgaver, der matcher mine kompetencer stadig med respekt for, at jeg har et begrænset antal timer.

Deltid

	2012		2013		2014	
Antal personer	43	23 %	47	20 %	58	22 %

Mål
Sparekassen respekterer, at mennesker er forskellige. Derfor er Sparekassen lydhør overfor ønsker om forskellige ordninger for medarbejderne, fx en ugentlig fridag, fleksibel arbejdstid og seniorordninger, såfremt de kan passe ind i helheden for den enkelte afdeling.

Medmindre andet er aftalt, genforhandles sådanne ordninger årligt.

I undersøgelsen "Danmarks bedste arbejdsplads" for 2014 svarer 96 % af medarbejderne, at de bliver behandlet retfærdigt uanset alder.

Kønsfordeling

	2012		2013		2014	
Kvinder	Antal 117	62 %	Antal 130	56 %	Antal 140	54 %
Mænd	Antal 71	38 %	Antal 103	44 %	Antal 120	46 %

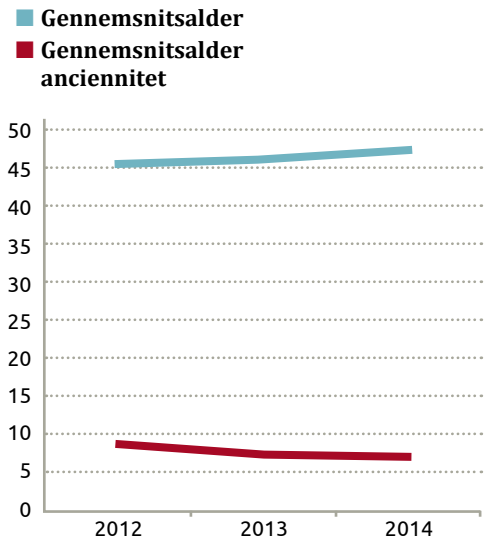
Mål
Det køn, der er svagest repræsenteret i Sparekassen, bør som helhed udgøre mindst 40 %. Tillige skal begge køn, så vidt muligt, være repræsenteret i alle afdelinger.

Samlet set opfylder Sparekassen i 2014 målsætningen med 54 % kvinder og 46 % mænd.

Aldersfordeling (Antal)

25 år eller derunder	8
26-34 år	37
35-44 år	53
45-55 år	92
Over 55 år	70

	2012	2013	2014
Gennemsnitsalder (år)	45	46	47
Gennemsnitlig anciennitet	9	7,6	7,5



Mål
Sparekassen ønsker en aldersfordeling, der afspejler, at vi er en organisation, der til enhver tid kan møde vores kunder og omverden med netop de kompetencer og erfaringer, der er brug for. I forbindelse med etablering af nye afdelinger har vi primært ansat erfarne kollegaer, men vi har samtidig haft fokus på ansættelse af finanselever og finansøkonomer.

Pressemeddelse

MIDDELFART SPAREKASSE HÆDRES FOR MANGFOLDIGHEDSLEDELSE

Middelfart Sparekasse var torsdag aften med i opløbet til mangfoldighedsprisen ved den årlige CSR Award.

Sparekassen var, sammen med Arriva og IBM, nomineret til den eftertragtede 'CSR Diversity Prize', og der var stor spænding, da en af virksomhederne torsdag aften stod til at modtage prisen ved årets CSR Award, der blev afholdt i Holstebro. Mangfoldighedsprisen hædrer virksomheder, der aktivt og positivt bruger medarbejdere og lederes forskelle og har skabt forretningsmæssige resultater ved at arbejde med mangfoldighedsledelse.

Mangfoldighedsledelse er en integreret del af Middelfart Sparekasses kultur, og sparekassens arbejde med selvledelse gennem 20 år understøtter tanken om, at mennesker er forskellige og derfor tænker forskelligt. En tankegang, der ifølge adm. direktør Martin N. Baltser bidrager til en positiv udvikling.

"CSR – og herunder arbejdet med mangfoldighed, er en vigtig del af Middelfart Sparekasses DNA. Det er både en af grundstenene i vores strategi, en del af vores forretningsaktiviteter og tænkt ind i måden vi arbejder på i det daglige",
Udtaler Martin N. Baltser.

Engagerede medarbejdere

I sparekassen arbejdes der ofte på tværs af organisationen, når både store og små projekter skal gennemføres.

"Vi opfordrer medarbejdere fra alle steder i organisationen til at deltage for at sikre, at vi får de bedste kompetencer og menneskelige kvaliteter på opgaverne. Eksempelvis har alle medarbejdere bidraget til vores strategi. Vi oplever, at vi på den måde får nogle mere engagerede medarbejdere, der sammen med en stærk selvledelseskultur har været afgørende for, at vi er kommet igennem med så mange projekter i strategien, som vi har",
udtaler Martin N. Baltser.

Gedigent skulderklap

Selvom sparekassen ikke tog prisen med hjem til Middelfart, vakte anerkendelsen stor glæde. Den betyder meget for det lokale pengeinstitut, der dagligt arbejder med CSR som en del af deres strategi, og glæder sig over det øgede fokus på forretningsdrevet mangfoldighed.

"Vi er meget glade for og stolte over anerkendelsen. Det vigtigste for os er, at vores kunder, medarbejdere og lokalsamfund oplever, at vi sætter handling bag de mange fine ord. Det er essentielt for en bæredygtig forretning, at ord og handling stemmer overens," udtaler Martin N. Baltser.

Den Gyldne Middelvej

Det er ISS, der har stiftet prisen, som uddeles til en virksomhed, der har skabt forretningsmæssige resultater ved at integrere mangfoldighed i minimum én af virksomhedens forretningsprocesser. Prisen blev overrakt af direktør i ISS, Martin Gaarn Thomsen.

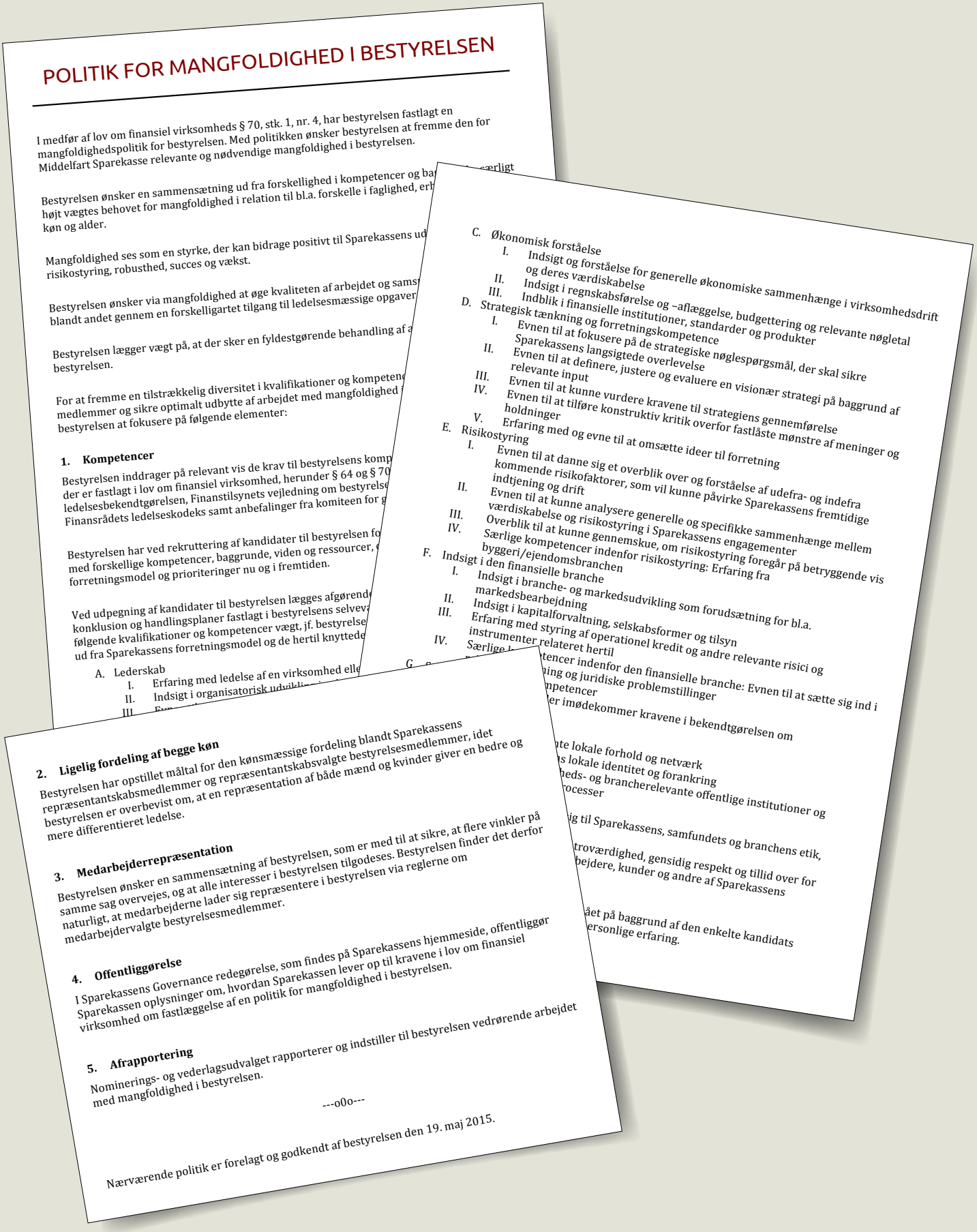
I Juryens begrundelse for sparekassens nominering stod der, at "Middelfart Sparekasse har en inkluderende kultur med en høj grad af medarbejdertrivsel. De udviser så store ambitioner på området, at de fortjener anerkendelse herfor. Deres strategi "Den Gyldne Middelvej" afspejler deres fokus på mangfoldighed; både ift. kundegrupper og ansatte, og har et stærkt fokus på særligt kønsmæssig ligestilling".

Arriva løb med prisen

Det gik desværre ikke helt som sparekassedirektøren havde håbet på, da Arriva i sidste ende løb med prisen.

"Vi havde selvfølgelig håbet på at vinde, men når man er oppe mod virksomheder som ARRIVA og IBM, der gør så meget på dette område, så vidste vi at konkurrencen var hård. Og det er jo kun positivt, at flere virksomheder får øjnene op for de mange positive effekter det giver en virksomhed at arbejde med mangfoldighedsområdet", slutter Martin N. Baltser.

UDDRAG AF POLITIK FOR MANGFOLDIGHED I BESTYRELSEN



POLITIK FOR MANGFOLDIGHED I BESTYRELSEN

I medfør af lov om finansiel virksomheds § 70, stk. 1, nr. 4, har bestyrelsen fastlagt en mangfoldighedspolitik for bestyrelsen. Med politikken ønsker bestyrelsen at fremme den for Middelfart Sparekasse relevante og nødvendige mangfoldighed i bestyrelsen.

Bestyrelsen ønsker en sammensætning ud fra forskellighed i kompetencer og ba… …særligt højt vægtes behovet for mangfoldighed i relation til bl.a. forskelle i faglighed, erf… køn og alder.

Mangfoldighed ses som en styrke, der kan bidrage positivt til Sparekassens ud… risikostyring, robusthed, succes og vækst.

Bestyrelsen ønsker via mangfoldighed at øge kvaliteten af arbejdet og sams… blandt andet gennem en forskelligartet tilgang til ledelsesmæssige opgaver…

Bestyrelsen lægger vægt på, at der sker en fyldestgørende behandling af a… bestyrelsen.

For at fremme en tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetenc… medlemmer og sikre optimalt udbytte af arbejdet med mangfoldighed … bestyrelsen at fokusere på følgende elementer:

1. Kompetencer

Bestyrelsen inddrager på relevant vis de krav til bestyrelsens komp… der er fastlagt i lov om finansiel virksomhed, herunder § 64 og § 70… ledelsesbekendtgørelsen, Finanstilsynets vejledning om bestyrelse… Finansrådets ledelseskodeks samt anbefalinger fra komiteen for g…

Bestyrelsen har ved rekruttering af kandidater til bestyrelsen fo… med forskellige kompetencer, baggrunde, viden og ressourcer, … forretningsmodel og prioriteringer nu og i fremtiden.

Ved udpegning af kandidater til bestyrelsen lægges afgørend… konklusion og handlingsplaner fastlagt i bestyrelsens selveva… følgende kvalifikationer og kompetencer vægt, jf. bestyrelse… ud fra Sparekassens forretningsmodel og de hertil knyttede…

A. Lederskab
   I. Erfaring med ledelse af en virksomhed elle…
   II. Indsigt i organisatorisk udvikli…
   III. Er…

C. Økonomisk forståelse
   I. Indsigt og forståelse for generelle økonomiske sammenhænge i virksomhedsdrift og deres værdiskabelse
   II. Indsigt i regnskabsførelse og –aflæggelse, budgettering og relevante nøgletal
   III. Indblik i finansielle institutioner, standarder og produkter
D. Strategisk tænkning og forretningskompetence
   I. Evnen til at fokusere på de strategiske nøglespørgsmål, der skal sikre Sparekassens langsigtede overlevelse
   II. Evnen til at definere, justere og evaluere en visionær strategi på baggrund af relevante input
   III. Evnen til at kunne vurdere kravene til strategiens gennemførelse
   IV. Evnen til at tilføre konstruktiv kritik overfor fastlåste mønstre af meninger og holdninger
   V. Erfaring med og evne til at omsætte ideer til forretning
E. Risikostyring
   I. Evnen til at danne sig et overblik over og forståelse af udefra- og indefra kommende risikofaktorer, som vil kunne påvirke Sparekassens fremtidige indtjening og drift
   II. Evnen til at kunne analysere generelle og specifikke sammenhænge mellem værdiskabelse og risikostyring i Sparekassens engagementer
   III. Overblik til at kunne gennemskue, om risikostyring foregår på betryggende vis
   IV. Særlige kompetencer indenfor risikostyring: Erfaring fra byggeri/ejendomsbranchen
F. Indsigt i den finansielle branche
   I. Indsigt i branche- og markedsudvikling som forudsætning for bl.a. markedsbearbejdning
   II. Indsigt i kapitalforvaltning, selskabsformer og tilsyn
   III. Erfaring med styring af operationel kredit og andre relevante risici og instrumenter relateret hertil
   IV. Særlige …tencer indenfor den finansielle branche: Evnen til at sætte sig ind i …ling og juridiske problemstillinger …mpetencer
G. …er imødekommer kravene i bekendtgørelsen om

…te lokale forhold og netværk
…s lokale identitet og forankring
…heds- og brancherelevante offentlige institutioner og …rocesser

…ig til Sparekassens, samfundets og branchens etik, …troværdighed, gensidig respekt og tillid over for …bejdere, kunder og andre af Sparekassens

…ået på baggrund af den enkelte kandidats …ersonlige erfaring.

2. Ligelig fordeling af begge køn

Bestyrelsen har opstillet måltal for den kønsmæssige fordeling blandt Sparekassens repræsentantskabsmedlemmer og repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer, idet bestyrelsen er overbevist om, at en repræsentation af både mænd og kvinder giver en bedre og mere differentieret ledelse.

3. Medarbejderrepræsentation

Bestyrelsen ønsker en sammensætning af bestyrelsen, som er med til at sikre, at flere vinkler på samme sag overvejes, og at alle interesser i bestyrelsen tilgodeses. Bestyrelsen finder det derfor naturligt, at medarbejderne lader sig repræsentere i bestyrelsen via reglerne om medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

4. Offentliggørelse

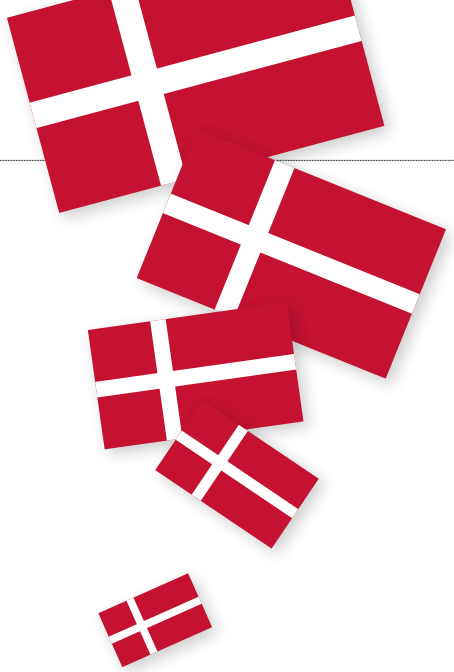
I Sparekassens Governance redegørelse, som findes på Sparekassens hjemmeside, offentliggør Sparekassen oplysninger om, hvordan Sparekassen lever op til kravene i lov om finansiel virksomhed om fastlæggelse af en politik for mangfoldighed i bestyrelsen.

5. Afrapportering

Nominerings- og vederlagsudvalget rapporterer og indstiller til bestyrelsen vedrørende arbejdet med mangfoldighed i bestyrelsen.

---o0o---

Nærværende politik er forelagt og godkendt af bestyrelsen den 19. maj 2015.



9. FEJRING

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

I Sparekassen fejrer vi mange ting som fx et mål, der er nået, en kollegas fødselsdag, en højtid eller juletræsfest, vores familiers mærkedage, store præstationer for Sparekassen, succeser i forhold til vores kunder, jubilæer og konkurrencer. Et andet eksempel på fejring er fx "Studenterkørsel" i forbindelse med overstået certificering arrangeret i og af en af Sparekassens afdelinger. Der er andre steder i denne rapport eksempler på, hvordan succeser fejres.

Vi opfordrer ikke til sjov blandt hinanden. Det kommer nemlig helt af sig selv. Når det netop gør det, er det fordi, vi har tillid til hinanden og stor gensidig respekt for hinanden, og derfor kan vi også tillade os at have det sjovt med hinanden.

Gaver fra Sparekassen til medarbejdere:

- Finanselever/Trainee – udlært
- Fratrædelse v/pension
- Bryllup
- Kobberbryllup
- Sølvbryllup
- 50 års fødselsdag
- 60 års fødselsdag
- 65 års fødselsdag
- 70 års fødselsdag (tidligere medarb.)
- 25 års jubilæum
- 35 års jubilæum
- 40 års jubilæum
- 45 års jubilæum
- Bestået længerevarende uddannelse
- Sygdom (længerevarende)
- Begravelse (medarb., ægtefælle, børn)
- Fødsel

Nytårsfrokost

Nytårsfrokosten er måske den ældste tradition i Sparekassen og en måde at sige tak til hinanden for året, der er gået. Vi ved ikke præcis, hvor langt den går tilbage, men der har med sikkerhed været holdt nytårsfrokost i Sparekassen i mindst 50 år - og det er nok lavt sat. Det var før, det blev almindeligt at holde firmajulefrokost.

Dengang blev der altid spist og især drukket en del (snaps!) ved nytårsfrokosten den 31.12, og derfor blev arrangementet efter pres fra nogle af de yngre medarbejdere (læs: deres familier) i begyndelsen af 70'erne flyttet til en anden dag, og nytårsfrokosten har nu i mange år ligget fast på den første fredag i det nye år – dog tidligst den 3. januar.

Indtil midt i halvfemserne blev nytårsfrokosten afholdt i Sparekassens egne lokaler i hovedsædet, men efterhånden blev vi så mange, at arrangementet blev flyttet "ud i byen", og i de senere år har afdelingerne på skift arrangeret nytårsfrokost.

Selve grundideen er der dog ikke ændret ved: Masser af hygge og uformelt samvær med kolleger fra hele organisationen - kort sagt: en rigtig sjov fest!

VORES KÆRE KOLLEGA JØRGEN THOMSEN FYLDER 50 ÅR
Det vil vi gerne fejre, så kom ind og ønsk ham tillykke **fredag den 24. oktober fra kl. 14.30 - 16.30 på Vestre Engvej 1 A, Vejle.**
Vi har sørget for lidt let til ganen, og vi glæder os til at se dig!
Hilsen
Annemette, Christina, Henrik, Gunhild, Hanne, Michael, Helle, Kirsten, Mette, Amar, Tanja, Tina og Pernille.
Jørgen er fuld af energi, som kommer til udtryk i hans passion for løb, hvor han kommer vidt omkring: Rotterdam, Stockholm, Berlin, Odense. Han er også aktiv og sponsor ved det årlige DR. Nielsen løb, Vejleløbet, og privat nyder han løb sammen med "Tonserne".
MIDDELFART SPAREKASSE
Vejle afdeling · Vestre Engvej 1 A · 7100 Vejle
75 83 66 66 · midspar.dk/vejle

25 Års jubilæum
1990-2015
Det er nu 25 år siden, Middelfart Sparekasse valgte at krydse Lillebælt og åbne den første jyske afdeling i Fredericia.
Derfor flyttede vi til Prinsessegade 95 i juni 2005. Vi så Prinsessegade 95 som en bygning, vi kunne udvikle os i.
De første ti år er allerede gået, og i 2014 har vi ombygget og renoveret vores lokaler.
KOM TIL JUBILÆUM OG ÅBENT HUS
Vi vil gerne fejre vores 25 års jubilæum og vise vores nyrenoverede lokaler frem for dig
torsdag d. 23. april 2015 fra kl. 12 - 16.
Kom og få en rundtur i afdelingen, og bagefter er vi vært ved lidt godt til ganen.
VI HAR OGSÅ SØRGET FOR LIDT HYGGEMUSIK AF SØREN LAU
Søren er en 33-årig sangskriver fra Middelfart. Han udgav sit andet album den 7.4. 2015 "Sort teater".
MIDDELFART SPAREKASSE
FREDERICIA
Fredericia afd. · Prinsessegade 95 · 7000 Fredericia
75 93 08 00 · midspar.dk/fredericia

MIDDELFART SPAREKASSE HAR FØDSELSDAG
TORSDAG DEN 16. APRIL
Det fejrer vi det med fødselsdagskage i alle vores afdelinger - ***kig ind***
Deltag i konkurrencen om en fødselsdagskage
Læs mere på **midspar.dk/hurra**
Vi glæder os til at se dig.
Esbjerg · Fredericia
Middelfart · Odense · Strib

50 år!
28.07.2014
I dag er det Dannys fødselsdag !
HURRA! HURRA! HURRA!
Han fylder jo 50 i år,
og ønsker sig nok det, han får.
Vi fejrer ham med morgenbrød og kaffebord.
Hvor smiler han, hvor er han glad,
HURRA! HURRA! HURRA!
for dette år, er meget stort,
til bedste medarbejder gjort.
Han fejres nu med morgenbrød og kaffebord.
Og når han hjem fra jobbet tar
HURRA! HURRA! HURRA!
så er han "mund"- og bedstefar,
men Mette hun er også rar.
Nu fejres han med morgenbrød og kaffebord.
Til slut vi råber højt i kor,
HURRA! HURRA! HURRA!
Gid Danny længe leve må,
og sine ønsker opfyldt få.
Vi fejrer ham med morgenbrød og kaffebord.

Tillykke
Kære Anne
Rigtig hjertelig tillykke med fødselsdagen samt alt godt fremover ønsker du af
Personaleforeningen
Ha' en super dag

RECEPTIONER

Nyheder » Nyheder i abonnement » Markedsføring »

Tilbage | Statistik | Udskriv | 0 0 | Metadata | Opret eksternt link | Opret hotspot link | Tilføj til browser favoritter | Log

Bodil siger tak for en dejlig dag til sit 40 års jubilæum

Fredag den 15. august holdt jeg mit 40 års jubilæum og vil gerne takke alle med en kort beskrivelse af en helt igennem perfekt dag!

Min dag startede kl. 14:00, hvor jeg havde inviteret gæster fra mit netværk. Der kom rigtig mange - fra foreninger, avisen og hallerne, hvor vi har holdt garantmøderne samt andre, jeg har haft samarbejde med i mere end 15 år.

Kl. 15:00 blev dørene åbnet for alle, hvor jeg også havde inviteret alle seniorerne, som jeg har arbejdet sammen med i mine 40 år. Min tidligere chef fra indlånsafdelingen, Keld Sten, og kollega fra samme, Erik (Mejer), kiggede også forbi for at ønske tillykke.

kl. 16:00 kom mine søde kolleger for at ønske tillykke, og jeg fik en rigtig flot og rosende tale fra Martin. Kristian holdt også en fantastisk tale og overrakte mig en bog med billeder fra min barndom til og med i dag og med forskellige avisudklip og citater om mig. Jeg fik også 2 plakater, hvoraf den ene var svar fra jer (i en spørgeundersøgelse) med gode historier og flotte ord, og hvor den anden plakat var de mest hyppigt brugte ord fra samme undersøgelse. Det var Kristian, Dorthe og Bent Hørby, der havde stået for det store arbejde.

Prikken over i'et var festen om aftenen, hvor der, udover flere fantastiske taler, var produceret en videofilm med udtalelser fra min tidligere klasselærer, Villy Grambo, den tidligere personalechef, Preben Christiansen, og fra min tidligere chef i marketing, Anne Birthe Rasmussen, samt fra Hans Erik Brønserud.

Det var en fantastisk dag, og jeg er meget taknemmelig for at have fået lov til at holde mit jubilæum på denne måde. Jeg vil også her sige tak for alle de flotte gaver, jeg fik. Til Lisbet og Dorthe for hjælp på dagen, og til Lotte fra kantinen. Og for ikke at glemme nogen TUSINDE TAK TIL ALLE, som på den ene eller anden måde har været med til at gøre mit Jubilæum helt perfekt.

De kærligste hilsen

40 år med lidt ekstra

JUBILÆUM: Bodil Sørensen startede som første kvindelige elev i Middelfart Sparekasse i 1974. Hun er gået fra bankrådgivning til marketing i mellemtiden, men hendes ønske om at levere en personlig service lidt ud over det sædvanlige har været med hele vejen.

AF CECILIE SELMA LYNGBYE
cesl@melfarposten.dk

MIDDELFART: Rundt omkring i sparekassens moderne hus står glasmontre med planter og pynter. Det er nogle, Bodil Sørensen har sørget for, fordi hun syntes, der manglede lidt pænt at kigge på. Det kan lyde som en lille ting, og det er det også sammenlignet med alt det andet, Bodil laver. Men det er tankegangen, der kendetegner den lille dame med det store smil. Hun elsker at give "lidt ekstra", som hun siger. Det har hun nu gjort for Middelfart Sparekasse i 40 år.

Fra leg til virkelighed

Som barn var Bodil Sørensen betaget af kontorarbejde. Sammandsskolen i Fredericia.

Hendes læreplads fik hun derimod på mere tilfældig vis. Hun havde gået i skole i Strib med nogle, hvis fædre arbejdede i Middelfart Sparekasse. De syntes, hun var en god pige, så da hun troede, hun skulle til samtale, var hun allerede ansat - som sparekassens første kvindelige elev.

Efter den toårige elevperiode blev hun ansat som sparekassesassistent og har ikke forladt arbejdspladsen siden. Men Bodil Sørensen har aldrig kunnet nøjes med at udføre sit arbejde og gå hjem, når de nødvendige opgaver var løst. Udover at betjene kunderne med almindelig bankrådgivning, begyndte hun hurtigt at arrangere sjove ting ved siden af.

at komme og forme marsvin i ler. Figurerne blev udgangspunktet for den sparebøsse, kundernes børn stadigvæk får af banken i dag, og arrangementet blev starten på en lang række af Bodil Sørensens bidrag til Middelfart Sparekasse.

Fuld af ideer

Fra 1976 til 1998 arbejdede Bodil Sørensen som rådgiver, hvor hun undervejs blev udnævnt først til overassistent og senere fuldmægtig. Hun var især glad for kundekontakten, og det har altid været vigtigt for hende at give en personlig service.

- Jeg kan godt lide at hygge om andre og give lidt ekstra - også selvom det bare er et smil eller hjælp til damen, der skal ned til sin bankboks.

Rækken af ideer, Bodil Sørensen har ført ud i sparekas livet, er lang. For blot at næ nogle få har hun været me at grundlægge personal eningen, hun har startet e lenisseleg blandt de ans til jul og indført torsdag tradition, hvor hun skal tøj til alle medarbejder havde på hver torsdag det blev skiftet ud t ens sæt.

Derfor blev her righed også vakt, d hørte om en ny st vist bestod af m man skulle stå f sens begivenhe

- Jeg kom ti lingen og syn dende, at m arrangere, s

ÅBENT HUS

40 ÅR

I SPAREKASSENS TJENESTE

Den 15. juli 2014 er ikke en helt almindelig dag for Bodil.

Det var nemlig 40 årsdagen for Bodils første arbejdsdag i Middelfart Sparekasse. Der er unægtelig sket meget siden den 15. juli 1974, men Bodil er stadig et kreativt energibundt af den sjældne slags og giver sig fortsat fuldt ud i Sparekassens tjeneste. Derfor fortjener Bodil om nogen, at vi fejrer hendes 40 års jubilæum.

I den anledning holder vi åbent hus
fredag den 15. August fra kl 15.00 - 16.00
på Hovedkontoret, Havnegade 21.

Vi ser frem til venner, tidligere kolleger, kunder og andre samarbejdspartnere vil møde op og lykønske Bodil.

Med venlig hilsen

MIDDELFART SPAREKASSE

SPAREKASSENS 160 ÅRS FØDSELSDAG BLEV FEJRET VED GARANT-MØDERNE I 2013

160 års fødselsdag!!

Kære kolleger!

Tillykke med fødselsdagen - Peter og jeg håber, I alle må få en rigtig god dag. Tag - som altid - rigti
kunder og fortæl dem, at det i dag er 160 år siden, slagtermester Benjamin Falkner stod i spidsen fo
Middelfart Sparekasse.

Som I ved, er vi netop i disse dage undervejs med i alt 6 garantmøder. Ganske heldigt, vi samtidig kan f
Sparekassens fødselsdag (- :

De første 3 garantmøder er gået rigtig godt - fulde huse og glade garanter. I næste uge venter Frederici
Hedensted.

Rigtig god dag til jer alle!

Hilsen Martin

Fødselsdagssangen som var lavet af vores kollega Bent Hørby

FAGLIGT AKTIV

Af journalist Carsten Jørgensen

Hun bestod eksamen med topkarakter

Rikke Jakobsen fra Middelfart Sparekasse fik 12 ved den afsluttende eksamen på Finansforbundets tillidsmandsuddannelse

Martin N. Baltser overrakte på Sparekassens vegne en blomsterdekoration til Rikke Jakobsen for det flotte resultat ved hendes tillidsmandseksamen.

Torsdag den 5. februar fik Rikke Jakobsen overrakt sit eksamensbevis som tegn på, at hun har bestået Finansforbundets tillidsmandsuddannelse. Eksamen klarede hun i flotteste stil, idet hun fik topkarakteren 12 for sin opgave om ledelse i praksis, der tog udgangspunkt i at hjælpe en kriseramt kollega.

"Jeg er selvfølgelig meget glad og stolt over karakteren, som oversteg mine forventninger. Det var et godt punktum for en fantastisk tillidsmandsuddannelse", siger Rikke Jakobsen, der er erhvervsmedarbejder i Middelfart Sparekasse.

I begyndelsen var hun lidt forbeholden over for undervisningsformen på uddannelsen.

"Lige da jeg begyndte, syntes jeg, undervisningen virkede lidt ustruktureret, men da jeg kom hjem fra de første undervisningsdage, kunne jeg godt se læringen i det, som vi havde lavet", siger Rikke Jakobsen, der blandt andet har brugt de kompetencer, hun har fået i SU-arbejdet i sparekassen.

Blev tillidsmand og skiftede jobfunktion

Hun har været tillidsmand siden sommeren 2012 og er en af blot tre tillidsmænd i Middelfart Sparekasse, som beskæftiger 260 medarbejdere. Så der kan være nok at se til som tillidsmand, selv om sparekasse[illegible] en af sektorens be[illegible]

Derfo[illegible] en god s[illegible]

Rikke Jakobsen har fået smag for fagligt arbejde

blevet valgt som tillidsmand. De aftalte blandt andet, at hun skiftede funktion fra at være erhvervsrådgiver til at blive erhvervsmedarbejder, hvor hun støtter sine rådgiverkolleger med papirarbejdet.

"Jeg er glad for, at jeg tog skridtet til at blive tillidsmand. Jeg overvejede det tidligere, hvor jeg var ansat i Fionia Bank, men det passede først rigtigt nu, hvor min [illegible] i hvervet skiftede til et lederjob [illegible] Rikke Jakobsen.

lidsmandsuddannelse er hun allerede i gang med at dygtiggøre sig yderligere som tillidsmand. Her i foråret begynder hun på Finansforbundets coachinguddannelse, og til september vil hun tage sagsbehandleruddannelsen, hvor hun kan lære overenskomstreglerne endnu bedre at kende og være med til at gøre en større forskel for sine kolleger.

Bestået eksamen

Henriette Holmer i Økonomiafdelingen har bestået sin mini MBA med to 12-taller og et 10-tal.

Henriette ønskes stort tillykke med det flotte resultat.

/HR

Kåring af Danmarks bedste arbejdsplads finder sted 19. november 2014 - Vil du med?

Det er besluttet, at vi tager 8 af sted til kåringen af Danmarks bedste arbejdsplads i år. De to af pladserne er besat af Peter Møller og Helle Gregersen, og ellers sker udvælgelsen af de øvrige 6 pladser via lodtrækning.
Fællestillidsmand Ulrik Sørensen plejer at være fast deltager, men har i år valgt at lade sin billet indgå i lodtrækningen.

Vi forventer at tage toget fra Middelfart omkring kl. 15 og retur fra København omkring midnat.
Se yderligere information i den vedhæftede invitation.

Ønsker du at deltage i lodtrækningen om en af de 6 pladser, så send en mail til

AA@midspar.dk senest torsdag den 6. november 2014 kl. 18.
Vinderne offentliggøres fredag.

/HR

TUR TIL KÅRING AF DANMARKS BEDSTE ARBEJDSPLADS 2014

Den røde løber var rullet ud til ære for Danmarks bedste arbejdspladser, der onsdag den 19. november 2014 var samlet til en stor prisfest i Cirkusbygningen. Anne Christoffersen, studentermedhjælper i Kommunikations – og marketingafdelingen i Middelfart Sparekasse, var med, da Great Place to Work kårede Sparekassen som Danmarks 5. bedste arbejdsplads i Cirkusbygningen i København. Her fortæller hun om sin oplevelse:

"Jeg havde en fantastisk aften i Cirkusbygningen sammen med mine kolleger: Et storslået setup og en bygning fyldt med feststemte medarbejdere fra hele landet klædt i gallatøj – og lige meget hvor jeg kiggede hen, så strålede gæsterne af stolthed.

Statsminister Helle Thorning-Schmidt indledte aftenen med en åbningstale, hvor jeg især lagde mærke til omtalen af den gode arbejdsplads som resultatet af fællesskabsfølelsen og teamånden på arbejdspladsen. Hun nævnte, at den gode arbejdsplads er der, hvor medarbejderne føler sig respekteret, værdsat og føler, at de kan gøre en forskel for andre.

Jeg kunne bestemt nikke genkendende til statsministerens ord og oplever det på nærmeste hold i min daglige gang i Middelfart Sparekasse. Jeg er især sikker på, at den respekt og anerkendelse, vi dagligt oplever gennem Sparekassens selvledelsesfilosofi, er med til at skabe netop den stolthed og arbejdsglæde, der skinner igennem hos samtlige af mine kolleger. Og den følelse kom til syne hos mine kolleger og jeg, da aftenens værter udråbte Middelfart Sparekasse som Danmarks 5. bedste arbejdsplads. At vi yderligere var nomineret til en pris for vores samfundsansvar gav stoltheden et ekstra boost.

Sparekassen måtte invitere 6 medarbejdere til arrangementet, og disse blev fundet ved en lodtrækning i vores HR-afdeling. Jeg følte mig utrolig privilegeret og blev samtidig ramt af en kæmpe stolthedsfølelse, da jeg fik at vide, at jeg var blandt "vinderne". Selvom jeg "bare" er ansat som studentermedhjælper under min studietid, føler jeg mig som en stor del af fællesskabet, og det var en vild oplevelse at være med til at fejre Danmarks bedste arbejdspladser."

"Det at være på en god arbejdsplads, det er jo at føle, at man er en del af et fællesskab, som vi giver noget til, men som også giver den enkelte noget tilbage. For det er en stor tilfredsstillelse at udrette noget sammen med andre. At være en del af et team, og at det, man gør, er større end summen af det, som vi hver især kan levere. Danskerne er glade for at gå på arbejde", statsminister, Helle Thorning-Schmidt, hovedtaler ved Danmarks Bedste Arbejdsplads © 2014.

10. LIGHED OG SOCIALT ANSVAR

LIGHED

10a: Hvordan fremmer arbejdspladsen en oplevelse af lighed? Vi er især interesseret i:

- ***Politikker eller praksisser som medvirker til at skabe en oplevelse af lighed mellem medarbejdere og ledelse - f.eks. tydelige karriereveje, kommunikation omkring forfremmelser, politikker og praksisser om ligebehandling af kønnene m.v.***

- ***Aflønningsformer - f.eks. overskudsdeling, bonusser, medejerskab etc.***

Sparekassen tror overordnet set ikke på individuelle bonusprogrammer, og dette ses også tydeligt i den lønpolitik, som udarbejdes af Sparekassens bestyrelse, og som godkendes af repræsentantskabet.

Vi er ikke en salgsorganisation med traditionel, individuel salgsopfølgning. Vi tror på, at bæredygtige og dermed langsigtede kundeforhold er den rigtige måde for Sparekassen at drive forretning ud fra. Vi arbejder med kundens køb og ikke med vores salg.

Vi har naturligvis også et konkurrencemiljø, og i forbindelse med kampagner er der uddelt præmier eller ekstra synlighed på intranettet for de vindere, der har leveret det bedste resultat i forhold til den enkelte kampagne og Sparekassens overordnede målsætning. Det er ofte som teams eller afdelingsvis, der konkurreres
.

Der er forbundet en række personalegoder med ansættelse i Sparekassen. Vi har helt overordnet en række fælles goder, fx særlige personalerenter, meget få gebyrer, en lejlighed i København som kan lejes, helbredsundersøgelse hvert 3. år, sundhedsforsikring, massage, kantineordning for de ansatte på hovedkontoret m.m.
Læs mere i afsnit 8 på side 112.

Middelfart Sparekasse involverer meget gerne medarbejdere med forskellige funktioner og placeringer i større forandrings- og udviklingsprocesser i organisationen. De sidste to eksempler er udviklingen af nyt værdigrundlag samt Strategi 2015. I begge projekter har alle medarbejdere - i forskellig grad - været involveret.

Lighed er et område, der for os er svært at beskrive. Hvad er lighed?! Måske er det svært at beskrive, fordi lighed er naturligt for os og ikke en særlig udfordring eller problemstilling. Det er for os lovpligtigt at udarbejde en politik for kønsmæssige sammensætning i ledelsen, såfremt vi ikke opfylder kravet herom. Sparekassen har i over 10 år rapporteret om den kønsmæssige sammensætning i ledelsen i den sociale redegørelse, og vi lever op til de nye krav om målsætning.

MÅLTAL OG POLITIK FOR AT ØGE ANDELEN AF DET UNDERREPRÆSENTEREDE KØN I MIDDELFART SPAREKASSES LEDELSE

I medfør af lov om finansiel virksomheds § 79 a har bestyrelsen opstillet nedenstående måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i repræsentantskab og bestyrelse og udarbejdet nedenstående politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på Sparekassens øvri ledelsesniveauer.

1. Måltal og politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i repræsentantskab og bestyrelse

Da størsteparten af bestyrelsens repræsentantskabsvalgte medlemmer skal vælges bla repræsentantskabets medlemmer, er det både naturligt og nødvendigt at fastsætte sam måltal for repræsentantskabet.

Repræsentantskab
Den kønsmæssige fordeling blandt Sparekassens repræsentantskabsmedlemmer udg 31.12.2014 følgende: 77 pct. mænd 23 pct. kvinder.

Det er bestyrelsens mål, at andelen af kvindelige repræsentantskabsmedlemmer pr 31.12.2017 skal udgøre 30 pct.

Bestyrelse
Den kønsmæssige fordeling blandt Sparekassens repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer udgør pr. 31.12.2014 følgende: 100 pct. mænd 0 pct. kvin

Det er bestyrelsens mål, at andelen af kvindelige repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer pr. 31.12.2018 skal udgøre 30 pct.

Bestyrelsens nominerings- og vederlagsudvalg er, jf. udvalgskommissoriet, ans arbejde for opfyldelsen af disse måltal i sit arbejde med rekruttering af nye me repræsentantskab og bestyrelse.

Besty ...forslag om bestyrelseskandidater og til a besty

Da r best und

Be nø ur n

Sparekassen ansætter ledere under den præmis, at den b ansættes/udnævnes uanset køn.

3. Afrapportering

I Sparekassens Governance redegørelse, som findes på Sp offentliggør Sparekassen oplysninger om politikken, hvo er opnået.

4. Årlig gennemgang af måltal og politik

Bestyrelsen skal gennemgå måltal og politik en gang om året med henblik på at tilpasse de opstillede måltal og den udarbejdede politik til Sparekassens udvikling.

---o0o---

Nærværende politik er forelagt og godkendt af bestyrelsen den 19. maj 2015.

Såfremt det ikke er muligt at rekruttere kvinder med de nødvendige kompetencer i repræsentantskabet, kan bestyrelsen indstille kandidater uden for repræsentantskabet, ligesom bestyrelsen kan vurdere andelen af det underrepræsenterede køn i den samlede bestyrelse.

2. Politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i Sparekassens øvrige ledelsesniveauer

Denne politik har til hensigt at skabe grundlaget for en ligelig fordeling mellem kønnene i Sparekassens øvrige ledelsesniveauer.

I Sparekassen omfatter de øvrige ledelsesniveauer Den brede Ledergruppe (gruppen af afdelingsdirektører og fagchefer samt den administrerende direktør, vicedirektør og underdirektør).

2.1 Mål

Det er Sparekassens overordnede mål at tilvejebringe en ligelig fordeling af mænd og kvinder i Den brede Ledergruppe. En ligelig fordeling anses at foreligge, når intet køn er repræsenteret med under 40 pct.

Sparekassen ønsker at kunne følge op på udviklingen af kønssammensætningen i Den brede Ledergruppe samt have mulighed for at justere indsatsen undervejs i forhold til de mål, der er sat.

Sparekassen betragter mål og måltal som et effektivt værktøj til at sikre fremdrift og nå resultater.

Sparekassen har opstillet følgende konkrete mål:

1. Sparekassens medarbejdere skal uanset køn opleve, at de har samme muligheder for karriere og lederstillinger.
2. Andelen af kvinder i Den brede Ledergruppe skal øges fra et aktuelt niveau pr. 31.12.2014 på 28 pct. til 40 pct. pr. 31.12.2017.

2.2 Strategi

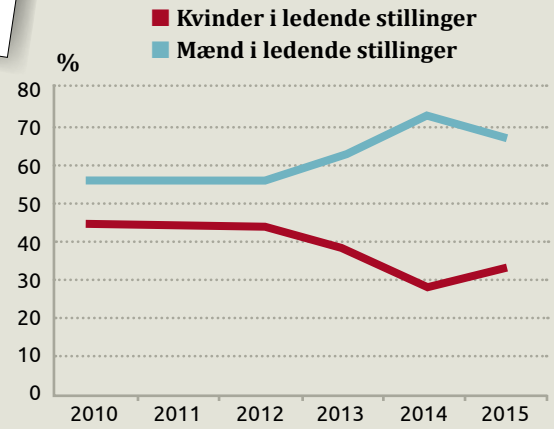
Sparekassen mener, at det er en samfundsopgave at medvirke til en kønsmæssig ligestilling på arbejdsmarkedet og ikke mindst i de øverste ledelseslag. Sparekassen ønsker derfor en ligelig fordeling mellem kønnene i Den brede Ledergruppe.

Der skal igangsættes initiativer, hvis dette skønnes nødvendigt for at opnå de konkrete mål som nævnt under pkt. 2.1.

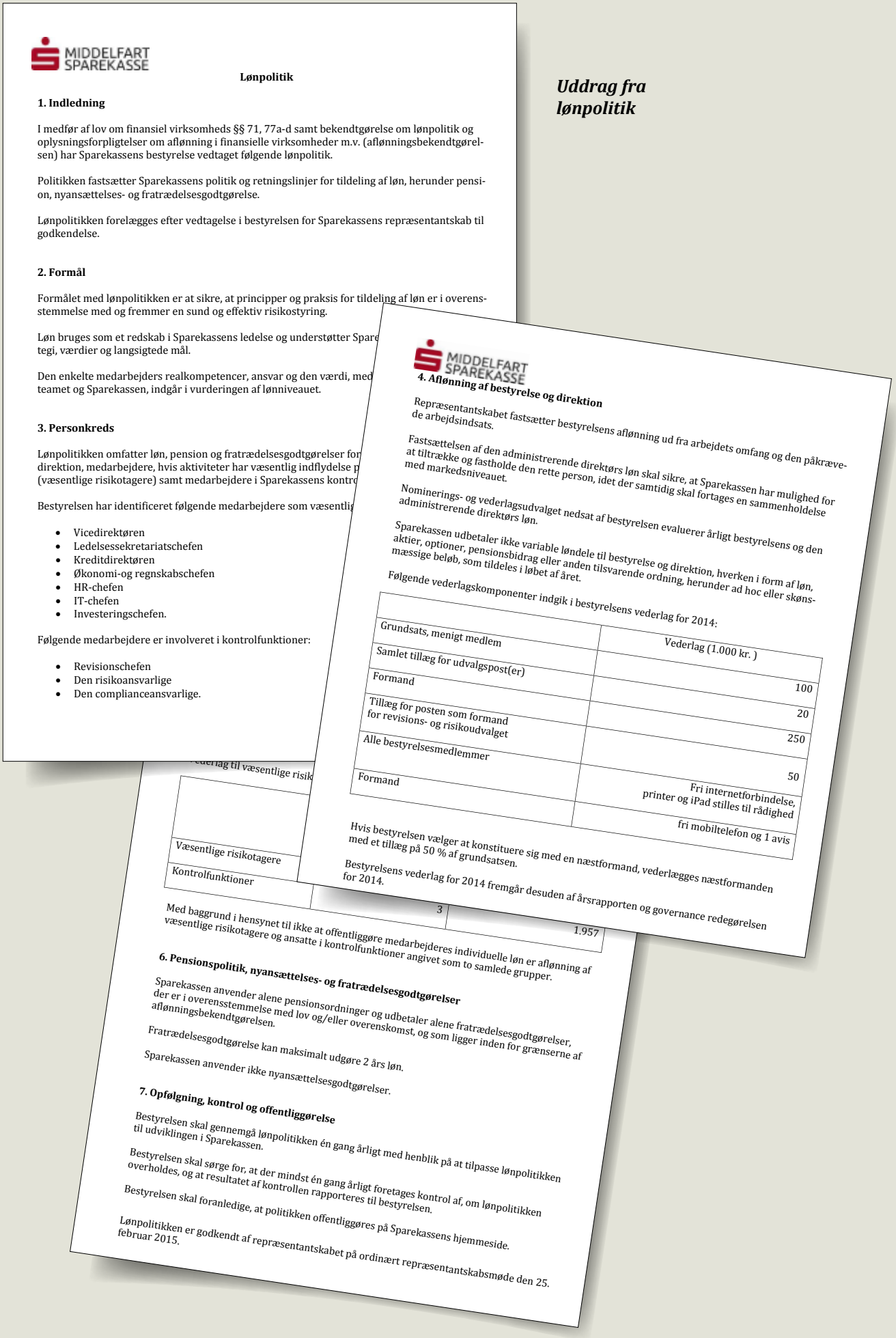
Sparekassen ønsker en åben og fordomsfri kultur, hvor den enkelte medarbejder kan udnytte sine kompetencer bedst muligt uanset køn, og Sparekassen tilbyder alle medarbejdere mulighed for at udvikle faglige og personlige kompetencer gennem deltagelse i uddannelse og aktiviteter. Det er Sparekassens mål, at kvinder og mænd generelt deltager ligeligt i disse tilbud.

Heraf består den øverste ledelse af 2 mænd og 1 kvinde.

	2012	2013	2014
Kvinder i ledende stillinger (%)	44	38	28
Mænd i ledende stillinger (%)	56	62	72



Uddrag fra lønpolitik



MIDDELFART SPAREKASSE

Lønpolitik

1. Indledning

I medfør af lov om finansiel virksomheds §§ 71, 77a-d samt bekendtgørelse om lønpolitik og oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder m.v. (aflønningsbekendtgørelsen) har Sparekassens bestyrelse vedtaget følgende lønpolitik.

Politikken fastsætter Sparekassens politik og retningslinjer for tildeling af løn, herunder pension, nyansættelses- og fratrædelsesgodtgørelse.

Lønpolitikken forelægges efter vedtagelse i bestyrelsen for Sparekassens repræsentantskab til godkendelse.

2. Formål

Formålet med lønpolitikken er at sikre, at principper og praksis for tildeling af løn er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring.

Løn bruges som et redskab i Sparekassens ledelse og understøtter Spare
tegi, værdier og langsigtede mål.

Den enkelte medarbejders realkompetencer, ansvar og den værdi, med
teamet og Sparekassen, indgår i vurderingen af lønniveauet.

3. Personkreds

Lønpolitikken omfatter løn, pension og fratrædelsesgodtgørelser for
direktion, medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse p
(væsentlige risikotagere) samt medarbejdere i Sparekassens kontro

Bestyrelsen har identificeret følgende medarbejdere som væsentlig

- Vicedirektøren
- Ledelsessekretariatschefen
- Kreditdirektøren
- Økonomi-og regnskabschefen
- HR-chefen
- IT-chefen
- Investeringschefen.

Følgende medarbejdere er involveret i kontrolfunktioner:

- Revisionschefen
- Den risikoansvarlige
- Den complianceansvarlige.

MIDDELFART SPAREKASSE

4. Aflønning af bestyrelse og direktion

Repræsentantskabet fastsætter bestyrelsens aflønning ud fra arbejdets omfang og den påkrævede arbejdsindsats.

Fastsættelsen af den administrerende direktørs løn skal sikre, at Sparekassen har mulighed for at tiltrække og fastholde den rette person, idet der samtidig skal fortages en sammenholdelse med markedsniveauet.

Nominerings- og vederlagsudvalget nedsat af bestyrelsen evaluerer årligt bestyrelsens og den administrerende direktørs løn.

Sparekassen udbetaler ikke variable løndele til bestyrelse og direktion, hverken i form af løn, aktier, optioner, pensionsbidrag eller anden tilsvarende ordning, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb, som tildeles i løbet af året.

Følgende vederlagskomponenter indgik i bestyrelsens vederlag for 2014:

	Vederlag (1.000 kr.)
Grundsats, menigt medlem	100
Samlet tillæg for udvalgspost(er)	
Formand	20
Tillæg for posten som formand for revisions- og risikoudvalget	250
Alle bestyrelsesmedlemmer	50
Formand	Fri internetforbindelse, printer og iPad stilles til rådighed
	fri mobiltelefon og 1 avis

Hvis bestyrelsen vælger at konstituere sig med en næstformand, vederlægges næstformanden med et tillæg på 50 % af grundsatsen.

Bestyrelsens vederlag for 2014 fremgår desuden af årsrapporten og governance redegørelsen for 2014.

Væsentlige risikotagere		
Kontrolfunktioner	3	1.957

Med baggrund i hensynet til ikke at offentliggøre medarbejderes individuelle løn er aflønning af væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner angivet som to samlede grupper.

6. Pensionspolitik, nyansættelses- og fratrædelsesgodtgørelser

Sparekassen anvender alene pensionsordninger og udbetaler alene fratrædelsesgodtgørelser, der er i overensstemmelse med lov og/eller overenskomst, og som ligger inden for grænserne af aflønningsbekendtgørelsen.

Fratrædelsesgodtgørelse kan maksimalt udgøre 2 års løn.

Sparekassen anvender ikke nyansættelsesgodtgørelser.

7. Opfølgning, kontrol og offentliggørelse

Bestyrelsen skal gennemgå lønpolitikken én gang årligt med henblik på at tilpasse lønpolitikken til udviklingen i Sparekassen.

Bestyrelsen skal sørge for, at der mindst én gang årligt foretages kontrol af, om lønpolitikken overholdes, og at resultatet af kontrollen rapporteres til bestyrelsen.

Bestyrelsen skal foranledige, at politikken offentliggøres på Sparekassens hjemmeside.

Lønpolitikken er godkendt af repræsentantskabet på ordinært repræsentantskabsmøde den 25. februar 2015.

UDNÆVNELSER

Kreditdirektør baner vej for kreditchef

MIDDELFART: Flemming Rosgaard er ansat som kreditchef i Middelfart Sparekasse. Ansættelsen kommer i forbindelse med den tidligere kreditchef Bjarne Bøgstrup blev udnævn til kreditdirektør i oktober 2014.

Flemming Rosgaard har 28 års erfaring fra den finansielle sektor. Han startede som elev i Sparekassen Faaborg i 1986. Herefter var han 15 år i Realkredit Danmark som både privat- og erhvervsrådgiver og kreditcontroller.

I 2009 blev Flemming Rosgaard ansat i FS Bank - først som kreditrådgiver og senere som stedfortræder for kreditchefen. I 2013 skiftede Flemming til kreditafdelingen i Fynske Bank, hvor han har fungeret som kreditrådgiver frem til ansættelsen i Middelfart Sparekasse.

Flemming Rosgaards primære opgaver bliver behandling af låneindstillinger og kreditrapportering til ledelsen.

Middelfart Sparekasses nye kreditchef Flemming Rosgaard.

Tilbage | Rediger | Slet | Statistik | Udskriv | 0 0 | Metadata | Opret eksternt link | Opret hotspot link | Tilføj til browser favoritter | Log

Udnævnelse og organisationsændringer

På et bestyrelsesmøde i går aftes blev det besluttet at udnævne Rikke Dresing til underdirektør og dermed til en formel del af den øverste ledelse i Sparekassen.

Rikke vil fremover få ledelsesansvaret for følgende områder:

- Corporate governance
- Risikostyring
- Compliance
- CSR
- Ledelseskommunikation/strategisk kommunikation (nyt

Fælles for områderne er, at de er særdeles vigtige i ledelsen a områderne direkte i ledelsen.

Vi ønsker Rikke tillykke med udnævnelsen og velkommen i le

Samtidig er det blevet besluttet at udskille IT i en selvstændi led i at ruste Sparekassen yderligere til den digitale fremtid

Endelig er det blevet besluttet at optage fagområderne risik

Organisationsændringerne er illustreret i vedlagte organisati

Ny underdirektør

MIDDELFART: Rikke Dresing, 40 år, er udnævnt til underdirektør i Middelfart Sparekasse og og indgår dermed i den øverste ledelse i pengeinstituttet.

Rikke Dresing blev ansat i Middelfart Sparekasse i 2007 som direktions- og bestyrelsesassistent.

I 2014 blev hun udnævnt til sekretariatschef og er nu tiltrådt som underdirektør med ansvar for områderne: Corporate governance, CSR, risikostyring, compliance, og ledelseskommunikation, som det hedder i en pressemeddelelse fra sparekassen.

Tidligere sekretariatschef Rikke Dresing er udnævnt til underdirektør i Middelfart Sparekasse.

Rikke Dresing bor i Middelfart med sin mand og to døtre. Fritiden bruges med familien eller en god bog. Og når der skal dyrkes sport, er løb og yoga blandt favoritterne.

- Rikke har betydelige lederegenskaber, og så glæder det mig, at vi sender et klart signal om, at vi vægter mangfoldighed højt på alle niveauer i Sparekassen. Udnævnelsen falder dermed godt i tråd med vores Strategi 2015, siger administrerende direktør i Middelfart Sparekasse, Martin Baltser.

Tilbage | Statistik | Udskriv | 0 0 | Metadata | Opret eksternt link | Opret hotspot link | Tilføj til browser favoritter | Log

Nadia Brønserud Esmann - ny afdelingsdirektør i Strib

I et felt af flere kvalificerede kandidater har vi valgt Nadia som ny afdelingsdirektør i Strib.

Nadia tiltræder jobbet med det samme.

Vi ønsker Nadia tillykke med de nye udfordringer, og glæder os til det fremtidige samarbejde.

/Martin og Peter

Bjarne Bøgstrup udnævnes til kreditdirektør

Vi har d.d. udnævnt Bjarne Bøgstrup til kreditdirektør.

I den nye stillingsbetegnelse ligger et signal om Bjarnes beslutningskompetence indenfor kreditområdet og samtidig et ønske om, at Bjarne i endnu højere grad beskæftiger sig med Sparekassens overordnede kreditpolitik og -strategi.

Derfor er det samtidig også besluttet, at vi styrker kreditafdelingen og i den forbindelse søger en kreditchef, der med reference til og som stedfortræder for Bjarne, skal tilføre kreditområdet yderligere ressourcer og kompetencer.

Stillingen vil blive opslået både internt og eksternt hurtigst muligt.

Vi ønsker Bjarne tillykke med udnævnelsen og glæder os til det forsatte samarbejde.

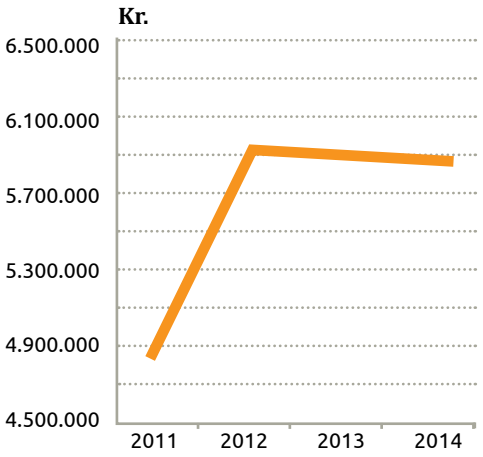
/Martin og Peter

ENGAGEMENT I LOKALSAMFUNDET

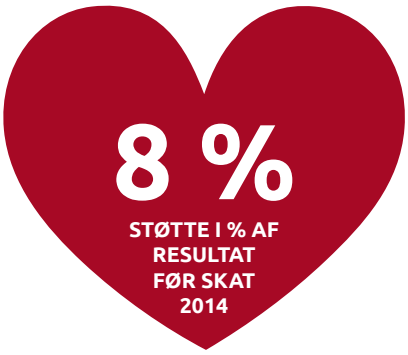
SOCIALT ANSVAR

10b: Beskriv venligst arbejdspladsens filantropiske og miljømæssige initiativer eller andre initiativer, som viser social ansvarlighed. Fokusér gerne på, hvordan medarbejderne kan medvirke i disse initiativer, eller hvordan initiativerne kan give værdi til medarbejderne.

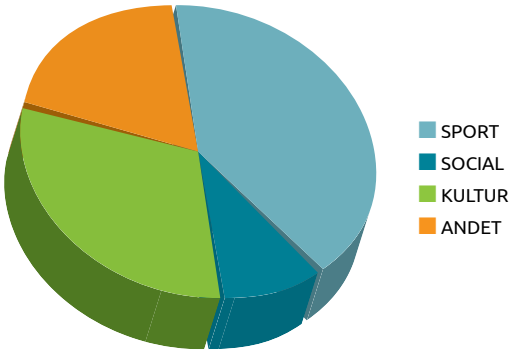
Støtte til lokalsamfundet i alt i kr.



Hvorfor støtter vi?
Sparekassen er født som en social institution i sit nærområde. Essentielt drejer det sig om, at vi skal drage omsorg for vores kunder, hinanden og det samfund, vi lever i. Sparekassen har ingen aktionærer at pleje, så en del af vores overskud går tilbage til dem, som har skabt os, nemlig borgene i lokalsamfundet. Derfor støtter vi med både økonomi, organisering og tankevirksomhed. Faktisk går mindst fem mio. kr. eller op til 20 % af vores overskud til lokal støtte i vores markedsområde.



Hvordan støtter vi?
Hver af vores 17 afdelinger har et lokalt markedsføringsbudget – resten finansieres fra et centralt markedsføringsbudget. Vores afdelinger har fingeren på pulsen lokalt og ved, hvor vi kan gøre en forskel. De større sponsorater, der dækker hele markedsområdet, finansieres centralt, mens afdelingerne selv har stor frihed til at vælge lokale aktiviteter. Vi støtter primært aktiviteter, hvor vi kan blive en aktiv medspiller – aktiviteter, hvor vores medarbejdere er involverede, og/eller hvor vi kan give vores kunder en fordel.



Hvem støtter vi?
Vores sponsorater sikrer oplevelser til vores kunder. Helt konkret har vi i indeværende år afholdt mere end 75 kundeevents, hvoraf mange er knyttet op på et sponsorat til en lokal forening. Denne side giver et overblik over nogle af de aktiviteter, vi støtter økonomisk.

Familiedag
Hvert år deltager flere hundrede børn og deres forældre i Sparekassens familiedag med hoppeborge og underholdning. Billetindtægterne går ubeskåret til et godt formål og gik i 2014 til Julemærkehjemmet i Kolding.

Talentskolen
Hvert år arrangerer og finansierer vi, sammen med Fonden for entreprenørskab/Young Enterprise, en talentskole for elever med særligt talent for innovation i samarbejde med ungdomsuddannelserne i Trekantområdet samt Vejle, Fredericia, Kolding og Middelfart kommuner.

Løb
Sparekassen sponsorerer også en række løb, blandt andet Dr. Nielsen Marathon, Lillebælt Halvmarathon, Tøseturen, Eventyrløbet, Vejleløbet, Stjerneløbet, Hejlsnorløbet, 24 timers løbet, Fænøsundløbet og Kolding City Halvmarathon.

Ombold
I 2014 støttede Middelfart Sparekasse OMBOLD's DM i gadefodbold for socialt udsatte og hjemløse. Vinderne af turneringen vandt en billet til VM i Chile, hvor de udgjorde det danske fodboldlandshold for hjemløse.

Unge sportstalenter
Vi sponsorerer unge talenter som orienteringsløber Hedvig Gydesen, speedwaykører Frederik Jakobsen samt triatlet og ungdoms-OL medaljevinder Emil Deleuran Hansen.

Studie- og projektlegater
Hvert år uddeler vi studie- og projektlegater.
I Middelfart Sparekasse er vi altid interesserede i spændende projekter, der gavner og hjælper andre. Derfor uddeler vi hvert år flere studielegater, hvor vi støtter studerende i deres drømme om at rejse til udlandet for at studere. Under deres ophold fortæller de studerende om deres oplevelser på vores blog – blog.midspar.dk

I 2013 besluttede vi os for at uddele studielegater 2 gange årligt - 3 legater á 10.000 kroner ved udgangen af juni måned og 3 legater á 10.000 kroner ved udgangen af november måned. Vi vil gerne tilgodese alle rejselystne studerende, da det nemlig er muligt enten at rejse i forårssemestret eller efterårssemestret.

I UNDERSØGELSEN "DANMARKS BEDSTE ARBEJDSPLADS" FOR 2014 SVARER 99 % AF MEDARBEJDERNE, AT DE HAR DET GODT MED DEN MÅDE, VI BIDRAGER TIL SAMFUNDET PÅ.

Frivilligt arbejde
25 % af Sparekassens medarbejdere arbejder frivilligt i fritiden og bidrager på den måde til lokalsamfundet i fx sportsforeninger, kulturliv, velgørenheds-organisationer m.m.

MIDDELFART SPAREKASSE BELØNNER HVERDAGENS LOKALE HELTE

Giv en frivillig et skulderklap i form af en god middag* og en kontant håndsrækning på 3.000 kr. til den forening, den frivillige er engageret i.

Læs mere og indstil på

facebook.com/lokalpuljen

midspar.dk/lokalpuljen

#lokalehelte

*Gavekort til Restaurant Flammen - værdi 1.000 kroner

MIDDELFART SPAREKASSE

HELLE HJÆLPER GÆLDSATTE DANSKERE SOM FRIVILLIG GÆLDSRÅDGIVER

Flere end 230.000 danskere er registreret i RKI's opgørelse som dårlige betalere, og det er en stor udfordring for det danske samfund. Gennem fortrolig gældsrådgivning hjælper flere frivillige rådgivere landet over gældsatte danskere med at få styr på deres økonomi.

Helle Dam arbejder til dagligt i Middelfart Sparekasses administrationsafdeling og er en af de medarbejdere, der brænder for at hjælpe andre og samtidig besidder masser af rådgivererfaring. Hun har derfor grebet muligheden for at blive en del af den frivillige gældsrådgivning og har været frivillig gældsrådgiver ved KFUM i projektet "På Fode Igen" i nu 2 år, hvor der både er rådgivere inden for det juridiske-, sociale-, og økonomiske område.

- Efter en kort ledighedsperiode valgte jeg for to år siden at blive frivillig gældsrådgiver, fordi jeg herved kunne hjælpe andre og samtidig bevare mine kompetencer inden for økonomisk rådgivning. Det viste sig hurtigt, at det gav mig en stor glæde at hjælpe andre mennesker, der er kommet i en økonomisk klemme, udtaler Helle Dam og fortæller, at borgeren oftest går fra mødet med en lettet taknemmelighed for, at de er blevet hørt og har fået gennemgået deres medbragte papirer.

Få timer med stor betydning

Rådgiverne møder mange forskellige typer mennesker, og borgernes udfordringer er på samme måde individuelle. De kan være yngre som ældre. De kan have problemer både jobmæssigt, socialt, helbredsmæssigt og ikke mindst økonomisk. De økonomiske problemer kan også variere lige fra at få lavet et budget til rådgivning om gældssanering.

- Jeg bruger omkring 4 timer om måneden på rådgivningen, og jeg kan mærke, at den tid er guld værd og betyder rigtig meget for borgeren. Næsten ligegyldigt om løsningen ligger lige for, eller om der skal flere møder til, så føler de, at nu har de fået hul på "bylden" og er kommet et skridt videre og har en "opskrift" på, hvordan deres økonomiske problemer evt. kan løses. Det sker også, at vi får respons fra borgerne et stykke tid efter afslutningen af deres møde hos os, og det er altid dejligt at høre, om vores "opskrift" har hjulpet dem godt på vej, fortæller Helle og fortsætter.

- Mit frivillige arbejde giver samtidig mig et indblik i en anden verden, hvor der er stor behov for hjælp. Kan jeg være med til at give en borger et overblik over – for dem – en uoverskuelig økonomi, er min tid ikke spildt, og jeg går derfra med en god "mavefornemmelse".

Den frivillige gældsrådgivning er et projekt mellem Finansrådet, KFUM´s Sociale Arbejde og Kristeligt Studenter-Settlement med støtte fra Socialministeriet. Projektet har akut behov for flere frivillige rådgivere til stort set alle rådgivningsstederne i Danmark, og Middelfart Sparekasse opfordrer derfor medarbejdere med økonomisk indsigt til at tage del i projektet.

PIA HAR MÆRKET OPBAKNING HELE VEJEN

LÆS ARTIKLEN MED NADIA PÅ SIDE 100

I 2012 stod der rådgiver i Hedensted på Pia Kjær Nielsens visitkort. I januar 2013 stod der afdelingsdirektør i Uldum. Her fortæller hun om udviklingen og karrieren.

"Jeg har aldrig gået decideret efter en lederrolle, men jeg har altid været åben over for nye udfordringer og haft modet til at afprøve dem", siger Pia Kjær Nielsen. Hun gik ind i direktørjobbet med sig selv først. "I første omgang har jeg skullet finde min rolle. Jeg startede med at tænke over, "hvad er en god leder for mig?" og "hvor kan jeg fagligt og personligt bidrage til afdelingen, kunderne og kollegerne?"", fortæller Pia, der også er medlem af Sparekassens bestyrelse". Det er vigtigt for mig at være tro mod mig selv og mine holdninger og bevare min integritet og autenticitet. I stedet for at tænke, "uh, dét og dét kan jeg ikke", så tænker jeg, "hvad kan jeg byde ind med, og hvor kan jeg udvikle mig?". Det er jo ikke sådan, at man er færdiguddannet som leder, bare fordi man er blevet leder", siger Pia.

Det kan ikke gå galt

Det har hele tiden været egen lyst til udvikling kombineret med opbakning fra Sparekassen, der har drevet Pia fremad. "Sparekassen fik mig ind i Protocol, som er et erhvervsnetværk for kvinder, der har til formål at accelerere kvindelige ledertalenter. Det var et vidensrum, hvor jeg fik mulighed for at trække på andres erfaringer og få kvalificeret sparring og inspiration – og her blev jeg presset til at tænke over karrieren", siger Pia. Men også ånden i Sparekassen har betydet meget for hende. "Jeg har altid mærket opbakning og har aldrig været bange for at hoppe ud i noget nyt. Jeg trives derude, hvor der er lidt kaos. Her i Sparekassen ligger det i baghovedet, at så længe, du gør dit bedste, kan det ikke gå galt. Jeg har derfor aldrig været bange for at lave fejltagelser, for der er altid nogen til at bakke en op. Det vækker tryghed og gør Sparekassen til et fantastisk sted at være", forklarer hun.

Selvtilliden bliver næret

Pia er undervejs blevet opfordret til at tage nye skridt. "Opfordringer er skulderklap, der viser, at nogen tror på dig. Den største hindring kan nogen gange være én selv, og jeg har da også mærket det der 'kvindelige aspekt' hos mig selv med "kan jeg nu det her?" og "er jeg nu god nok?" Netop dér, oplever jeg, at Sparekassen viser tillid og giver én lov til at udvikle sig i jobbet og i situationen. Selvtilliden bliver næret i en organisation som vores, og jeg mærker, at vi gør det, som vi siger, nemlig at vise tillid og respekt i ord og handling. Jeg har altid følt mig tryg ved at prøve nyt", siger Pia, der ser livet som en læringsvej. "Jeg ved ikke, hvor jeg ender, men jeg ved, at jeg hele tiden er i udvikling." Hendes vigtigste mål for afdelingen i Uldum er at fastholde den gode arbejdsplads, hvor mennesker trives og emmer af engagement, lyst og ansvar såvel på de menneskelige som de forretningsmæssige mål.

Karrieren kort fortalt

Pia har været i Middelfart Sparekasse siden 2005. I syv år var hun rådgiver i afdelingen i Hedensted. Her var hun også privatkundechef og ansvarlig for de kundevendte aktiviteter. I 2011 blev hun valgt til Sparekassens bestyrelse, og 01.01.2013 blev hun afdelingsdirektør i Uldum.

LOKAL ANSVARLIGHED

Sparekassen handler lokalt

Middelfart Sparekasse er et lokalt forankret pengeinstitut, og vi gør meget for at samarbejde med og støtte vores lokalområder.
Derfor handler Sparekassen, som udgangspunkt, altid lokalt i forbindelse med de arrangementer, vi afholder for derigennem at støtte op om kunder og byudvikling. Afdelingerne må således ikke handle billigt ind i f.eks. Tyskland for Sparekassens regning.

Fravalg af motionstilbud

Som en del af vores mission om at bidrage aktivt til den lokale udvikling har Sparekassen aktivt fravalgt at tilbyde gratis motions- og fitnessfaciliteter til medarbejderne. Da Sparekassen opererer i forholdsvis små og mindre byer, ønsker vi ikke at konkurrere med de tilbud, der måtte findes lokalt.

Personalerabatter

Via samarbejdsudvalget er det besluttet, at Sparekassen ikke tager imod særlige tilbud til medarbejderne om rabatter fra samarbejdspartnere, herunder kunder, såfremt tilbuddet kun er rettet mod Sparekassens medarbejdere. Baggrunden er, at vi ikke ønsker nogen risiko for, at en medarbejder kommer til at stå i et "mellemværende" med kunden.

Medarbejderne må gerne benytte sig af særlige tilbud, såfremt de er tilgængelige for andre, f.eks. biografklubber o.lign.

MIDDELFART SPAREKASSE HÆDRES FOR MANGFOLDIGHEDSLEDELSE

Middelfart Sparekasse var torsdag aften med i opløbet til mangfoldighedsprisen ved den årlige CSR Award.

Sparekassen var, sammen med Arriva og IBM, nomineret til den eftertragtede 'CSR Diversity Prize', og der var stor spænding, da en af virksomhederne torsdag aften stod til at modtage prisen ved årets CSR Award, der blev afholdt i Holstebro. Mangfoldighedsprisen hædrer virksomheder, der aktivt og positivt bruger medarbejdere og lederes forskelle og har skabt forretningsmæssige resultater ved at arbejde med mangfoldighedsledelse.

Mangfoldighedsledelse er en integreret del af Middelfart Sparekasses kultur, og sparekassens arbejde med selvledelse gennem 20 år understøtter tanken om, at mennesker er forskellige og derfor tænker forskelligt. En tankegang, der ifølge adm. direktør Martin N. Baltser bidrager til en positiv udvikling.

"CSR – og herunder arbejdet med mangfoldighed, er en vigtig del af Middelfart Sparekasses DNA. Det er både en af grundstenene i vores strategi, en del af vores forretningsaktiviteter og tænkt ind i måden vi arbejder på i det daglige", udtaler Martin N. Baltser.

"Det at skabe samfundsværdi er - og har altid været - en del af dét, som giver Sparekassen berettigelse. Samfundsværdi bliver løbende indarbejdet i Sparekassens aktiviteter, og som et lokalt pengeinstitut har vi en naturlig tilknytning til nærmiljøet. Vores grundtanke er at sprede energi i det område, vi er en del af og anvende en del af vores overskud til at støtte de mange lokale initiativer. Derfor er vi naturligvis meget stolte af anerkendelsen", udtaler Peter Møller.

89% VURDERER, AT DERES PSYKISKE HELBRED ER GODT ELLER VIRKELIG GODT

DYRKER MOTION MINDST 2-3 GANGE OM UGEN

47%

56% *DRIKKER HØJST ALKOHOL 1-3 GANGE OM UGEN*

5% ER RYGERE

78% VURDERER, AT DERES FYSISKE HELBREDSTILSTAND ER GOD ELLER VIRKELIG GOD

Sparekassen opfordrer årligt medarbejderne til at blive bloddonor og tilbyder medarbejderne frihed til afgivelse af blod.

26%
ER BLOD-DONORER

38%
ER ORGAN-DONORER

Sparekassen har de sidste 4 år opfordret medarbejderne til at tage stilling til organdonation.

Her ses et uddrag af den information, der sendes til medarbejderne:

Om du vælger det ene eller det andet, er helt din egen beslutning. Og alle grunde er lige gode.

Det vigtigste er, at du tager stilling – ikke mindst for dine kæres skyld. De risikerer at stå med den svære beslutning, hvis du ikke selv har taget den.

Sig ja. Sig nej. Frem for alt - tag stilling nu!

Opfordringen fra Sparekassen lyder derfor:

Tag stilling sammen med dine nærmeste.

Beslutningen er og bliver dybt personlig. I Danmark har vi retten til selv at bestemme, hvad der skal ske med vores krop, når vi er døde. Mange forhold har betydning for beslutningen om at blive organdonor, både tekniske og følelsesmæssige.

Tag dig tiden til at diskutere og overveje alle forhold, de er alle sammen vigtige. Beslutningen kan altid ændres, hvis du senere skifter mening, ligegyldigt hvordan du har valgt at give den til kende.

Hårdonation

Man kan være bloddoner, organdoner og nu også hårdoner. I forbindelse med et velgørenhedsarrengemet i februar 2015, donerede vores HR-praktikant, Camilla, 25 cm af sit hår til foreningen Locks of Love. En forening, som laver parykker til børn med permanent eller medicinsk betinget hårtab. Der findes endnu ingen forening i Danmark, der kan modtage hår. Derfor faldt valget på den Amerikanske og anerkendte forening Locks of Love.

Certificate of Appreciation

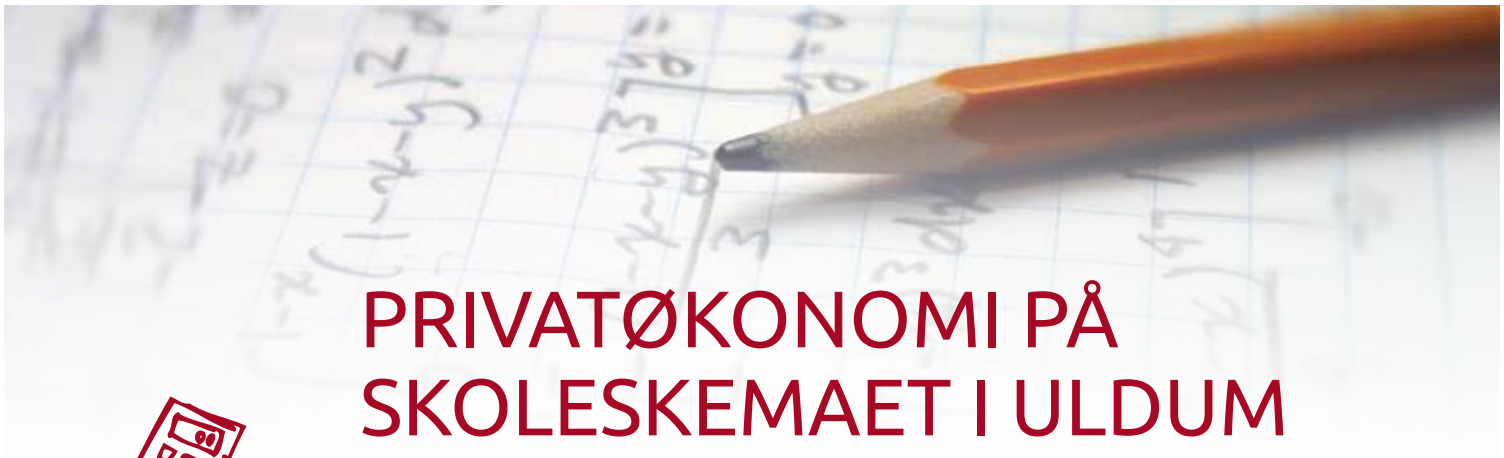
AWARDED TO

Camilla Nielsen

For selfless dedication and support of our mission to help children suffering from long-term or permanent medical hair loss. On behalf of the Locks of Love Board of Directors, staff, volunteers, and all the children whose lives you will touch.

Thank you!

Locks of Love



PRIVATØKONOMI PÅ SKOLESKEMAET I ULDUM

Der blev regnet på opsparing, renter og lagt budgetter, da privatøkonomi indtog skoleskemaet på Bøgballe Friskole og på mere end 300 andre folkeskoler i Pengeuge 2015 den 9.-13. marts.

Den normale undervisning blev afløst af gæsterådgivere i privatøkonomi, da Finansrådet havde arrangeret Pengeuge for landets 7.-8. folkeskoleklasser. Konceptet blev lanceret i 2014 og fik så gode tilbagemeldinger og stor succes, at det blev gentaget i år. Pengeuge er et tiltag, der skal styrke landets unge i at træffe sunde økonomiske beslutninger. Sidste år deltog 40 skoler, og i år er antallet over 300.

Flere unge mangler økonomisk forståelse

Nye tal fra en undersøgelse foretaget af Finansrådet viser, at 52 procent af alle unge mellem 15 og 24 år mangler den fundamentale forståelse for privatøkonomiske sammenhænge og forhold. Mange har svært ved at overskue, hvilke lån der er billigst, og det kan få fatale konsekvenser for de unges fremtid og deres økonomi, hvis de havner i en gældsfælde i en tidlig alder.

Pengeuge ligger i tråd med den nye skolereforms ambition om "En åben skole", der involverer lokalsamfundet i elevernes uddannelse. Undervisningsmaterialet, der både kan bruges i matematik og samfundsfag, er udarbejdet af Danmarks Matematikforening.

Rådgivere ud af vante rammer

Middelfart Sparekasse i Uldum er en af de afdelinger, der stillede en rådgiver til rådighed. Onsdag den 11. marts rykkede privatkundechef Ulla Fogt Jensen og rådgiver Jan Juhl Kristensen ud af de vante rammer i filialen, da de var gæsteundervisere for 23 elever i 8.x på Bøgballe Friskole i Uldum.

- Det er jo sjovt at være med til, og det er fedt at se elevernes engagement og se, hvordan fokus på privatøkonomi hjælper på deres økonomiske bevidsthed. Det er en stor oplevelse at undervise de unge i privatøkonomi, og Pengeugen ligger i det hele taget helt naturligt op af vores forretningsområde og det samfundsansvar, som er en stor del af Sparekassens grundsten, udtaler Ulla.

Dermed giver Ulla og Jan eleverne fra Bøgballe Friskole et skub i den rigtige retning ved at sætte fokus på centrale begreber som renter og budget og ikke mindst vigtigheden i allerede som ung at have et overblik over sine indtægter og udgifter.

Pengeugen i internationalt perspektiv

Den danske Pengeuge er inspireret af European Money Week, der samtidig finder sted i 22 europæiske lande. Målet er at løfte befolkningens finansielle forståelse og styrke enkeltpersoners evne til at træffe sunde finansielle beslutninger. Bag Pengeugen står landets pengeinstitutter, Danmarks Matematiklærerforening, Finansrådet, forbrugerrådet Tænk og ?.

PRAKTIKANTER I HR

I december 2014 skulle vi i forbindelse med vores studie skrive en HR-opgave. Emnet var frit, og det samme var valget af organisation. Vi havde i en tidligere sammenhæng skrevet en mindre opgave om Middelfart sparekasse, så valget faldt hurtigt på denne igen. Emnet blev hvilke konsekvenser implementeringen af strategi 2015 havde medført. I forbindelse med opgaven var vi i Sparekassen for at interviewe HR-chef Helle Lund Gregersen og fællestillidsmand Ulrik Sørensen. Interviewet afstedkom noget rigtig brugbart materiale til opgaven, og kemien var god, så da vi en uge senere skulle søge efter vores kommende praktikpladser, var vi ikke i tvivl. Vi var heldige, Middelfart Sparekasse ville gerne have os begge i praktik. Inden vi startede, havde vi qua vores opgave fået et ret godt teoretisk indblik i organisationen Middelfart Sparekasse, men var det nu også virkeligheden? Er de virkelig så dygtige, tillidsfulde og loyale, at de kan kaldes en af Danmarks bedste arbejdspladser? Vi kan kun svare ja, ja og ja! Efter at have været igennem det firedages introduktionsprogram, som alle nye ansatte i Sparekassen skal følge, er vi overbevist. Den første dag hilste vi på alle, fra kokken i kantinen til den administrerende direktør. De næste dage blev vi uafhængigt af hinanden introduceret til de forskellige afdelinger i organisationen, og alle sluttede af med at sige stort set det samme "Velkommen til Middelfart Sparekasse, vi er glade for at se jer, og vi ved, I også bliver rigtig glade for at være her". Vi kan kun give dem ret, det ER Danmarks bedste arbejdsplads!

Camilla og Michael er i gang med en administrationsbachelor-uddannelse med speciale i human resource på University College Lillebælt. I den forbindelse er hele 6. semester et praktikophold, hvor der i praksis arbejdes inden for specialeretningen. Camilla og Michael har været i praktik fra 1. februar til 1. juni 2015 i Sparekassens HR afdeling.

VIDEN OG LÆRING

I Middelfart Sparekasse ser vi det som en del af vores samfundsansvar at bakke op om uddannelse af den arbejdsstyrke, vi er afhængige af for fremtidens udvikling.

Derfor hjælper vi på flere måder med til at skubbe samfundets udvikling i den rigtige retning, og som en del af vores samfundsansvar har vi blandt andet en målsætning om at ansætte mindst to elever enten til den toårige finanselevuddannelse eller som finansøkonom trainee.

Derudover samarbejder vi med flere uddannelsesinstitutioner, har løbende været en del af flere iværksætterprojekter og sparrer ofte med studerende fra universiteter landet over, der ønsker at skrive opgaver om Middelfart Sparekasse. Vores transparente tilgang til vores omgivelser gør, at de studerende nemt får adgang til veldokumenterede rapporter såsom vores strategi. Dette samarbejde er både til gavn for den studerende, der får mulighed for at få indblik i erhvervslivet og teste sin faglighed af, og os, der gennem videndeling opnår større indsigt i forskellige problemstillinger.
Vi deler desuden vores faglige viden på flere platforme og deltager blandt andet i Finanssektorens 'Pengeuge', hvor nogle af vores rådgivere skifter filialen ud med et klasselokale og underviser 8.-9. klasser i privatøkonomi rundt omkring i landets folkeskoler. Herudover holder vi løbende foredrag på universiteter og andre steder om Sparekassen og vores arbejde med ledelse, strategi, Danmarks Bedste Arbejdsplads mv.

Pr. 01. maj 2015 har vi ansat følgende

- 2 x HR praktikanter fra University College Lillebælt
- 1x studentermedhjælper i Kommunikationsafdelingen fra SDU Odense
- 3 x finansøkonomer i praktik
- 4 x finanselever
- 2 x finansøkonomer

MILJØ- OG KLIMAFORHOLD

Bæredygtige forretninger er en integreret del af Sparekassens rødder og formål. Middelfart Sparekasse har som pengeinstitut ikke fysiske produkter, og derfor forsøger vi at efterleve vores fokus på klima- og miljøforhold ved at medtænke samfundsansvar på andre måder i vores daglige drift blandt andet gennem følgende:

- Fokus på IT
- Fokus på byggeri
- Fokus på affaldshåndtering
- Energilån – et lån til tiltag, der nedsætter energiforbruget.

GRØN IT – ENERGI- OG RESSOURCEOPTIMERING

Et af de områder, vi fortsat har haft fokus på i gennem flere år, er grøn it. It-udstyr er det primære arbejdsredskab for størstedelen af medarbejderne i Sparekassen, og med mere end 260 arbejdspladser betaler det sig at tænke grønt. Vi bestræber os konstant på at have aktuel viden på området og støtter os desuden til forskellige mærkningsordninger og organisationer, der sikrer, at vi efterlever ambitionen om at levere grønt. Målene med at være miljøbevidste i forhold til it er blandt andet:

- At tage ansvar for den verden, vi er en del af
- At opnå besparelser, der også har effekt på bundlinjen
- At støtte de virksomheder, der går forrest på området
- At sikre en effektiv arbejdsdag for Sparekassens medarbejdere.

Indkøb

Vi bestræber os på at finde en god balance mellem energiforbrug og brugervenlighed ved indkøb af it-udstyr. Vi har arbejdet med følgende tiltag for indkøb af it i 2014:

- Vi har udskiftet samtlige arbejdspladser til mere effektive pc'ere og nye, større og mere energieffektive skærme. Det giver en bedre oplevelse for vores medarbejdere og et lavere energiforbrug
- Vores storskærme er valgt ud fra en beregning af elforbruget over fem år sammenholdt med indkøbsprisen, hvor vores skærme er dyrere i indkøb, men billigere i brug
- Vi køber "netværksswitches" med aktive porte. Det vil sige, at der kun er strøm i de porte, der sidder kabler i.

Omtanke

Ved at se på den daglige brug af vores udstyr kan vi også opnå besparelser og miljøfordele, der ikke går ud over det daglige arbejde. Det betyder blandt andet, at:

- Skærme slukker automatisk, når pc'en lukkes ned
- Printere går i dvale, når de ikke bliver brugt
- Standardopsætning på pc'ere, så der automatisk printes på begge sider af papiret og uden farve
- Pc'erne slukker efter endt opdatering
- Skærme og pc'ere i mødelokaler lukker automatisk ned, når de ikke er aktive.

Besparelser

Vi kan allerede nu måle en betydelig besparelse i forhold til lavere energi- samt tidsforbrug. Vores forrige pc'ere samt skærme brugte i gennemsnit 65-75 Watt, hvor de nye arbejdspladser bruger 35 Watt. Vi opnår altså en besparelse på omkring 50 % strøm, hvilket både er til gavn for miljøet og for Sparekassens økonomi. Derudover oplever medarbejderne en betydelig tidsbesparelse på opstart af computerne. Omregnes tidsbesparelsen til et år, svarer denne besparelse til arbejdstiden på en fuldtidsansat medarbejder. Sparekassens medarbejdere sparer altså samlet set 592 arbejdstimer på de nye pc'ere samt skærme.

Genbrug

Vi bestræber os på at genbruge så meget it-udstyr som muligt af både miljømæssige og økonomiske grunde. Vi har arbejdet med følgende tiltag for genbrug af it:

- Vi har foretaget en standardisering og køber stort ind hos leverandører, der tænker grønt. På den måde kan vi forlænge levetiden på vores maskiner ved at reparere en maskine, der er gået i stykker, med dele fra en anden maskine
- Når vi udskifter gamle pc'ere, renser vi dem og giver dem oftest videre til skoler, foreninger eller andre interessenter, der kan få glæde af dem.

BYGGERI

De seneste år har vi oplevet en stor kunde- og medarbejdertilgang. Det stiller nye og større krav til indretningen af vores afdelinger såsom fleksibilitet, ventilering, akustik og ikke mindst belysningen.

Vi bestræber på at have indbydende og funktionelle lokaler både til vores kunder og medarbejdere. Vores filialer har gennem de seneste to år gennemgået større renoveringer samt til- og ombygninger, hvor flere væsentlige faktorer spiller ind:

- Miljømæssige hensyn
- Akustisk komfort
- Visuel komfort
- Brugervenlighed
- Handicapvenlighed.

Det er oplagt at mindske energiforbruget i vores filialer, men det skal ske uden at gå på kompromis med et sundt indeklima, æstetik, komfort, økonomi og arkitektur. Derfor stiller vi høje krav til f.eks. materialers miljøegenskaber, bygningers indeklima, dagslys, totaløkonomi samt miljø- og arbejdsmiljøforhold i hele byggeprocessen. Til renovering og opførelse af nye filialer bestræber vi os på at bruge vores håndværkerkunder i lokalsamfundet.

Tiltag

For os er en bæredygtig udvikling at opfylde nuværende behov uden at forringe fremtidige generationers muligheder for at opfylde deres. Derfor har vi i 2014 udført renoveringer af filialerne i Hedensted, Kolding, Fredericia, Odense samt opført en ny filial til Strib-afdelingen i genanvendelige og miljørigtige materialer. Miljø og energi spiller en stor rolle for Sparekassens renoveringer. Den nyeste teknologi bliver derfor anvendt for at give en stor energibesparelse og en bygning, der skåner miljøet. For eksempel bruges der ikke meget energi til at ventilere filialerne i Fredericia, Hedensted og hovedsædet i Middelfart, hvilket forbedrer CO_2 udslippet. Systemet er opbygget således, at luf-

ten, som ledes ind gennem åbningsbare ventilationsbokse- og kanaler, vinduer og døre, ledes højere op i bygningen til forskellige aftræk.

Mål, besparelser og ideer til reduktion af energi i 2015

- Vi har investeret i et ergonomisk måttesystem, der minimerer risikoen for at glide og komme til skade. Samtidig øges trivslen, og efterklangstiden nedsættes. Måtternes sammensætning og beskaffenhed muliggør nu kun støvsugning og nedsætter CO2 belastningen i modsætning til de forrige måtter, som var lejet, og som blev afhentet og udskiftet i faste intervaller for at blive rengjort og vasket. Vi forventer en økonomisk besparelse på 140.000 kr. over 5 år
- For at optimere vores energiforbrug vil vi i løbet af 2015 udvælge filialer, som med fordel kan energioptimeres
- I 2015 indgår vi en energiramme aftale med Tre-For til yderligere forbedring af CO2 nedsættelsen
- Vi har derudover indgået en fast energiaftale med Tre-For, hvor vi køber el via en spot aftale Det svarer stort set til at handle på obligationsmarkedet, hvor der dagligt købes til den bedste pris. For at beskytte miljøet mest mulig, tilkøber vi dog vindenergi mod et mindre beløb. I 2012-13 har vi opnået en økonomisk besparelse af elforbrug på 38.000 kr.
- For at forbedre driften af hovedsædets domicil vil vi i 2015 undersøge, hvordan vi bedre kan optimere brugen af data fra Havnegades CTS styringsanlæg, der døgnet rundt giver mulighed for kontrol af blandt andet vand, varme og ventilation
- I 2015 vil vi undersøge muligheden for at udnytte overskudsvarmen fra vores serverrum. Vi har en formodning om, at varmen fra vores serverrum må kunne genanvendes i klimaanlægget og spare energi på ikke at skulle nedkøle rummet. På samme måde vil vi frakoble køleenheder i print- og kopilokaler
- Vi har installeret solcelleanlæg på Sparekassens filial i Strib. I 2015 vil vi undersøge mulighederne for yderligere anlæg på filialer med potentiale for installation på tagkonstruktion.

AFFALDSHÅNDTERING

I Middelfart Sparekasse har vi taget et bevidst valg omkring vores håndtering af affald.

- Affald fra hovedsædets kantine afleveres til Daka ReFoods, som genanvender organisk affald, så der ikke går vigtige ressourcer til spilde

- I forhold til vores garantmøder, som vi afholder hvert andet år, har vi i 2013 og 2015 foretaget et bevidst valg ved ikke at servere buffet til de i år 4.500 deltagende garanter men i stedet at servere en rationeret platte, hvilket har resulteret i en væsentlig reducering af madspild. Vi opfordrer desuden gæsterne til at spørge, om sidemanden er mæt, hvis de ikke selv kan spise op
- Vi har indført affaldshåndtering direkte på den enkelte arbejdsplads og i alle printerrum. Vi sorterer på stedet i pap, brandbart og makulering
- For at spare håndtering af papiraffald har vi bevidst valgt at opsætte håndtørrer på alle toiletter, hvor det er muligt
- Før i tiden kørte medarbejdere selv rundt til samtlige afdelinger for at hente papiraffald. For at spare på CO2 udledning og spare på medarbejderressourcer har vi indgået en samlet aftale med Stena Recycling, som nu afhenter alt vores papiraffald i afdelingerne. Det vil sige brandbart, papir til sikkerhedsmakulering og pap, som Stena Recycling efterfølgende genanvender. Ved at genvinde 1 kg papir, har Sparekassen reduceret CO2-udslippet med 1,5 kg sammenlignet med anvendelse af en ny råvare. Fremstilling af 1 kg avispapir fra genvundet papir reducerer energiforbruget med 70 %. Stenas papirmængde er hvert år med til at spare over 14 millioner træer. Stena arbejder på at kunne lave en miljørapport i løbet af 2015.

ENERGILÅN

For ca. 3 år siden lancerede vi en ny type udlån – Energilån. Det er et lån til miljøbesparende tiltag, der nedsætter energiforbruget såsom en "grøn" bil, energibesparende hvidevarer eller nye vinduer til boligen. Vores ønske med denne type lån er:

- At skabe fokus på energirigtig adfærd og samtidig sætte gang i økonomien hos lokale håndværkere, bilforhandlere og andre erhvervsdrivende
- At Energilånet til en lav rente og nedsatte gebyrer vil medvirke til, at den grønne tanke kan brede sig som ringe i vandet hos såvel nye som eksisterende kunder, medarbejdere og samarbejdspartnere.

Energilånet blev Sparekassens indgangsvinkel til det privat-offentlige partnerskab Grøn Erhvervsvækst.

FAMILIEDAGEN 2014

ARRANGEMENT FOR BØRN OG DERES FAMILIE

Familiedagen blev til for nogle år siden, da nogle medarbejdere i Sparekassen erfarede, at der manglede oplevelser for de mindste børn og deres familier i lokalområderne. I dag er Familiedagen et af Sparekassens største arrangementer. Hvert år deltager næsten op til 600 børn og deres forældre i en sjov dag. Der er indført en mindre betaling for deltagelsen, og beløbet doneres til et godt formål. De seneste år er billetindtægten ubeskåret gået til:

2011- Børnecancerfonden
2012 - Danske Hospitalsklovne
2013 - Julemærkefonden
2014 - Julemærkehjemmet i Kolding

"Vi snakker sammen på en helt anden måde til sådan et arrangement, og vi kan jo ikke undgå at grine sammen. Det er rart at give kunderne en oplevelse, som ikke lige har med penge og økonomi at gøre", siger Helle Holm fra Middelfart afdelingen.

Mødrehjælpens kommunikationschef, Heidi Lausen Purup, modtager den store check.

MIDDELFART SPAREKASSE GIVER 129.000 KRONER TIL MØDREHJÆLPEN

Sammen med kunderne donerer Middelfart Sparekasse, hvad der svarer til 1 pct. af det samlede indestående på den særlige MS Fokus konto. Det blev i år til 128.524 kr., som netop er overrakt til Mødrehjælpen

Som en del af det sociale ansvar, som er grundstenen i Middelfart Sparekasses virke, tilbyder Sparekassen en særlig opsparingskonto, hvor kunderne - via deres indestående - er med til at støtte et velgørende formål. Pengene bliver dog ikke trukket fra kundernes konto, da det udelukkende er Middelfart Sparekasse, som donerer beløbet. Men jo mere kunderne har indestående på MS Fokus, desto mere donerer Sparekassen. I år lød det samlede beløb på 128.524 kr.

"I Middelfart Sparekasse er vi utrolig glade for den store interesse, vi mærker for vores MS Fokus konto. Det er fantastisk at tænke på, at vi sammen med vores kunder er med til at gøre en konkret forskel for sårbare mødre og familier i Danmark", udtaler underdirektør Rikke Dresig i Middelfart Sparekasse efter hun har overrakt checken til Mødrehjælpen.

Pengene rækker langt

Pengene fra MS Fokus kontoen går til Mødrehjælpens generelle rådgivning, hvor gravide og børnefamilier i sårbare situationer kan ringe ind og få hjælp til at forbedre deres situation.

Middelfart Sparekasse vil gerne støtte så mange som muligt og så bredt som muligt, derfor skifter MS Fokus kontoen samarbejdspartner hvert andet år. I 2012 og 2013 gik støtten til Dansk Flygtningehjælp (se næste side). I 2014 og 2015 er samarbejdspartneren Mødrehjælpen, og med knap 129.000 kroner i år har Mødrehjælpen mulighed for at planlægge en langsigtet indsats til gavn for familier, der har det svært.

Det går pengene til

Mødrehjælpen støtter sårbare gravide, mødre og børnefamilier med socialfaglig, juridisk og økonomisk rådgivning samt en række forskellige programmer og indsatser for eksempelvis unge forsørgere og voldsramte kvinder og børn. Pengene fra MS Fokuskontoen går til Mødrehjælpens generelle rådgivning, som i 2014 hjalp 2.579 gravide og børnefamilier i sårbare situationer. 1212 af disse blev rådgivet ansigt til ansigt, 746 telefonisk og 621 blev rådgivet via chat. 62 % henvender sig fordi tilbuddet ikke findes i det offentlige. Telefon- og chatrådgivningen er et landsdækkende rådgivningstilbud, mens Mødrehjælpen tilbyder rådgivning ansigt til ansigt i deres rådgivningshuse i landets fire største byer.

KONTO INDSAMLER 108.000 KR. TIL DANSK FLYGTNINGEHJÆLP

Mere end 2 millioner mennesker i Den Centralafrikanske Republik (CAR) er lige nu berørt af en konflikt, som eskalerede for snart et år siden. Gennem en velgørende konto har kunder i Middelfart Sparekasse sikret 108.000 kr. til Dansk Flygtningehjælps humanitære arbejde i området.

I 2010 oprettede vi en særlig MS Fokuskonto, hvor kunder kan få en god rente samtidig med, at Sparekassen årligt donerer 1 % af det gennemsnitlige indestående til et velgørende formål. I 2012 og 2013 har samarbejdspartneren været Dansk Flygtningehjælp. Sidste år modtog hjælpeorganisationen knap 80.000 kr. til dens indsats i CAR, og i år er checken på hele 108.000 kr.

"Der er en helt fantastisk opbakning til vores initiativ, og vi har oplevet en stigende interesse, siden kontoen blev lanceret. Det gør, at vi i dag kan overbringe Dansk Flygtningehjælp en check på 108.000 kr.", siger Helle Lund Gregersen, der er CSR-ansvarlig i Sparekassen. Helle havde fornøjelsen af at overrække den store check til projektleder i Dansk Flygtningehjælp Kathrine Schmidt.

Børn har ret til leg og læring

Dansk Flygtningehjælp er med til at skabe bedre vilkår for børn i det nordlige CAR. De sørger for, at der er mulighed for skolegang, hvor børnene, trods landets tilstand, kan føle sig trygge, lege og få særlig støtte.

"Kan vi genoprette skolegang for børnene, hjælper vi dem i gang med at have en hverdag, som er så "normal som muligt" og ligner det, de foretog sig før konflikten brat ændrede deres hverdag", udtaler Kathrine.

Pengene rækker langt

Konflikten i CAR er i hidtil uset grad gået ud over børnene. Mange er blevet rekrutteret til børnesoldater, som bekæmper hinanden, og andre har oplevet overgreb og er helt uden beskyttelse. Flere skoler har været lukket i lang tid, og den manglende skolegang har store konsekvenser for børnene.

Behovet for hjælp er stor, og derfor var der også stort smil på læben hos Kathrine Schmidt. "Vi kan nå rigtig langt med de penge, vi har fået. Der er fx penge nok til at forsyne 5-6.000 børn med skolekits, og det vil gøre en kæmpe forskel", udtaler hun.

I 2014 og 2015 har Middelfart Sparekasse indgået et samarbejde med mødrehjælpen, hvor Sparekassen og kunderne sammen har mulighed for også at give en økonomisk hjælpende hånd.

MS Fokus

MS Fokus kunder bidrager til, at de mest nødvendige ting, såsom skolekits til børnene og undervisningsmateriale til lærerne, er blevet delt ud, så børnene får de bedst mulige vilkår for "normal" undervisning. Et skolekit består af 1 rygsæk, 2 kuglepenne (blå og rød), 1 blyant, 1 tavle, 2 stykker kridt (hvidt og rødt – til tavlen), 5 skrive-bøger, 1 lineal og 1 hviskelæder. Bidraget fra Middelfart Sparekasse kan forsyne 5-6000 børn med skolekit. I de områder, hvor skolerne så småt genåbner, arbejder Dansk Flygtningehjælp på at få forældrelærere til at undervise, der hvor uddannede lærere ikke er til stede. Desuden vil der blive lavet midlertidig undervisning der, hvor skolerne stadig bliver brugt som husly for flygtninge.

Børnene på billedet har modtaget skolekits fra MS

Så snart man åbner døren, bliver man set og mødt med et smil. Hvis man skal til kasseekspedition, og der evt. står nogen før, er der en anden medarbejder, der henvender sig og spørger, hvordan det går, og hvordan man har det og bliver tilbudt kaffe. På den måde føler man sig velkommen, og det føles ikke som om, der er ventetid. Når man går, er det med tilfredsstillende ekspedition, og man føler ligefrem, at man næsten er en del af det hele.

Selvom jeg sjældent er fysisk hos jer i banken, oplever jeg mig alligevel som en af jeres kunder. Jeg har fået **GOD behandling i forbindelse med hus og bilkøb.** I er nærværende, og jeg er ikke bare "en lille fisk", selvom jeg er alm. lønmodtager.

At jeg altid kan sende venner ned til en snak om flytning af bank - uanset hvor svært nogle af mine venner kan have det med at gennemskue bankforretninger, melder de altid tilbage til mig, at de har fået et overblik og en god behandling. Det gør mig faktisk stolt af jer!

Medarbejderne udstråler, at de er glade for deres arbejde! Det samme oplæves ved en telefonhenvendelse til Sparekassen. En dejlig fornemmelse - bliv ved med det!

Den personlige kundeservice er i top hele vejen igennem. Det er så skønt, når jeg kommer ind i Sparekassen, at alle siger "Hej" med et smil på læben, som om alle er personligt glade for at se mig uanset dag og tidspunkt. Det er så fedt, at jeg ikke "bare er et nummer" i rækken.

Fokus er på kunderne og på tilstedeværelsen i lokalmiljøet. Og det betyder meget for mig på trods af, at jeg endda bor i København.

DANMARKS MEST TILFREDSE KUNDER

Fordi jeg simpelthen har fundet en bank, som hjælper mig og er der 110 % uanset hvad.

Min kone og jeg bor på Sydfyn, så det var en overvejelse værd, om vi skulle vælge et pengeinstitut (helt) i Middelfart. Anbefalingerne var imidlertid så gode, at det så ud til at være umagen værd. Vi er bestemt ikke blevet skuffet. Tværtimod. I det hele taget giver de meget kompetente rådgivere sig tid til at sætte sig ind i vores økonomi. Det betyder, at de råd vi får er skræddersyede til netop vores situation og planer.

At låne til fast ejendom efter finanskrisen er ikke nemt og slet ikke som single. De store banker sagde nej med begrundelsen om, at jeg var mig selv, men jeg fik så anbefalet Middelfart Sparekasse, og der er de ikke så pivede. Nu har jeg et nyrenoveret hus takket være deres tillid til mig. Så jeg skylder dem alt.

Tillid fra første besøg, og den er der stadig. Min søn på 13 bliver også taget seriøst, når han har spørgsmål hos jer. Altid et smil ved kassen, når man kommer. Føler ikke, man går forgæves. Kort sagt: alle er velkomne og ingen spørgsmål er forkerte - man føler aldrig, man er til ulejlighed.

I har bibeholdt jeres kassefunktion, hvilket tilgodeser især den ældre generation, men som jeg også personligt synes er rart er blivende. Keep up the good Work! **Var jeg bedre til tal og havde uddannelsen, havde jeg for længst søgt job ved jer!**

MS er et økonomisk sikkert og troværdigt pengeinstitut med et højt serviceniveau, som derudover tænker på sine omgivelser og handler derefter!

Jeg syntes, man oplever en god og afslappet holdning i banken. En realistisk holdning til tingene og en åben og imødekommen facon hvorpå man håndterer sine kunder. Det er ligeså min opfattelse, at den enkelte medarbejder har ret frie hænder til selv at træffe diverse beslutninger og afgørelser, hvilket resulterer i meget kort responstid, fra man fremlægger tingene, til der tages en beslutning. Alt i alt en super god og afslappet bank at være kunde i.

At vi har fået en god behandling i 68 år og fået hjælp til det, der har været vores behov - fra husbyggeri til opstart som selvstændig og nu som pensionist.

Havde min datter med inde for at veksle penge til ferien. Hendes konstatering da vi var ude af døren: "De er meget flinkere end i den gamle bank. De snakkede med os!"

Der er stor opbakning fra banken til de unge kunder. Jeg har haft en fantastisk oplevelse og regner med at det forsætter, og det ønsker jeg, at så mange unge som muligt skal have chancen for.

Vi er i samme højde og taler samme sprog.

Min kone og jeg har altid fået en god og venlig behandling. Vi er også altid blevet oplyst om, hvad der bedst kunne betale sig at gøre for os. Sidst men ikke mindst, så er det en fornøjelse at komme ind til jer - altid venlige og smilende medarbejdere, hvor der både kan snakkes seriøst, men hvor der også er plads til lidt sjovt.

Personalet virker altid glade for at se en. Også dem man ikke umiddelbart er i berøring med hilser altid med et smil. Man føler sig velkommen og føler ikke, at man er på en "samlebåndsfabrik", og at man blot er et "nummer i rækken" som i storbankerne.

Jeg får altid en god og grundig gennemgang af mit budget og god rådgivning uanset hvad, jeg måtte spørge om. Jeg føler, at jeg har forstået tingene, når jeg går derfra.

En kompetent rådgiver i øjenhøjde, som virker meget mere personligt engageret i netop min situation, end hvad jeg tidligere har oplevet ved en af deres konkurrenter. Jeg stod desuden i en situation for lidt tid siden, hvor der var rod i nogle SU udbetalinger. Jeg ringede til banken, og de satte alle sejl ind for at hjælpe mig i den givne situation. Det kalder jeg virkelig engagement i den enkelte kundes situation! **Det er sådan, en bank skal være!**

I har altid har vist empati og lyttet til vores behov. I har altid prøvet at finde den rette løsning, for at vi kunne få det meste ud af vores økonomi. I giver ordet bankrådgiver den rette betydning.

Den personlige kontakt og forståelse for min situation er bare det vigtigste i mit liv - herudover har jeg en glad og sød bankrådgiver. Jeg har bare ikke oplevet nogle problemer - kun forståelse og løsninger på problemer.

Vi føler os som en del af "en stor familie", når vi besøger banken eller via telefonen. Altid velkomne og imødekomne og på vores plan. Selv bankdirektøren er synlig - det har vi aldrig oplevet i andre banker. Stort plus, at hver kunde bliver behandlet på den enkeltes plan og ikke sættes i en boks sammen med lignende kunder.

Nemt at få både telefon- og personlig kontakt. Venlig, kompetent betjening. Alene de direkte telefonnumre og en levende person, der svarer telefonen i modsætning til en telefonsvarer med 27 valgmuligheder å flere omgange er nok til min anbefaling. Men det faglige vægter selvfølgelig også højt.

Jeg er yderst tilfreds og har fået en service, som er langt ud mine forventninger. Jeg er så glad for, at jeg er skiftet til Midspar - dette skulle jeg have gjort for lang tid siden!

Der er noget om det, når Middelfart Sparekasse skriver, at de vil være Danmarks bedste. De er her for kundernes skyld, og det mærkes tydeligt, når man kommer ind i banken. Her oser af atmosfære og et dejligt arbejdsklima. Vi føler os velkomne og mødt af overskud og ingen problemer er for store - alt kan lade sig gøre. Efter vi har skiftet bank, er det første gang i mit liv, jeg ikke har ondt i maven, når jeg kommer i banken.

Min kone og jeg har altid fået en god og venlig behandling. Vi er også altid blevet oplyst om, hvad der bedst kunne betale sig at gøre for os. Sidst men ikke mindst, så er det en fornøjelse at komme ind til jer - altid venlige og smilende medarbejdere, hvor der både kan snakkes seriøst, men hvor der også er plads til lidt sjovt.

Man føler sig som et levende menneske og ikke kun et nummer, når man kommer ind i banken. Man har den samme bankrådgiver, som kender én, når man har brug for hjælp. Man kan stole på Middelfart Sparekasse!

Jeg er jo pensionist og kommer ikke så tit i Sparekassen. Vi bruger netbank og har visadankort, så det er ikke de store behov, vi har i det daglige for at besøge Sparekassen, men jeg føler mig godt behandlet, og det er et venligt og dygtigt personale.

Altid behjælpelige bankrådgivere og en dejlig atmosfære i banken. Jeg får altid en eller anden form for hjælp, når jeg spørger min rådgiver - også i krisesituationer. Og de ansatte er meget kompetente, dygtige, smilende og "har aldrig for travlt" til en lille sludder. Og så er der en masse kunde-tilbud hele året. Fantastisk!

Vi har fået en fantastisk velkomst, og vi glæder os til at have et godt samarbejde med en bank, som forstår og værdsætter det gode samarbejde - og dermed sætter kunden i højsædet. Det er rart, at ikke alle banker kun tænker på egen vinding i disse krisetider.

Personalet er det bedste og mest hjælpsomme, jeg længe har mødt! Og så er jeg vild med, at der er unge som gamle rådgivere, for det giver mig en større tryghed som ung at have en ung rådgiver.

At man får fat i sin egen afdeling, når man ringer til jer. En fantastisk personlig og dygtig kunderådgivning. Nærvær og en følelse af, at det er MIN bank.

God stemning i afdelingerne. Bliver kendt ansigt på grund af størrelsen, så det føles mere personligt. Meget glad for vores afdeling, som ligger i nærheden af vores hjem.

Fordi I er skide dygtige!

Personlig rådgiver der tager sig tid, er utrolig dygtig, og som spørger om mine behov og handler derefter. Kassebetjening i banken. Venlige personer i hele afdelingen. Næsten alle kan ens navn, selvom man ikke har snakket med dem.

Sparekassen går den modsatte vej - modsat det, vi nu ser de store banker gør med lukning af kassefunktioner mv.

Mine svigerforældre er nuværende kunder og er meget tilfredse, og mine forældre har været kunder i over 50 år. Så vi kender "alt" til Middelfart Sparekasse.

Jeg føler, at jeg har fået en fair vurdering af mine forretnings-ideer. Samtidig har jeg det indtryk, at min rådgiver ønsker, at jeg får de bedste muligheder hvad angår lån til udviklingen af min forretning.

Middelfart Sparekasse holder, hvad de lover - har været kunde i Sparekassen i 30 år og er aldrig gået forgæves.

I bevarer jeres personlige måde at drive bank på. Man ikke bare er et nr., og I er en god og sund bank. Dejligt ens bank aldrig er i medierne på en negativ måde.

I en tid hvor bankverdenen er under pres, er det betryggende at vide, at Middelfart Sparekasse har markant godt styr på økonomien og har en likviditet (antal kroner på kistebunden), som langt overstiger det, der forlanges. **Det giver god nattesøvn.**

MIDDELFART SPAREKASSE

Jeg føler mig velkommen, og andre end kun min rådgiver ved hvem jeg er. "Rene ord for pengene" - ikke noget pakket ind. God tone helt nede på jorden.

Har fået en super service. Det er en bank, som er der for kunderne og ikke omvendt. De er kommet ud til os, da vi skulle skifte bank, da det ikke altid er nemt at komme rundt med et spædbarn. For mig er det en bank, der sætter service til kunderne i højsædet. Og vi har endda sparet mange penge ved at skifte bank. Kan kun anbefale denne bank og ser frem til et godt samarbejde.