"Efter præsentationen blev der opfordret til at stille spørgsmål til ledelsen. Spørgsmålene blev sendt til den enkelte afdelingsleder, som samlede spørgsmålene sammen. De formidlede efterfølgende spørgsmålene videre til ledelsen, som svarede på spørgsmålene via intranettet, således at det var muligt for alle at læse."

"Medarbejderne står bag vores strategi."

KULTURPROFIL

DANMARKS BEDSTE ARBEJDSPLADS

2016

"Efter en uge følte jeg, at jeg kendte hele Sparekassen, fordi jeg havde været omkring alle funktioner. Tænk sig, at de vil bruge så meget tid på os."

"Vi skal investere i vores arbejdsliv for at sikre, at vi har kompetencerne til at imødegå fremtidens behov, men også hvis vi ønsker inspiration til at ændre kursen i vores karriere, opnå bedre balance mellem arbejde og privatliv – eller blot ønsker nye udfordringer på jobbet."

"Samtidig med at vi vil bibeholde de gamle dyder som tilgængelighed og personlig rådgivning, skal vi også levere den digitale vare."

GENEREL INFORMATION

ANSÆTTELSE OG VELKOMST

INSPIRATION

INFORMATION

INVOLVERING

MIDDELFART SPAREKASSE

VELKOMMEN TIL MIDDELFART SPAREKASSES KULTURPROFIL 2016

Siden 2003 har Middelfart Sparekasse hvert år deltaget i konkurrencen ”Danmarks Bedste Arbejdsplads”. Den Kulturprofil, du nu sidder med i hånden, er en del af konkurrencen, som arrangeres af Great Place to Work.

Heri besvarer vi og de øvrige virksomheder, der deltager i konkurrencen, en række spørgsmål om arbejdspladsens kultur, holdninger og værdier. Vi lægger en stor ære i at aflevere en gennemarbejdet og læsevenlig Kulturprofil. Det er i første omgang for at give os de bedste kort på hånden i forhold til konkurrencen ”Danmarks Bedste Arbejdsplads”, men for os har Kulturprofilen stor betydning længe efter, konkurrencen er afsluttet.

Kulturprofilen fungerer nemlig også som et ”mini-leksikon” over Middelfart Sparekasse og som et tilbageblik på året, der er gået. Den er ligeledes med til at dokumentere, at vi kontinuerligt arbejder med at skabe sammenhæng mellem ord og handling.

Derfor får alle nye medarbejdere den nyeste Kulturprofil udleveret, for ved at svare på de 10 spørgsmål, Great Place to Work stiller os, svarer vi også på mange af de spørgsmål, nye kolleger har.

Tak til alle, der har bidraget til Kulturprofil 2016.

God læselyst.
Martin Baltser, adm. direktør

Kulturprofilens redaktion
Helle Lund Gregersen, HR-chef
Michael Lindegaard Hedemann, HR-konsulent
Bjarne Jacobsen, kommunikationschef
Anne Mørk Christoffersen, CSR-studentermedhjælper
Stine Morsø Lysemose, grafiker

Tryk
MV-Tryk a/s

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.

Om Middelfart Sparekasse 8
Organisationsdiagram 9
Forandringen fortsætter 10
En Sparekasse for alle 12
En sektor i 2 spor 14
Hoved- og nøgletal 15
Grundoplysninger 16

2 ANSÆTTELSE OG VELKOMST 17

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 18
Rekruttering af finanselever 2016 20
Praktik i Middelfart Sparekasse 22

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

Velkomst 24
Tænk sig, at de vil bruge så meget tid på os 26
Fællesskab i Svendborg – Sparekassens nyeste afdeling 28
De bar kulturen til Svendborg 30
Leder i Middelfart Sparekasse 32

3 INSPIRATION 33

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.

Et stærkt DNA 34

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

Medarbejdernes indsats skaber værdi 40

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

Stolthed på arbejdspladsen 43
Priser og nomineringer 50
Artikler til inspiration 52

4 INFORMATION 55
Hvordan deler lederne - herunder øverste ledelse - informationer med medarbejderne, og fremmer en transparent kultur?

Fra ledelse til medarbejdere 56
Generelle rutiner 58
God selskabsledelse – det starter oppe fra 64
En transparent kultur 65
Presseklip 66

5 INVOLVERING 67
5a: Hvordan kan medarbejderne stille spørgsmål, give feedback og i det hele taget kommunikere med lederne, herunder øverste ledelse?

Dialog mellem ledelse og medarbejdere 68

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 71
Medarbejderne står bag strategien 77
Vores strategiproces 80
De 10 målepunkter i strategi 2018 84

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

Ankemulighed 86

6 PÅSKØNNELSE 87
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.

Påskønnelse kan tage mange former 88
Afdelingsarrangementer 92
Seniorklubben 95
Fortællinger om seniorklubben 96
Personaleforeningen 97

7 UDVIKLING 99

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

Kompetenceudvikling **100**
Sparekasse bliver karrierepartner med Finansforbundet **103**
Medarbejderudviklingssamtale – tilpasset strategi 2018 ..... **104**
Garudas profilværktøjer **106**
MS Talentakademi **108**
Kultur, ledelsesform og –udvikling **110**
FokusProfilen anvendes som værktøj til Strategisk Selvledelse **112**

8 OMSORG 108

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

Balancen mellem arbejdsliv og privatliv **118**
Far på barsel **121**
Langsom nedtrapning af arbejdslivet **124**
De satser på "det grå guld" **125**

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 **128**
Lone blev omplaceret to gange **131**

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.

Mangfoldig ledelse **132**

9 FEJRING 137

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

Fejring **138**
Varm velkomst til ny afdelingsdirektør **141**
Vi fejrer kunde nummer 60.000 ..... **142**
Solæg og påskehygge **143**
Kåring af Danmarks bedste arbejdsplads **144**
Nytårsfrokost **146**

10 LIGHED OG SOCIALT ANSVAR 147

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 **148**

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.

Socialt ansvar **150**
Engagement i lokalsamfundet **151**
5.000 kr. til børn, der har brug for dem **152**
Middelfart Sparekasse støtter de røde næser **156**
Kampen mod mobning **158**
Integration af flygtninge **159**
Løb med for mangfoldighed i Horsens **160**
Støtte til en god sag **161**
Familiedagen 2015 ..... **162**
Priser for samfundsansvar **163**
Viden og læring **164**
Studie- og projektlegater **166**
Miljø- og klimaforhold **167**

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 mere end 160 år senere.

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. I 2014 en afdeling i Hørning syd for Århus og i 2015 en afdeling i Svendborg. I dag har Sparekassen 18 afdelinger.

Samfundsansvar siden 1853

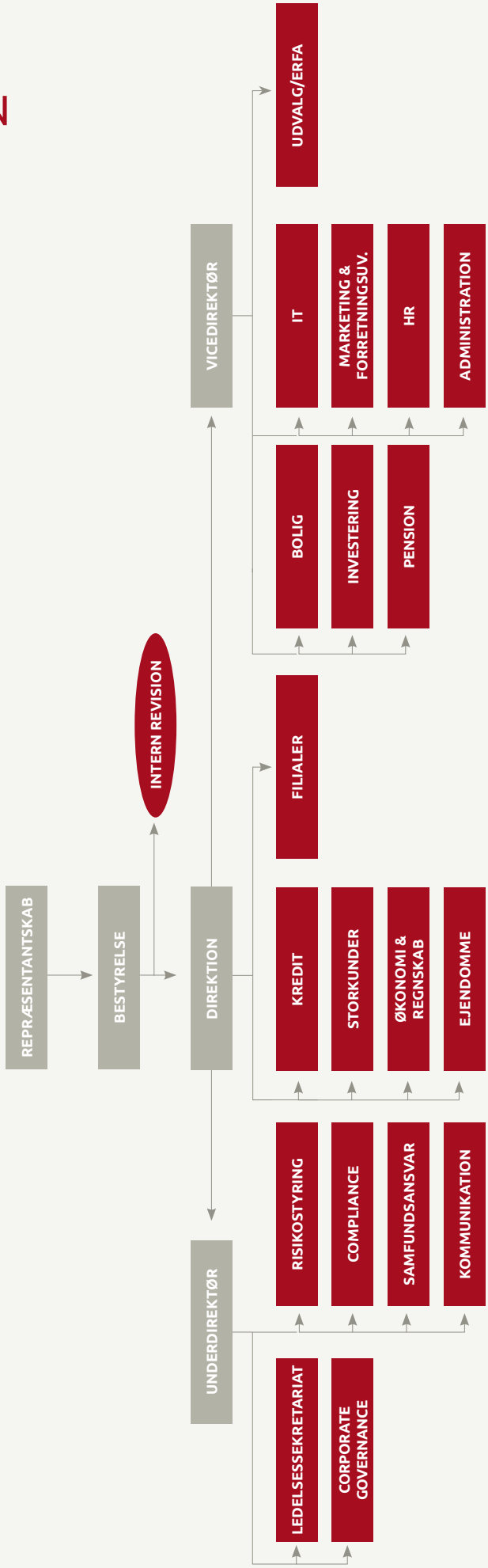
I Middelfart Sparekasse er samfundsansvar integreret i virksomhedens strategi og forretningsaktiviteter. Det at tage samfundsansvar er - og har altid været - en del af dét, som giver Sparekassen berettigelse. Middelfart Sparekasses samfundsmæssige engagement kan føres helt tilbage til Sparekassens grundlæggelse 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 samfundsansvar drejer sig om.

Middelfart Sparekasse i vækst

Middelfart Sparekasse har oplevet en flot fremgang de seneste år. Vi mærker en stor efterspørgsel efter den måde, vi driver pengeinstitut på, og en nettokundetilgang på ca. 5.000 kunder i 2015 til nu over 61.000 kunder 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 dermed anbefaler os til andre, er den bedste markedsføring, vi kan tænke os.

Vi er overbevist 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.

ORGANISATION PR. 31.01.2016



Middelfart Sparekasses ledelse: vicedirektør Peter Møller (tv), underdirektør Rikke Dresing og adm. direktør Martin Baltser.

FORANDRINGEN FORTSÆTTER

"Middelfart Sparekasse i forandring" var overskriften i 2012, da Sparekassen for første gang udarbejdede en treårig strategi. Tre år senere er det tydeligt, at forandringer er blevet en fast bestanddel af hverdagen. Ny lovgivning, nye udfordringer og nye veje til at fremtidssikre Sparekassen i en omskiftelig tid er blot nogle af grundvilkårene i dag.

Martin Baltser tiltrådte som adm. direktør i januar 2012 med et tydeligt opdrag fra bestyrelsen: Middelfart Sparekasses selvstændighed skulle sikres. Uden at give køb på værdierne. Vejen til at løse den opgave blev strategien "Den Gyldne Middelvej", hvor visionen stod klar for alle: Vi vil være bedst til kunder.

Det må siges at være lykkedes. Kunderne har flere år i træk i uafhængige analyser kåret Middelfart Sparekasse som det mest kundevenlige pengeinstitut i hele landet. Og ingen stiller længere spørgsmålstegn ved Sparekassens fremtid som selvstændigt pengeinstitut.

Vi vil fortsat være de bedste

Og hvad er så målet for de kommende år? Vi vil fortsat være bedst til kunder. Uambitiøst vil nogle måske mene, når vi nu allerede er det. Det mener vi ikke selv. Én ting er at komme til tops. Det er endnu sværere at blive der. Men det vil vi. For vores vigtigste brændstof er glade og tilfredse kunder. De fører nemlig nye, glade og tilfredse kunder med sig. Over de seneste år har Middelfart Sparekasse oplevet en markant kundetilgang. Kunde nummer 60.000 rundede vi i efteråret 2015 – to år efter kunde nummer 50.000 meldte sig. Målet er, at vi skal nå 75.000 kunder inden udgangen af 2018, hvor den nuværende strategiperiode udløber.

Samtidig med at fokus blev vendt endnu mere mod kunderne, blev vores markedsområde udvidet med flere afdelinger. Aarhus, Hørning, Esbjerg og senest Svendborg er nu byer med Sparekassens logo i bymidten. Desuden har vi udvidet med en erhvervsafdeling i Odense og en investerings- og pensionsafdeling i Roskilde.

Kombinationen af dygtige medarbejdere i stabsfunktioner i hovedsædet og erfarne lokale kræfter til at drive de nye afdelinger har gjort dem til rentable forretninger på rekordtid.

Kulturen lever

I takt med at forretningsområdet er udvidet, og kundetilstrømningen til de eksisterende afdelinger

Fra venstre: Jan Melgaard, Bo Smith, Martin Baltser (adm.direktør), Bo Skouby Rosendahl, Lars Jeppesen, Allan Buch (formand), Ulrik Sørensen, Claus Nielsen, Pia Kjær Nielsen, Åge Almtoft.

er fortsat, er antallet af medarbejdere også vokset betragteligt. Cirka 200 nye kolleger har vi budt velkommen over de seneste fire år. Det stiller store krav at bevare særkenderne ved vores arbejdsplads med så mange nye ansigter.

Det lykkes. Blandt andet fordi alle nyansatte gennemgår et ugelangt introforløb, hvor der stiftes bekendtskab med hele Sparekassen. Desuden fungerer erfarne kolleger fra andre afdelinger som "kulturbærere" i nye afdelinger de første måneder efter åbningen.

Vi bliver på middelvejen

Nok er Middelfart Sparekasse vokset betragteligt siden starten i 1853, men udgangspunktet er det samme: Vi driver ikke kun forretning for at tjene penge. Vi gør det for at kunne skabe værdi. Både for den enkelte kunde, Sparekassen og for lokalsamfundet. Sådan var det i 1853. Sådan er det også i dag.

Den Gyldne Middelvej efterfølges nu af "version 2.0". For samtidig med at vi vil bibeholde de gamle dyder om tilgængelighed og personlig rådgivning, skal vi også levere den digitale vare. Hvis kunderne er klar til videomøder, skal vi også være det, og de digitale tilbud og selvbetjeningsløsningerne skal være i topklasse, så de kunder, der vil det, kan klare mest muligt på egen hånd.

Vi vil bruge vores nuværende position til at sikre en bæredygtig vækst for Middelfart Sparekasse – til glæde for kunderne, vores arbejdsplads og ikke mindst lokalsamfundene.

Bestyrelsens opdrag til direktionen

Middelfart Sparekasse skal fortsat hvile på et solidt økonomisk fundament for at sikre Sparekassens selvstændighed og udviklingsmuligheder. Det økonomiske fundament skal sikres på grundlag af de værdier, der findes i Sparekassen i dag. Middelfart Sparekasse skal således fortsat være "Bedst til kunder". Sparekassen skal desuden fortsat være en særdeles god arbejdsplads og leve op til sit samfundsansvar.

Samtidig med at vi vil bibeholde de gamle dyder som tilgængelighed og personlig rådgivning, skal vi også levere den digitale vare.

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 i 1853
- Sparekassernes fornemste 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.

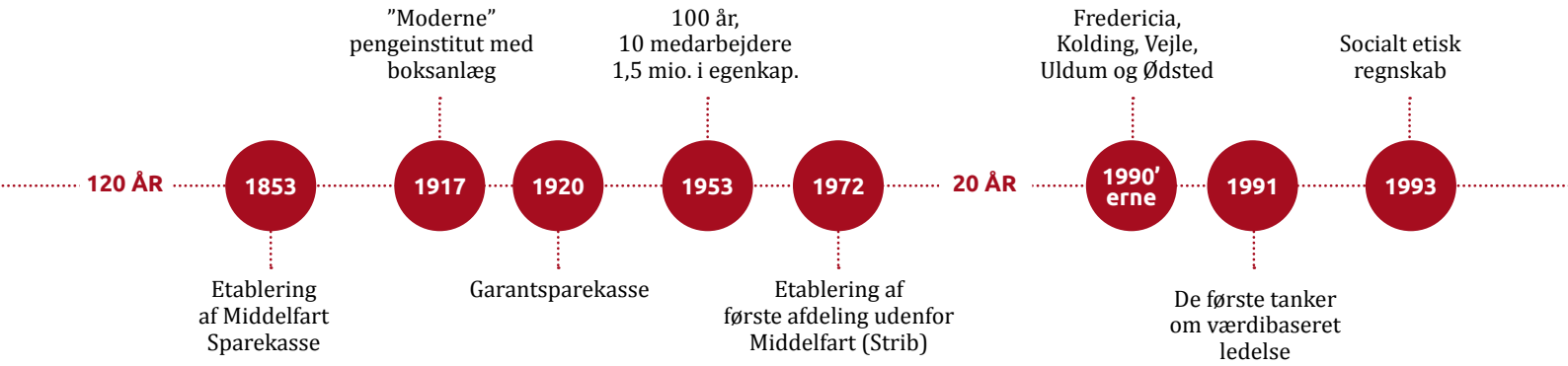
Vores vedtægter

- 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.

Antal medarbejdere

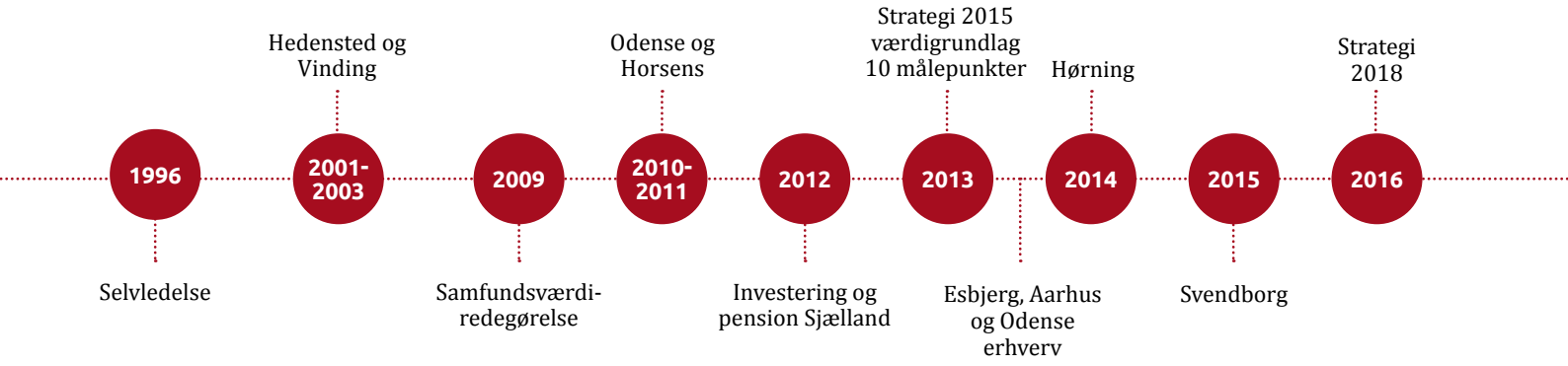
1952:	10	2002:	105	2014:	260
1978:	32	2013:	230	2015:	296

HISTORISK TIDSLINIE



Middelfart Sparekasse Anno 2016
Middelfart Sparekasse har primo 2016 18* afdelinger, som servicerer og rådgiver private kunder og mindre og mellemstore virksomheder i vores markedsområde om finansielle ydelser. Sparekassen har 300 medarbejdere og mere end 60.000 kunder.

*Middelfart og Odense tæller både en erhvervs- og privatafdeling. Afdelingen i Roskilde er en investeringsafdeling.



EN SEKTOR I TO SPOR

Vi er en del af en sektor under stor forvandling. På landsplan er hver tredje filial forsvundet på fire år, og mange byer har i dag ikke længere noget pengeinstitut.

I et let spirende økonomisk opsving og med en finans- og gældskrise bag os har den finansielle sektor fælles udfordringer. Og forskellige svar på nogle af udfordringerne. Vi er sammen om at genskabe tilliden til finansbranchen, som under finans- og gældskrisen fik drøje hug i medierne.

Vi ser i analyser, at kundernes tillid til pengeinstitutterne generelt er på vej op, men arbejdet er langt fra gjort færdigt. Det er vigtigere end nogensinde at agere professionelt og troværdigt i alle sammenhænge, så sektoren kan gøre sig fortjent til den tillid, der kræves af en så vigtig spiller i samfundet, som pengeinstitutterne er.

Et af de vigtige skridt er at levere gode økonomiske resultater. Derfor er det glædeligt, at de danske pengeinstitutter samlede overskud i første halvår 2015 var på 19,1 mia. kr. før skat. Det største overskud siden første halvår 2007.

Vi er en del af en sektor under stor forvandling. I 2010 var der 123 danske pengeinstitutter med 1.598 filialer. I 2014 var tallet 84 pengeinstitutter og 1.076 filialer. Hver tredje filial er forsvundet på fire år, og mange byer har i dag ikke længere noget pengeinstitut. Det er i denne udvikling, at billedet af en sektor, der vælger forskellige veje, ses. Mens nogle pengeinstitutter lukker filialer, har andre – herunder Sparekassen – valgt en anden vej, nemlig åbning af filialer som en vej til kontrolleret, organisk vækst.

Den todelte udvikling må ventes at fortsætte. Der vil givet forsvinde flere pengeinstitutter og filialer fra landkortet, mens andre fortsætter med at åbne nye afdelinger. De mindre og mellemstore pengeinstitutter, der har kapitalen til det, vil søge nye markedsområder for at styrke og udvide forretningen.

Kunderne holder på pengene

Skal man tale om en finansiel krise i dag, må det være en "udlånskrise", hvor danskerne sparer op som aldrig før.

Det giver bugnende pengekasser i pengeinstitutterne, og med en pt. negativ indlånsrente i Nationalbanken er det omkostningsfuldt for sektoren at have stor overskudslikviditet. Nye kunder og nye indtjeningsmuligheder er således en vigtig faktor for at sikre en sund forretning i disse år.

Det lave renteniveau har både betydet gyldne tider for boligejerne og god indtjening til banker og sparekasser. I foråret 2015 var renten på et fastforrentet 30-årigt realkreditlån på 2 % p.a. Det lave renteniveau har medført tusindvis af konverteringer af realkreditlån, hvilket i høj grad har tilført forretning til pengeinstitutterne, mens det øvrige udlånsmarked har været vigende. Med forventning om et uændret til let stigende renteniveau må antallet af konverteringer ventes at falde, og innovation og nytænkning er derfor vigtigere end nogensinde.

Skal man tale om en finansiel krise i dag, må det være en **"udlånskrise"**, hvor danskerne sparer op som aldrig før.

HOVED- OG NØGLETAL MIDDELFART SPAREKASSE

Beløb i 1.000 kr.

	2015	2014	2013	2012	2011
Netto rente- og gebyrindtægter	421.520	371.991	332.387	305.444	319.199
Kursreguleringer	6.901	9.852	30.270	40.511	6.837
Udgifter til personale og administration	296.266	254.985	235.687	222.074	222.199
Nedskrivninger på udlån og tilgodehavender	92.706	73.103	109.794	116.996	89.283
Resultat af kapitalandele i associerede og tilknyttede virksomheder	-3.882	29.715	21.643	17.146	-13.188
Årets resultat	4.557	67.315	27.502	9.618	-1.950
Udlån	4.295.267	4.338.716	3.964.074	3.765.456	3.683.476
Egenkapital	906.954	853.543	727.855	641.699	600.872
Aktiver i alt	7.366.066	6.642.607	5.438.100	6.066.748	5.890.878
Kapitalprocent	14,4	14,7	14,3	17,3	17,2
Kernekapitalprocent	13,9	14,2	13,8	14,0	12,8
Egenkapitalforrentning før skat	0,9	9,2	3,3	2,0	1,0
Egenkapitalforrentning efter skat	0,5	8,8	4,0	1,5	-0,3
Indtjening pr. omkostningskrone	1,0	1,2	1,1	1,0	1,0
Renterisiko	1,4	0,6	0,4	0,6	0,3
Valutaposition	6,0	7,4	7,3	2,7	75,2
Valutarisiko	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2
Udlån i forhold til indlån	75,1	87,5	95,3	88,7	86,3
Udlån i forhold til egenkapital	4,7	5,1	5,4	5,9	6,1
Årets udlånsvækst	-1,0	9,5	5,3	2,2	-0,3
Overdækning i forhold til lovkrav om likviditet	192,8	140,7	139,6	176,4	232,4
Summen af store engagementer	10,3	35,7	35,2	74,4	12,3
Årets nedskrivningsprocent	1,5	1,3	2,1	2,4	1,8
Afkastningsgrad	0,1	1,0	0,5	0,2	0,0

GRUNDOPLYSNINGER 2012 - 2015

	2012	2013	2014	2015
Antal medarbejdere i alt	188	233	260	296
Antal medarbejdere i administrationen i %	25	24	22	22
Antal medarbejdere i kundeekspederende afdelinger i %	75	76	78	78

Medarbejdertilgang- og afgang (%)	2012	2013	2014	2015
Medarbejdertilgang	14,6	32,5	18,0	21,9
Medarbejderafgang	16,7	8,5	6,4	8,1

Gennemsnitsalder og anciennitet (år)	2012	2013	2014	2015
Gennemsnitsalder	45	46	47	48,3
Antal medarbejdere på 60+ år		24	39	46
Gennemsnitlig anciennitet	9	7,6	7,5	7,2

Kønsfordeling (%)	2012	2013	2014	2015
Kvinder i Sparekassen	62	56	54	53,4
Mænd i Sparekassen	38	44	46	46,6
Kvinder i ledende stillinger	44	38	28	32
Mænd i ledende stillinger	56	62	72	68

Sygefravær (%)	2012	2013	2014	2015
I alt Sparekassen	2,65	1,73	2,24	1,72
Under 3 uger	1,41	1,1	0,96	0,99
Over 3 uger	1,24	0,62	1,28	0,73

2. ANSÆTTELSE OG VELKOMST

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?

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

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?

Rekruttering med faglighed og personlighed i balance

I de kommende år bliver en af de største udfordringer for virksomheder evnen til at kunne tiltrække kvalificeret arbejdskraft. Derfor er det vigtigt for os både at fremstå som en god og attraktiv arbejdsplads og at sikre, at alle ansøgere har en god oplevelse af deres møde med Sparekassen – uanset om de tilbydes job eller ej.

En ansøgning kan komme til os på forskellig vis – både personligt eller skriftligt. I dag er netværk og de sociale medier som LinkedIn også en stor del af det at rekruttere nye medarbejdere. Det kan også være samarbejdspartnere eller kunder, der anbefaler en person til Sparekassen.

I takt med at vi over de seneste fire år har budt cirka 200 nye kollegaer velkommen i Middelfart Sparekasse, er det vigtigt, at de nye kollegaer har tillid til Middelfart Sparekasse, til ledelsen og til deres kollegaer. I vores rekruttering ønsker vi at skabe en balance mellem faglighed og personlighed i forhold til Sparekassens strategi og ambitioner. Vi fokuserer på det hele menneske og ser ikke kun på faglig dygtighed, men også på om kandidaten har en personlighed, der kan arbejde i en organisation, hvor værdibaseret ledelse er ledelsesformen, og strategisk selvledelse er arbejdsformen. Det betyder, at medarbejderen skal kunne løse sine arbejdsopgaver på den måde, der passer ham eller hende bedst – med hensynstagen til, at friheden skal være både til medarbejderens og Sparekassens bedste.

Ansættelsesprocedure

Når vi har valgt de mest interessante ansøgere ud, inviteres de til en samtale. Inden samtalen sendes der en KompetenceProfil fra Garuda til ansøgeren. Den skal udfyldes elektronisk. KompetenceProfilen bruges som materiale til selve samtalen. En samtale kan enten være en ansættelsessamtale eller en "lær at kende" samtale. Er det en samtale til en specifik stilling, så vil en medarbejder eller leder fra denne afdeling deltage i samtalen. Ved en lær at kende samtale, hvor der ikke er tale om et specifikt ledigt job, vil HR samt en medarbejder med faglig tilknytning til den jobfunktion, samtalen omhandler, deltage.

Samtale

Når ansøgeren kommer til samtale, byder vi selvfølgelig velkommen og præsenterer os selv. Vi fortæller om, hvem vi er, og hvad vores jobfunktion er. Dette giver anledning til en tillidsskabende "smalltalk" med ansøgeren. Herefter får ansøgeren en fortælling om Sparekassen i billeder og ord. Vi forudsætter selvfølgelig, at ansøgeren selv har sat sig ind i, hvem Sparekassen er, men det er vigtigt for os at understøtte denne viden. Vi ønsker at give et tydeligt billede af vores kultur, baggrund og værdier, som er noget, vi værner om og vægter meget højt.

PROGRAM FOR SAMTALE

- Præsentation af lederen og HR
- Præsentation af Sparekassen
- Jobbet
- Hvem er kandidaten
- Tilbagemelding på kompetenceprofil – Garuda

Efterfølgende er det ansøgeren, der får lov at fortælle om sig selv. Vi ønsker at finde ud af, hvem det er, vi sidder over for og hvilke ting, kendetegn og værdier, der er vigtigst for ansøgeren.

En samtale handler rigtig meget om, at vi får fortalt ansøgeren, hvem vi er, men også at få klædt ansøgeren bedst muligt på, inden der skal træffes en

beslutning om evt. ansættelse hos os. Som tidligere nævnt bruger vi Garuda KompetenceProfil som et vigtigt værktøj til samtalen. Denne profil giver et godt billede af, hvor godt ansøgeren kender sig selv, og om den "røde tråd" viser sig i samspil med ansøgningen og samtalen.

Vi ønsker, at ansøgeren kender sig selv og er bevidst om både sine stærke såvel som svage sider. De personlige egenskaber kombineret med en god faglighed er afgørende for, om en ansættelse bliver en succes.

Afklaring

I nogle tilfælde sker det, at vi bliver afklaret i løbet af samtalen, så vi kan tilbyde et job straks.

Dette sker selvfølgelig i samspil med en afklaring og enighed om løn og tiltrædelse. Men oftest når vi søger en ny kollega, har vi flere kandidater inde til en samtale, og vi aftaler derfor med ansøgeren, at vi vender tilbage efter et par dage. Vi kontakter altid de kandidater, som har været til samtale, pr. telefon, så vi personligt kan give dem en begrundelse for vores valg eller fravalg.

Vi forsøger også at give ansøgeren gode råd til, hvad vedkommende evt. kunne forbedre til en anden samtale. Heldigvis får vi ofte - uanset om ansøgeren får jobbet eller ej – tilkendegivelse af samtalen som en god oplevelse, og at den efterfølgende feedback har været brugbar.

KompetenceProfilen

Som nævnt er KompetenceProfilen et vigtigt værktøj under samtalen. Med sine 320 spørgsmål fordelt på 16 personlighedstræk er den et af markedets mest omfattende profilværktøjer. Den giver os et detaljeret overblik over de relevante personlige og faglige kompetencer, vi søger, og den giver god grobund til dialog under samtalen. Samtidig sikrer vi også, at vi udvælger den rigtige kandidat.

KompetenceProfilen giver blandt andet indblik i:

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

KompetenceProfilen er struktureret omkring Garudas Hoved-Hjerte-Ben-Model. Ud fra denne model har Sparekassen et fælles sprog, mulighed for at skabe balance mellem kollegaerne, og dialogen omkring personprofiler og de 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

Kære Helle og Rikke
Tusinde tak for den positive oplevelse det var at være til ansættelsessamtale ved Jer. Nu er jeg så småt kommet mig over skuffelsen over at jeg ikke blev den heldige nye kollega I søgte. ;) Jeg vil derfor lige gøre Jer opmærksom på, at jeg helt oprigtigt ser Middelfart Sparekasse som den oplagte arbejdsplads for mig…

Hej Helle og Kristian
Først og fremmest vil jeg sige Jer tak for et rigtigt godt møde. Jeres måde at gribe en ansættelsesproces an på, er meget prisværdig. Stor ros herfra. Og jeg synes at I tilbyder en utroligt spændende stilling.

UDDRAG FRA MAILS SENDT AF KANDIDATER TIL TO FORSKELLIGE STILLINGER

Christian startede som Finanselev i Middelfart Sparekasse i november 2015. Christian er elev i Århus afdelingen.

Her ses én af team opgaverne. Opgaven lyder på, at der skal bygges et tårn. Det højeste tårn vinder, og de eneste 2 redskaber er spaghetti og skumfiduser.

REKRUTTERING AF FINANSELVER 2016

Elevdag

Når vi i Middelfart Sparekasse skal finde vores kommende finanselev, er det ikke blot en samtale, der skal overstås, og en uddannelsesaftale, der skal i hus. Det er for os også en investering i den udvalgte kandidat. Vi ønsker at kunne videreudvikle og videreuddanne de unge kollegaer – både til at være attraktive for Sparekassen, men også for andre virksomheder. Den kommende elev skal også kunne se sig selv og sin fremtid i Middelfart Sparekasse og medvirke til at styrke det, som Sparekassen står for.

I forbindelse med rekruttering af vores kommende finanselev valgte vi at videreføre den tidligere tradition, hvor vi inviterer kandidaterne ind en hel dag. Vi har tidligere udvalgt elever ud fra en "almindelig" samtale, men blev hurtigt klar over, at elevdagen var meget bedre egnet og gav et meget bedre billede af de personer, vi havde kaldt ind.

Med udgangspunkt i kandidaternes ansøgninger var valget faldet på 6 stærke kandidater, og de blev alle inviteret ind til en hyggelig dag i Sparekassen. Det er vigtigt for os, at kandidaterne føler sig trygge, og at den uformelle tilgang giver mulighed for, at finde lidt ro i processen. Dagen starter med velkomst og morgenmad. Så præsenterer vi Middelfart Sparekasse og forsøger at give et indblik i, hvem vi er.

I starten er det os, der er "på banen" netop for at skabe ro og tryghed for kandidaterne. Derefter fortæller vi kort om uddannelsesforløbet.
I den forbindelse havde vi fået vores finanselev Christian Holm Michelsen til at fortælle om, hvordan det er at være elev i Middelfart Sparekasse. Christian startede som finanselev i november

FINANSELEVDAG DEN 7. MARTS 2016

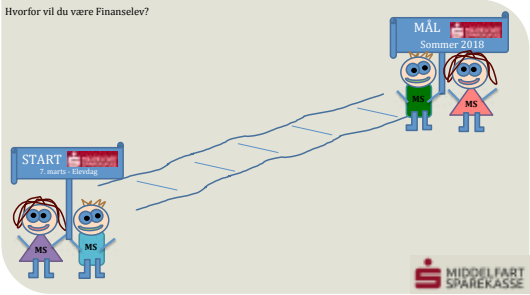
Kl. 09.00	**Velkomst og morgenmad**
	Præsentation af Middelfart Sparekasse (HLG)
Kl. 09.30	Hvordan er det at være finanselev i Middelfart Sparekasse (CM)
Kl. 09.45	Team opgave & individuel opgave
Kl. 10.00	Fremlæggelse af kandidaternes individuelle præsentationer
Kl. 11.15	Præsentation af Garuda Fokus Profil
	Kandidaterne gennemlæser deres egen profil
Kl. 12.00	**Frokost**
Kl. 12.30	Individuelle samtaler, samt tilbagemelding på Garuda Profil (HLG+HME)
	Øvelser og opgaver (CM + CK)
Kl. 16.00	**Tak for i dag.**

En af kandidaterne havde tegnet sin præsentation, som et billede. Det var meget imponerende.

2015 og er i Aarhus-afdelingen. Han kunne give kandidaterne et godt indblik i skoleforløbet, hvad der venter af opgaver og valg af fag, samt hvordan sammenhængen er mellem det at være i Sparekassen, og det man lærer der, samt det man lærer på skolebænken.

Dagen bød på forskellige individuelle småopgaver, en lidt større opgave, samt opgaver der skulle løses i fællesskab.

Efter teamopgaven var gennemført, skulle kandidaterne løse en opgave selv. Opgaven tog udgangspunkt i grafisk facilitering. Denne metode giver kandidaterne mulighed for at samle alt i ét billede.



Med afsæt i spørgsmålet "Hvorfor vil du være finanselev?" giver grafisk facilitering mulighed for at danne sig et overblik. Skulle man skrive sig ud af denne opgave, bliver fokus nemt på sprog, formulering, og hvad er "rigtigt" at skrive.

Kandidaterne syntes, opgaven var rigtig god, og de kom med mange gode tanker omkring det at blive finanselev.

Derefter skulle kandidaterne præsentere sig selv. Opgaven var stillet i forbindelse med invitationen til denne dag, så kandidaterne var forberedt hjemmefra. Det var gode, velovervejede og kreative præsentationer, de 6 kandidater fremførte.

Efter frokost var det tid til de enkelte samtaler. Når én kandidat var til samtale, deltog de andre kandidater i små hygge opgaver, men også en opgave, der skulle løses sammen i gruppen. Det gav en mulighed for at snakke og stille spørgsmål til hinanden og få sikret, at kandidaterne syntes, dagen var forløbet godt.

Det var en god og lærerig dag, og vi fik et stort indblik i de kandidater, vi havde inviteret. Alle kandidaterne var yderst engagerede hele dagen og i de opgaver, de fik stillet. Samtidig får vi et dybere kendskab til ansøgerne, hvilket giver os de bedste forudsætninger for at vælge den rette kandidat til elevstillingen.

Det var en god og lærerig dag, og vi fik et stort indblik i de kandidater, vi havde inviteret. Alle kandidaterne var yderst engagerede hele dagen og i de opgaver, de fik stillet.
Helle Lund Gregersen, HR-chef.

PRAKTIK I MIDDELFART SPAREKASSE

Gennem årene har vi haft mange praktikanter igennem vores organisation til glæde for såvel praktikanterne som for os. Vi ser det som en del af vores samfundsansvar at tilbyde praktikanter et berigende ophold i Sparekassen.

Der er flere indgange til et praktikophold, og vi er altid åbne, også for mere utraditionelle forløb, hvis vi kan se, at det kan gavne begge parter.

Herunder beskrives de forløb, vi typisk har praktikanter igennem.

Folkeskole praktik

Dette praktikophold er rettet imod folkeskoleelever, der ønsker at stifte nærmere bekendtskab med arbejdet i et pengeinstitut. Forløbet vil typisk foregå på vores hovedkontor og vil have en varighed af én uge. Her vil praktikanten komme rundt i flere forskellige afdelinger og funktioner, fx privat, erhverv, pension, investering og administration.

Der er endvidere mulighed for at komme i praktik i vores øvrige lokale afdelinger. Disse ophold vil have en varighed af to dage. Her vil praktikanten følge afdelingens medarbejdere og de opgaver, der findes i forbindelse med afdelingens drift. Opholdet er kortere end det ovenstående, idet afdelingerne ikke har de samme funktioner som på hovedkontoret. Opholdet er ulønnet.

Praktikperioder for videregående uddannelser

Disse praktikophold er knyttet til studerende på videregående uddannelser, fx bachelor- og kandidatuddannelser, og vil almindeligvis være af lidt længere varighed, normalt tre til seks måneder. Eksempler på praktikforløb kan være i marketing, HR, økonomi, IT eller andre afdelinger, som er relevant for den pågældende uddannelse.

Finansøkonomer

Som en del af finansøkonomernes forløb indgår tre måneders praktik på andet studieår. Sparekassen har som målsætning at lave en praktikaftale med mellem en og tre finansøkonompraktikanter hvert år. Antallet kan variere alt efter ansøgerfeltet og vores organisatoriske kapacitet i perioden.

Du vil i din praktikperiode indgå i afdelingens drift, og du vil få rig lejlighed til at omsætte din teori til praksis. Vi arbejder aktivt for, at du bliver en del af teamet, og vi forventer, at du bidrager med et godt humør og tager del i de opgaver, der skal løses.

Hvilken afdeling praktikanten tilknyttes afhænger af, hvilke afdelinger der har kapaciteten til det, og som ikke på tidspunktet har øvrige praktikanter. Der tages i videst muligt omfang hensyn til praktikantens bopæl. Opholdet er ulønnet.

Mine tre måneder som praktikant i Middelfart Sparekasse levede fuldt ud op til mine forventninger. Jeg følte mig hurtigt som en del af teamet i afdelingen, og det var rigtig spændende at kunne bruge den teori, jeg lærte på studiet, i forbindelse med min praktik. Igennem praktikperioden kom jeg rundt om alle aspekter i bankverdenen og fik lov til at gå i dybden med netop det, jeg synes var spændende. I Middelfart Sparekasse møder man kunderne i øjenhøjde, hvilket jeg synes er den helt rigtige måde at drive pengeinstitut på. Så der var ikke nogen tøven fra min side, da jeg i slutningen af praktikperioden fik tilbudt en traineeplads i Sparekassen.

Mads Houlberg Olesen, finanstrainee, Kolding

Det er en gave at have og få mulighed for at prøve kræfter med en frisk finansøkonom. Det giver et pust til afdelingen, og kollegaerne skal stramme sig an, når de skal videregive erfaringer og faglighed.
Og den går begge veje. Vi hjælper de unge, og de får en god fornemmelse af virkeligheden. Det er vores ansvar at give dem muligheden og tage godt i mod dem. Samtidig får vi noget tilbage fra de unge mennesker, som vi kan arbejde med.

Lena B. Frank, privatkundechef, Kolding

Fra praktikant til fastansat
Som et led i min HR-uddannelse var jeg i foråret 2015 i fire måneders praktik i Sparekassens HR-afdeling. Allerede fra første dag havde jeg følelsen af at være en del af afdelingen og tog del i alle opgaver uanset art. Der var fra første færd tillid til, at jeg kunne løse mine opgaver.

Mod afslutningen af praktikken blev jeg af HR-chef Helle Lund Gregersen tilbudt en midlertidig ansættelse på tre måneder – et tilbud, jeg naturligvis takkede ja til. Her fortsatte mit arbejde med de dagligdags HR-opgaver, men også en mere spændende opgave, hvor jeg i samarbejde med Helle udviklede og skrev på HR's bidrag til vores Strategi 2018. Processen var meget givende og spændende at være en del af.

For mig har det været et fantastisk forløb – jeg trives i Sparekassen og i HR, ikke mindst via en meget varieret og udfordrende hverdag.

Henover efteråret 2015 blev min ansættelse forlænget til nytår, og samtidig med at jeg skrev på min afsluttende bachelor-opgave, fortsatte jeg mine opgaver i HR-afdelingen, herunder arbejdet med Strategi 2018.

I december 2015 blev jeg tilbudt fastansættelse som HR-konsulent, og 1. januar 2016 startede jeg som en fast del af HR-afdelingen.

For mig har det været et fantastisk forløb – jeg trives i Sparekassen og i HR, ikke mindst via en meget varieret og udfordrende hverdag, hvor jeg arbejder med såvel store strategi opgaver som små driftsopgaver. Jeg sætter stor pris på at være en del af en fantastisk organisation og ikke mindst qua mit daglige arbejde at være med i arbejdet med at gøre vores fælles arbejdsplads endnu bedre.

Praktikant i HR
Igennem mit netværk havde jeg flere gange stødt på Sparekassen og var faktisk også blevet rådet til at søge hos dem. Jeg blev kaldt ind til en uformel og hyggelig samtale i HR-afdelingen, for at se om der var den rigtige kemi imellem os, og heldigvis var de klar på at lære mig en masse. Ydermere var jeg så heldig, at min praktikansvarlige i Sparekassen selv er uddannet administrationsbachelor og dermed vidste, hvad min uddannelse gik ud på. Vores uddannelse er stadigvæk forholdsvis ny, så det kan være en barriere, når vi skal ud i "den virkelige verden" – hvad kan vi egentlig?

Og dette spørgsmål har jeg stillet mig selv mange gange i løbet af de 4 måneder, der er er gået. Jeg har andre uddannelser og anden erhvervserfaring med mig i bagagen, og jeg skulle finde en balance i det, jeg har lært, den person jeg var, og den person jeg er ved at forme mig til. Og jeg er dybt taknemlig for den transformation, jeg har været igennem her i Middelfart Sparekasse.

Jeg er begyndt, at forstå, hvorfor Sparekassen har ramt noget helt unikt. For vil du Sparekassen, så vil den også dig. Du kan udvikle dig steder hen, som man faktisk ikke har tænkt på selv eller er klar over. Jeg er blevet mødt med åbenhed, tillid, nysgerrighed, tiltro, interesse og inddragelse på lige vilkår, som var jeg ansat i Middelfart Sparekasse. Den person, der kom 1. februar, er en helt anden person, der siger farvel den 31. maj. Tusinde tak til alle medarbejdere i Middelfart Sparekasse for denne ubeskrivelige rejse.

Carina læser på University College Lillebælt i Odense. Her er hun i gang med at uddanne sig til administrationsbachelor uddannelse med speciale i Human Resource.

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 forløb. 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 administrationen, da kontakten hertil ofte vil være pr. mail eller telefon. Vores nye kollega er hele tiden orienteret om, hvilken afdeling og medarbejder de skal møde i den første uges tid. Vi oplever, at det giver tryghed og stor glæde, da de føler sig ventet.

I undersøgelsen "Danmarks bedste arbejdsplads" for 2015 svarer 100 % af medarbejderne, at man som ny på arbejdspladsen føler sig velkommen.

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.

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.l. 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 / Samfundsansvar, 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.

UDDRAG FRA OPSTARTSPLAN/ UDDANNELSE AF NYE KOLLEGAER

Navn: Tina Jakupovic Thomsen **Afdeling:** økonomiafdelingen
Stilling: økonomimedarbejder **Din mentor de første tre måneder:** Trine Hauge Christensen

Når du kommer første dag skal du ind via personaleindgangen (modsat side af hovedindgangen). Du skal ringe til Trine på 6422 2297 eller 2790 0565, som vil sørge for, at du bliver lukket ind. Parkering – se sidste side.

DATO, TID OG STED	HANDLING	ANSVARLIG	
Dag 1 **8.30** **Plateau 4**	**Velkomst i afdelingen** Sparekassens værdigrundlag / Strategi 2018 Rundvisning og præsentation		**Trine Hauge Christensen** Økonomi- og regnskabschef
Dag 2 **2 timer** **Plateau 4**	**HR** Danmarks bedste arbejdsplads Kultur Strategisk HR Forsikringer, herunder sundhedsforsikring AP Pension Læringsportalen / VidenBarometer Medarbejderhåndbog Personaleforretninger Personaledokumenter Registrering af fravær, løn mv. i Orkidé	 	**Michael Hedemann** HR-Konsulent **Anita Hindberg** HR-Konsulent
1,5 time Plateau 2 Inkl. frokost	**Marketing og forretningsudvikling** Personlig branding, herunder • LinkedIn (erhverv) • Facebook (alle) • Google annoncering på medarbejderens navn • Oprettelse på LinkedIn • Intern kommunikation		**Kristian Gren** Chef for Marketing og Forretnings-udvikling
2 timer Plateau 4	**Kreditafdelingen** Kreditpolitik Afdækning af uddannelsesbehov i LEO system mm.		**Bjarne Bøgstrup** Kreditdirektør
0,5 time Plateau 0 Torvet	**Fotografering** Til hjemmeside samt visitkort		**Lisbet Michelsen** Marketing-konsulent
4 timer Plateau 2	**Oplæring FKS-Kernesystemet** • Menulinien i kerne • Notesdatabaser – alle • Medarbejderstamkort • Netbank • 3270 • Standarddokumenter i Notes • Opgavesystem • Standarddok. i Word • Kalendersystem/ on Time Viewer • E-engagement		**Thorkild Bachmann** IT-konsulent

Opsætning af PC: Når du begynder i din afdeling, skal du fra morgenstunden kontakte IT-afdelingen (Jørgen Jakobsen, lokal 1417), der vil hjælpe med opsætningen af din PC. Spørg evt. i afdelingen om det allerede er gjort.

TÆNK SIG, AT DE VIL BRUGE SÅ MEGET TID PÅ OS

Majbritt Galsgaard Fredgaard og Carsten Møller Larsen startede samme dag i Middelfart Sparekasse. De følte sig hjemme fra første minut.

Lidt forpustet. Og meget imponeret. Sådan havde Majbritt Galsgaard Fredgaard det, da hun så det program, hun skulle følge den første uge af sit nye arbejdsliv som kunderådgiver i Middelfart Sparekasse.

– Jeg tænkte, at det var helt fantastisk, at man vil ofre så mange ressourcer på en ny medarbejder, fortæller Majbritt Galsgaard Fredgaard.

– Ja, og det er jo ikke kun vores tid. Det er også alle de andres, supplerer Carsten Møller Larsen.

De to tiltrådte begge i Sparekassens afdeling i Vinding 1. februar 2016, og de kom begge fra det samme pengeinstitut i Vejle. Vi sidder i Sparekassens afdeling i Vinding og ser tilbage på deres første dage i Middelfart Sparekasse.

For Majbritt og Carsten startede arbejdslivet i Sparekassen på samme måde som alle andre nyansatte: Med et fem dage langt introforløb i hovedsædet, hvor der er oplæring og introduktion til alle afdelinger. Det spænder lige fra praktisk brug af mailsystem og intranet til introduktion til arbejdet med compliance og risikostyring.

– Jeg er typen, der gerne vil vide så meget som muligt. Så føler du dig bedre klædt på, når du møder kunderne. Efter en uge følte jeg, at jeg kendte hele Sparekassen, fordi jeg havde været omkring alle funktioner, siger Carsten Møller Larsen.

> Jeg er typen, der gerne vil vide så meget som muligt. Så føler du dig bedre klædt på, når du møder kunderne. Efter en uge følte jeg, at jeg kendte hele Sparekassen, fordi jeg havde været omkring alle funktioner.
> **Carsten Møller Larsen, rådgiver i Vinding.**

– Og du har fået sat ansigt på folk. Da jeg første gang skulle ringe til Bjarne i kredit (kreditdirektør Bjarne Bøgstrup, red.), var det ikke noget problem. Jeg havde mødt ham og kendte hans humor. At man har siddet over for hinanden gør bare dialogen meget lettere, siger Majbritt.

Klar i startblokken

Den største udfordring for de to var at affinde sig med, at den første uge på den nye arbejdsplads blev brugt på skolebænken. Begge så frem til mødet med kollegerne i Vinding og ikke mindst kunderne.

– Vi ville bare gerne i gang. Men det er den rigtige måde at starte på – det kan ikke være anderledes. Man skal bare gøre sig klart, at man først reelt er på sin plads en uge efter, man er tiltrådt, siger Carsten Møller Larsen.

Nu sidder de begge og tripper igen. De har haft travlt med at tage imod kunder til afdelingen i Vinding, så det er på tide at komme tilbage til arbejdet. Kunderne venter, og arbejdsglæden er på fuld tank. Både Majbritt og Carsten skiftede til Middelfart Sparekasse for at komme tilbage til et pengeinstitut med decentral struktur og et stærkt kollegialt sammenhold. Noget de oplevede for år tilbage i den daværende Brørup Sparekasse.

– Det er som at komme hjem igen. Det følte jeg fra første gang, jeg gik ind ad døren. Ånden og fællesskabet er helt specielt, siger Majbritt.

Det oplevede de to, da de i de første uger efter tiltrædelsen havde så travlt med at tage imod nye kunder, at Vinding-afdelingen ikke kunne følge med.

– Der gik besked rundt til alle afdelinger om, at vi havde brug for hjælp. Der gik en halv time, så var hjælpen på plads. Det er da fantastisk. Jeg er ikke i tvivl om, at de også har travlt i de andre afdelinger, men de kunne se, at vi havde brug for hjælp. Og så fik vi den. Jeg er dybt imponeret, siger Carsten Møller Larsen.

> Det er som at komme hjem igen. Det følte jeg fra første gang, jeg gik ind ad døren. Ånden og fællesskabet er helt specielt.
> **Majbritt Fredgaard, rådgiver i vinding.**

Fra venstre Tina Andersen, Bente Skøtt Larsen, Steen Tinsfeldt, Thomas Patrick Ingemansen, Dorthe Østergaard Lillemark, Lene Olling, Charlotte Gyda Borg Nielsen og Jørgen Pahl

FÆLLESSKAB I SVENDBORG – SPAREKASSENS NYESTE AFDELING

Åbenhed og 100-dages samtaler med alle medarbejdere er en del af afdelingsdirektør Steen Tinsfeldts plan for at gøre ét hold ud af de otte nye kolleger i Svendborg.

Afdelingsdirektør Steen Tinsfeldt og hans syv kolleger i Middelfart Sparekasses afdeling i Svendborg arbejder hver dag på at gøre Sparekassens 18. afdeling til en rentabel forretning. Det er hårdt, men også sjovt og inspirerende arbejde.

– Det er fantastisk. Det at starte med et nyt hold, hvor alle byder sig til. Vi startede uden en kunde på bogen, og vi tjente ikke en krone. Hvordan kan vi gøre det til en god forretning, spørger Steen Tinsfeldt retorisk.

For han ved det jo godt. Det handler om at tiltrække kunder til Middelfart Sparekasses afdeling på Tinghusgade i Svendborg. En opgave han som afdelingsdirektør står i spidsen for at løse. Ukendt med opgaven eller byen er han langt fra. Han skiftede 1. november 2015 til Middelfart Sparekasse efter 25 år som afdelingsdirektør i Jyske Bank i Svendborg.

– Jeg kunne se, at der var sammenfald mellem den måde, jeg drev butikken på i Jyske Bank, og den måde, jeg kunne drive butikken på i Sparekassen. Sparekassens værdier går hånd i hånd med mine, siger 56-årige Steen Tinsfeldt, som derfor tog den nye udfordring.

Vi sidder i et mødelokale i den nyistandsatte afdeling i Tinghusgade 22, hvor der var åbningsreception den 9. december 2015. Nøjagtig én måned tidligere åbnede Sparekasse i midlertidige lokaler i nummer 26. Med sparsomt møblement og EDC-gulvtæpper. Ikke nogen strømlinet start, men en god måde at starte på for det nye hold i Svendborg. Her blev sammenholdet og entreprenørånden født.

Alle er med

Netop det at få gjort ét hold ud af de otte medarbejdere var en kerneopgave for Steen Tinsfeldt. Fem af de otte er tidligere kolleger i Jyske Bank i Svendborg.

> Andre steder kan kunde- og kasse-medarbejdere opleve ikke at være en del af holdet. De er lige så vigtige som rådgiverne. Den ene kan ikke undvære den anden og omvendt.
> **Steen Tinsfeldt, afdelingsdirektør i Svendborg.**

– Jeg har fra starten arbejdet på at gøre os til ét hold. Det kan ikke undgås, at der bliver nogen snak om, hvordan vi gjorde i Jyske Bank, eller hvordan vi kender den ene eller anden person. I de tilfælde sørger jeg altid for at give de andre en kort briefing, så de ved, hvad det handler om, siger Steen Tinsfeldt, som arbejder ud fra devisen, at jo større åbenhed, jo bedre for alle parter.

– Vi har en daglig morgenbriefing, hvor alle kommer til orde og fortæller om gårsdagens oplevelser og dagens opgaver. Jeg prøver at gøre alle til ét hold, og de 100-dages samtaler, jeg netop har haft med alle medarbejderne, viser heldigvis også, at der ikke er en "os og dem"-følelse, siger Steen Tinsfeldt.

I samme boldgade er det også et mantra for ham, at alle føler sig lige vigtige uanset titel og arbejdsopgaver.

– Andre steder kan kunde- og kassemedarbejdere opleve ikke at være en del af holdet. De er lige så vigtige som rådgiverne. Den ene kan ikke undvære den anden og omvendt, siger afdelingsdirektøren.

Kulturbærere på besøg

I forbindelse med åbningen fik afdelingen jævnligt besøg af to rådgivere fra Middelfart-afdelingen, Hanne Thyssen og Gitte Brandt. Det er fast kutyme, at der sendes "kulturbærere" ud til nye afdelinger. Deres opgave er både at give Sparekassens særlige kultur og kendskabet til systemerne videre. I Svendborg var det især på systemsiden, at de blev sat i arbejde.

– Netop fordi der er sammenfald mellem den måde, Sparekassen og jeg vil gøre tingene på, var kulturen der sådan set allerede. Men der var kun to med kendskab til Sparekassens systemer, så der havde vi brug for hjælp, siger Steen Tinsfeldt, som gik hen og fik dårlig samvittighed over at trække på ressourcerne fra Middelfart.

– Vi sad jo otte mand næsten uden kunder, så jeg følte, at de kunne gøre mere gavn i Middelfart end hos os, siger Steen Tinsfeldt, der tog den tanke med til HR-chef Helle Lund Gregersen.

– Hun sagde "Det skal du ikke bekymre dig om". Og det var godt. For det er jo alletiders, at de kommer og holder os i hånden. Vores vigtigste opgave er at få nogle kunder på bogen, og så skal det ikke være problemer med systemer, der står i vejen, siger Steen Tinsfeldt.

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.

Gitte Brandt, rådgiver i Middelfart Privat

Hanne Thyssen, rådgiver i Middelfart Privat

DE BAR KULTUREN TIL SVENDBORG

Gitte Brandt og Hanne Thyssen byttede i tre måneder Middelfart ud med Svendborg for at give Sparekassens nyeste afdeling en god start.

Med henholdsvis 18 og 10 års anciennitet i Middelfart Sparekasse har Gitte Brandt og Hanne Thyssen, begge privatrådgivere i Middelfart-afdelingen, Sparekassens kultur, værdier og it-systemer godt inde under huden.

Derfor meldte de sig begge, da HR-afdelingen i efteråret 2015 søgte en kulturbærer til at få Sparekassens nyeste afdeling i Svendborg godt i gang. Kulturbæreren er en del af konceptet, når en ny afdeling åbner. I de første måneder får de nye kolleger assistance af en erfaren kollega. Hensigten er at bevare den kultur, som Sparekassen står for med fokus på kundetilfredshed, medarbejdertilfredshed og stor decentral beslutningskraft.

Gitte Brandt var ikke i tvivl om, at det var en opgave, hun gerne ville tage på sig.

– Jeg tænkte med det samme, at det lød spændende, og det kunne jeg godt tænke mig at være en del af, siger hun.

Vi ville ikke være nogle "bestemmere", der kom og sagde, hvordan alting skal gøres.
Hanne Thyssen, rådgiver og kulturbærer.

Hanne Thyssen så det også som en mulighed for at lære.

– Det er jo ikke kun os, der skal lære dem. Vi kan også lære noget nyt, siger Hanne.

De to kolleger fik lov at dele kulturbærer-opgaven mellem sig.

– Det var rart, at vi var to om det. Vi snakkede meget, om hvordan vi skulle gribe det an, fortæller Hanne Thyssen.

De blev hurtigt enige om, hvordan de ikke ville gøre.

– Vi ville ikke være nogle "bestemmere", der kom og sagde, hvordan alting skal gøres, siger Hanne.

– De skal have lov at forme deres egen arbejdsplads, supplerer Gitte.

Det budskab lagde de ud med at give til kollegerne i Svendborg, da de en novemberdag havde første arbejdsdag i den nye afdeling – som oven i købet var så ny, at den var åbnet i midlertidige lokaler.

– Vi ville gøre det klart, at det ikke var vores mission. Havde det været det, havde jeg sagt nej tak. Vi ville gerne bidrage med vores erfaring i Sparekassens kultur, arbejdsform og systemer, siger Hanne.

De bløde værdier i fokus

Hele idéen med kulturbærerne er netop også i høj grad at introducere nye medarbejdere til Sparekassens værdier og arbejdsform, understreger HR-chef Helle Lund Gregersen. Når man som arbejdsplads gerne vil fastholde sine særkender, er det især en udfordring i nye afdelinger med lutter nye medarbejdere, hvor kulturen gerne skal leve på samme vis som i bestående afdelinger og i hovedsædet.

– Derfor handler det at være kulturbærer om at handle på de mange små ting i hverdagen, de nye kolleger er i tvivl om. Når det giver mening, må de gerne sige "sådan vil vi normalt gøre i Sparekassen". Det handler også om at introducere dem til Medarbejderhåndbogen, hvor der er informationer om stort og småt i relation til Sparekassen, siger Helle Lund Gregersen.

Og så handler det om at være åben og bringe nye indtryk med hjem.

– Det giver også mange nye input til organisationen, når vi tager imod nye medarbejdere. Kulturbærerne må også meget gerne bære nye idéer og forslag med hjem, så vi hele tiden kan udvikle måden, vi arbejder og samarbejder på, siger Helle Lund Gregersen.

Er du kulturbærer?

For at sikre vores nye kollegaer i Svendborg en god start i Middelfart Sparekasse søger vi fra omkring 01.11.2015 og ca. tre måneder frem en kundemedarbejder og en rådgiver, der kender systemerne og organisationen.
To kulturbærere, som skal være med til at sikre, at den kultur og arbejdsform, der kendetegner Sparekassen, får en god start i Svendborg. Det bliver helt sikkert både travlt og spændende. Vi er klar over, at der er et stykke vej til Svendborg, så vi finder naturligvis en løsning mht. kørsel og evt. overnatning.

Såfremt du har lyst og er villig til at hjælpe eller blot har spørgsmål til opgaven, så send en mail til hlg@midspar.dk eller kontakt mig på 27900547.

/HR

Kulturbærer til Svendborg pr. 01.12.2015

Vi har fået flere ansøgninger om at blive kulturbærer som rådgiver i Svendborg. Det er dejligt at mærke opbakningen til den nye afdeling.

Vi har aftalt med Hanne Thyssen og Gitte Brandt, begge Middelfart Privat, at de deler opgaven og tager af sted 5 dage på skift (torsdag - onsdag) fra december og tre måneder frem.

Vi har ikke modtaget nogen ansøgninger om at blive kulturbærer som kundemedarbejder. Da Thomas, ny kundemedarbejder til Svendborg, kender Sparekassen og kulturen fra sine år i Odense, kan han løfte den opgave.

Thorkild Bachmann, It afdelingen har tilbudt at køre til Svendborg 2 dage om ugen i december, således at han evt. kan hjælpe med med brugen af systemerne. Vi vil i løbet af december vurdere, om der er også er et behov for hjælp i januar 2016.

/HR

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.

Sune Hasseltoft, afdelingsdirektør i Odense Erhverv pr. 1. februar 2016

3. INSPIRATION

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

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

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

Historier der deles med medarbejderne, og som får dem til at føle sig stolte af arbejdspladsen.

ET STÆRKT DNA

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

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

Vi er meget bevidste om værdien af at kommunikere budskaber, som knytter sig til vores vision om at være "Bedst til kunder". Derfor bliver forskellige budskaber fra vores værdigrundlag "Sådan er vi!" eksempelvis brugt på vores visitkort. Desuden har samtlige afdelinger indrammede plakater hængende med udsagn fra henholdsvis medarbejdere og kunder, der hver dag minder medarbejderne om visionen om at blive "Bedst til kunder" og ambitionen om at være Danmarks bedste arbejdsplads.

Også i den eksterne markedsføring fokuserer vi på kommunikation af vores værdier og holdninger. Vi bruger ikke mange penge på at markedsføre almindelige produkter, men i stedet på markedsføring af de holdninger, vi ønsker at stå for og det brand, vi ønsker at udbygge.

Når vi eksempelvis reklamerer for et produkt, er det et produkt med en særlig holdning bag, som fx MS Fokus - en opsparingskonto, hvor kunden sparer op samtidig med at støtte et velgørende formål, og Energilån - et lån til en særlig lav rente, hvor kunden kan låne til et tiltag, der kan nedsætte energiforbruget i hjemmet, eller en miljørigtig bil. Læs mere om produkterne under afsnit 10b.

VÆRDIGRUNDLAG

VISION :

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 privat- og erhvervsengagementer, 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.

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

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.

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.

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

Alle afdelinger fik et "strategi-sæt", hvor de fik til opgave at arbejde med forretningsmodellen og beskrive emner, hvor fokus enten skulle fortsættes, fravælges, forstærkes eller formindskes.

Et bæredygtigt værdigrundlag
Vores værdigrundlag blev udarbejdet i 2012 i forbindelse med vores "Strategi 2015". Vi lavede eksempelvis en spørgeundersøgelse blandt medarbejderne, der kortlagde brugen og forståelsen af de værdier, som havde tjent Sparekassen gennem 20 år, og efterfølgende videreudviklede medarbejderne værdigrundlaget ved et medarbejderseminar.

Tre år senere kan vi konstatere, at vi er lykkedes med vores strategi, og at vores værdigrundlag er langtidsholdbart. I strategiperioden for 2013-2015 er vi i to uafhængige undersøgelser flere gange blevet kåret som det mest kundevenlige pengeinstitut i Danmark, og vi er gået fra at være Danmarks 12. bedste arbejdsplads i 2013 til to år senere at kunne glæde os over en flot andenplads. Det er resultater, vi kan være stolte af, særligt når vi tænker på, at vi de sidste fire år har budt velkommen til cirka 200 nye medarbejdere.

I den nye strategiperiode holder vi således fast i vores værdigrundlag og sigter fortsat efter at være "Bedst til kunder". For at leve op til visionen om at blive bedst til kunderne er initiativerne i strategien bygget op omkring Sparekassens tre-benede mission: unikt arbejdsfællesskab, bæredygtige resultater og lokal udvikling. Missionen afspejler sig desuden i de ti strategiske målepunkter, som vi sammen skal nå i strategiperioden (se målepunkterne på s. 84). På den måde sikrer Sparekassen, at værdigrundlaget gøres nærværende for medarbejderne i det daglige arbejde.

Værdigrundlaget som fundament for ny strategiproces
Vi så det derfor som en naturlig del af vores nye treårige strategi, "Den gyldne middelvej version 2.0", at bygge processen og de nye tiltag op om vores værdigrundlag og forretningsmodel. Eksempelvis fik samtlige afdelinger et "strategi-sæt", hvor de fik til opgave at arbejde med forretningsmodellen og beskrive emner, hvor fokus enten skulle fortsættes, fravælges, forstærkes eller formindskes. Derudover skulle medarbejderne komme med forslag til konkrete aktiviteter og handlinger inden for strategiens fire hovedemner: medarbejdere, digitalisering, samfundsansvar og forretningsudvikling. Læs mere om strategiprocessen i kapitel 5.

For at motivere vores konkurrencelystne kolleger og gøre arbejdet en smule sjovere, udskrev vi samtidig en intern konkurrence, som gik ud på, at hver afdeling skulle finde det bedste strategiforslag, som de skulle aflevere sammen med deres strategiarbejde. Forslagene blev efterfølgende offentliggjort på intranettet, hvor alle medarbejdere kunne stemme på et forslag (dog ikke fra ens egen afdeling). Vinderafdelingen blev afsløret til medarbejderdagen i efteråret 2015 og Vinding-afdelingen blev præmieret med en Bridgewalking tur til hele afdelingen. Læs mere på bridgewalking.dk.

KULTURPROFILEN

Kulturprofilen skaber værdi på flere parametre og bidrager eksempelvis til at puste liv i Middelfart Sparekasses værdigrundlag og videreføre den eksisterende kultur. Samtlige nye medarbejdere får nemlig en version af den nyeste kulturprofil sammen med en introduktion til kulturen i Sparekassen og til Danmarks Bedste Arbejdsplads og får på den måde et værdifuldt indblik i Sparekassens kerne. Desuden får samtlige afdelinger et antal trykte eksemplarer, og alle har adgang til en digital udgave af kulturprofilen.

Rikke Dresing på besøg til morgenmøde i Middelfart Erhverv

Morgenmøder 2016
Vi har allerede taget hul på flere af initiativerne i den nye strategi. Et af initiativerne er et eksempel på, hvordan Strategi 2018 gør Sparekassens værdigrundlag nærværende for medarbejderne. Samfundsansvar udgør en stor del af Sparekassens DNA, og i strategien slår vi fast, at samfundsansvar er en forretningsdisciplin, som derfor ikke skal drives af en fagansvarlig, men af hele organisationen. Det kræver en intern bevidsthed om, hvad samfundsansvar er, og hvordan de enkelte afdelinger kan bidrage hertil. For at styrke den interne kommunikation om samfundsansvar har samtlige afdelinger derfor i foråret 2016 haft besøg af underdirektør Rikke Dresing til et morgenmøde om samfundsansvar. Læs mere om morgenmøder i kapitel 4.

EN HYGGELIG TRADITION GÅR I ARV

Vi mødes ofte på tværs af afdelinger - også i kantinen til et spil kort. Hver dag klokken præcis 13 kan man være helt sikker på at møde Steen Gammelby, Bjarne Bøgstrup, Claus Hansen og Ulrik Sørensen ved et bord i Sparekassens kantine i hovedsædet. Det er Middelfart Privat, kredit og forretningsudvikling, der mødes til et spil, hvor værdierne ikke er store, men hvor Sparekassens værdier er i spil. Over en gang frokost mødes de fire garvede kortspillere til en gang 'ligeud' – et spil, der minder om l'hombre med whist-elementer.

- Ja, vi har i hvert fald spillet i de snart 37 år, hvor jeg har været ansat, siger Steen.

Og konceptet er simpelt:

- Vi spiller om æren, så når måneden rinder ud, finder vi ud af, hvem taberen er, og han skal så give brød til de andre spillere, fortæller Ulrik, som er firkløverens nyeste skud på stammen og nu spiller på sit tiende år.

Ja, vi har i hvert fald spillet i de snart 37 år, hvor jeg har været ansat.

Steen Gammelby, rådgiver i Middelfart Privat.

Medarbejderdagen 2015
Hvert år afholder vi medarbejderdag, som bruges på et eller flere faglige temaer, der støtter op om Sparekassens strategi og værdigrundlag. Dagen sluttes af med et socialt arrangement.

Mere end 200 medarbejdere var mødt op til medarbejderdagen, som i år stod i strategiens og dermed også i værdigrundlagets tegn. Vi lagde ud med fælles morgenmad, og efter en introduktion til dagen ved vores direktør, Martin Baltser, fik vi besøg af Hanne Lindblad, daværende direktør i teleselskabet Call me, som inspirerede os med at fortælle om "Tal Ordentligt-kampagnen". Efterfølgende havde vi planlagt "strategi-dating", hvor medarbejderne blev inddelt i grupper og fordelt på forskellige temaer i relation til strategien. Og her fik ideerne frit løb. I løbet af dagen skulle medarbejderne desuden stemme om, hvilket velgørende formål der skulle modtage årets juledonation. Medarbejderne havde tidligere på året indsendt forslag til modtagere af juledonationen. Læs mere om juledonationen på s. 42.

Samfundsansvar (CSR) udgør en særlig del af Sparekassens rødder og værdigrundlag, så eftermiddagens program stod på CSR-festival i ægte hippie-stil i telt under Den Ny Lillebæltsbro. Her skulle medarbejderne kreere hver deres unikke flower-power-hippie-look på god, gammeldags manér med kartoffeltryk, perler og piberensere og forberede en tale for, hvordan de ville bidrage til at forbedre verden. Jørgen de Mylius satte ekstra gang i stemningen, da han senere på eftermiddagen skruede op for Eldorado-quizzen. Den festlige stemning fortsatte resten af aftenen i 60'er stil på Severin Kursus- og Konferencecenter i Middelfart.

Formålet med strategiarbejdet har været at inddrage medarbejderne i hele processen og derigennem at give dem en mulighed for at komme med gode input og sætte sit præg på Sparekassens udvikling i den nye strategiperiode. Samtidig har det været en oplagt mulighed for at genopfriske vores værdigrundlag og forretningsmodel og præsentere det for vores mange nye kolleger. Efter lanceringen af den nye strategi har samtlige medarbejdere fået lov til at lægge to timer i arbejdskalenderen til at læse og reflektere over den nye strategi.

> Formålet med strategiarbejdet har været at inddrage medarbejderne i hele processen og derigennem at give dem en mulighed for at komme med gode input og sætte sit præg på Sparekassens udvikling i den nye strategiperiode.
> **Rikke Dresing, underdirektør.**

En del af medarbejderdagen var CSR-festival i ægte hippie-stil i telt under Den Ny Lillebæltsbro med Jørgen de Mylius og Eldorado-quizzen.

MEDARBEJDERDAG
12. SEPTEMBER 2015

NYTÅRSTØJ KL. 8.00 - 9.30

Det vil være muligt at prøve det tøj, der bliver udbudt som nytårsgave i december 2015.
Sted: Kælderen for mænd og Plateau 4 for damerne. Der vil være spejle og en repræsentant fra leverandøren Momenti til stede.

Der serveres morgenmad i kantinen kl. 8.30 – 9.30

LÆRING KL. 9.30 - 13:00

- Indledning ved Martin
- Ekstern indlægsholder – Hanne Lindblad fra Call me
- 'Strategi-dating'

Sted: Havnegade 21, 5500 Middelfart

Frokost og transport på egen hånd kl. 13:00 – 14:00
Lunch to go – Sandwich og drikkelse
Fra Havnegade 21 til grønt om[illegible]

MEDARBEJDERNES INDSATS SKABER VÆRDI

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

Medarbejderne er vores vigtigste aktiv og drivkraften for, at vi lykkes med vores forretning og strategi. Den særlige grad af medarbejderinvolvering i strategiprocessen fra 2013-2015 samt i den nye "Strategi 2018" illustrerer således, hvordan Middelfart Sparekasse værdsætter medarbejderne og deres indsats i det daglige arbejde. Initiativerne i den nye strategi er bygget op omkring Sparekassens mission og afspejler på den måde, hvordan medarbejdernes bidrag til strategien skaber værdi for både Middelfart Sparekasse, kunder og samfundet generelt.

Kompetenceafklaring

Vi skal investere i vores arbejdsliv for at sikre, at vi har kompetencerne til at imødegå fremtidens behov, men også hvis vi ønsker inspiration til at ændre kursen i vores karriere, opnå bedre balance mellem arbejde og privatliv – eller blot ønsker nye udfordringer på jobbet. I den kommende strategiperiode tilbyder Sparekassen derfor samtlige medarbejdere en afklaring af deres kompetencer – både faglige og personlige. Dermed kommer kompetenceudviklingen til at hvile på et solidt fundament og vil samtidig være tilpasset den enkelte medarbejder. Forløbet skydes i gang i 2016. Læs mere om kompetenceafklaring og Worklife Investment i kapitel 7.

> 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.
>
> **Kent Petersen, formand for Finansforbundet.**

Kunde nummer 60.000
Kundetilfredsheden afspejler sig i den kundetilstrømning, vi har oplevet de seneste år. En glædelig nyhed, som vi delte med vores medarbejdere, var, da vi i oktober 2015 kunne fejre vores kunde nummer 60.000.

"Vi ser en lige linje fra tilfredse medarbejdere til tilfredse kunder. Hvis du kommer glad på arbejde, har du overskud til at være smilende og imødekommende over for kunderne. Derfor hænger tilfredse medarbejdere tæt sammen med vores mission om at være bedst til kunder." Adm. direktør Martin Baltser.

Begivenheden blev fejret både internt og med kunderne.

> Vi ser en lige linje fra tilfredse medarbejdere til tilfredse kunder. Hvis du kommer glad på arbejde, har du overskud til at være smilende og imødekommende over for kunderne.
> **Martin Baltser, adm. direktør.**

Så "rundede" vi 60.000 kunder

Så nåede vi de 60.000 kunder - helt nøjagtig havde vi pr. 18.09 60.033 kunder.

En fantastisk milepæl og samtidig er målet i strategi 2015 også nået - som det ser ud nu, vil vi endda nærme os 62.000 kunder inden året er omme !

/Ledelsen

Oprettet: 21-09-2015

Peter Møller

SMID TØJET

Med udgangspunkt i medarbejdernes input til strategien formulerede vi følgende strategitiltag:

"Vi vil tillige holde os opdateret på de mange aktuelle landsindsamlinger, så vi på den måde øger muligheden for at kunne bakke op herom." (Strategi 2018, s. 48)

Derfor tilmeldte vi os i marts 2016 kampagnen "Smid Tøjet Danmark". Kampagnen er et samarbejde mellem Dansk Røde Kors, TV 2 og Coop. Der var stor opbakning til initiativet, og Sparekassens medarbejdere indsamlede i alt 200 kilo tøj til formålet. På den måde bidrager initiativet til Røde Kors' arbejde med nødhjælp, og derigennem skaber medarbejderne stor værdi for samfundet.

Julegave med hjertevarme

Vi har de seneste fem år doneret medarbejdernes julegave til udsatte børn i lokalområdet, fordi de trængte til en opmuntring i juletiden. Ideen kom fra nogle medarbejdere, der mente, at vores julegave kunne gøre mere gavn på den måde. Gaven bliver givet anonymt i forhold til børnene, da vi ikke ønsker, at gaverne skal anvendes til markedsføring fra vores side.

Der kommer mange positive tilbagemeldinger, og vores medarbejdere udtrykker blandt andet en stolthed over, at vi ved at gå foran med et godt eksempel er med til at sætte noget lignende i gang andre steder.

Denne gode tradition vil vi fortsætte i den kommende strategiperiode, og samtidig vil vi opfordre alle vores medarbejdere til at komme med forslag til projekter, vi kan støtte, når tiden for afstemning om årets juledonation nærmer sig.

Lokale budgetter

Afdelingerne har den tætteste kontakt med lokalområdet og har derfor pulsen på, hvor Sparekassens bidrag gavner mest. Derfor har samtlige afdelinger et budget, som giver afdelingerne mulighed for at give en ekstra hånd til samfundet, hvor de vurderer, at der er mest behov for det. Det ligger i tråd med vores tilgang til, at samfundsansvar ikke skal drives af en fagansvarlig, men af hele organisationen.

STOLTHED PÅ ARBEJDSPLADSEN

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

Vi modtager løbende anerkendelser for vores måde at drive forretning på og vores tilgang til kunder, medarbejdere og det omkringliggende samfund. Det styrker følelsen af teamånd internt og skaber stor stolthed både internt og eksternt. Vi anser det derfor som en vigtig del af vores hverdag at dele historierne med hinanden. Historierne deles primært via vores intranet, som åbner på medarbejdernes computer som det første, når de møder om morgenen, og som derfor bruges aktivt. Læs mere om videndeling via intranettet i kapitel 4.

I det følgende vil vi derfor præsentere et udvalg af de historier, vi har delt med medarbejderne i 2015 og 2016, og som får medarbejderne til at føle sig stolte af at være en del af Middelfart Sparekasse. Historier, som gør Sparekassens værdier, mission og vision nærværende for medarbejderne og samtidig sikrer en levende strategi.

Danmarks næstbedste arbejdsplads

Vores medarbejdere udgør det hårdeste og ærligste dommerpanel i konkurrencen om at blive Danmarks bedste arbejdsplads. Derfor bredte der sig en helt særlig følelse af stolthed i Sparekassen, da konkurrencen i 2015 resulterede i en placering som Danmarks næstbedste arbejdsplads samt en nominering om specialprisen for samarbejde. Nyheden om den flotte andenplads blev naturligvis hurtigt delt på vores intranet og eksternt via midspar.dk, sociale medier og pressen. Desuden blev placeringen fejret internt med kage i samtlige afdelinger. Læs historien om Luise og Per's deltagelse ved Danmarks Bedste Arbejdsplads 2015 i kapitel 9.

Vi har Danmarks næstbedste arbejdsplads

Kære alle,

Vi kan alle smile ekstra meget til kolleger og kunder i dag. Tirsdag aften kårede Great Place To Work Danmarks Bedste Arbejdsplads ved en gallafest i Cirkusbygningen i København. Sparekassen stillede med 11 deltagere til festen, hvor vi med rette håbede på noget stort.

Og det blev stort. Vi kom hjem med en andenplads til Middelfart Sparekasse i konkurrencen. Et utroligt flot resultat, for det er Superligaen, vi kæmper i, når vi deltager i Great Place To Works årlige konkurrence. Langt fra alle virksomheder deltager, men dem, der gør, tager arbejdsmiljø alvorligt.

Som I måske husker, lavede Sparekassen i år det bedste resultat nogensinde i medarbejdertilfredshedsundersøgelsen, som sammen med vores Kulturprofil, afgør placeringen i konkurrencen. På bundlinjen stod, at 100 procent mener, at Middelfart Sparekasse er et rigtigt godt sted at arbejde. Det resultat kan vi kun være stolte af.

At en enkelt var bedre end os, skal ikke ødelægge glæden over et super resultat. Selvfølgelig er det sjovt at vinde en konkurrence, men det er mange gange vigtigere, at resultatet – og dermed arbejdsmiljøet - er godt. Så køb rigeligt med kage i alle afdelinger i dag, så Danmarks Bedste Andenplads kan blive fejret med manér.

/Ledelsen

PS: Det var Center for Socialpsykiatri i Lolland Kommune, der slog os og blev kåret som Danmarks

Fra sølv til guld

En andenplads i konkurrencen om at blive Danmarks Bedste Arbejdsplads stoppede ikke kampgejsten hos Middelfart Sparekasse. Ved årets Totalkredit Partnercup stillede Sparekassen med et stærkt håndboldhold, som ubesejret kunne hive guldet med hjem. Nyheden blev naturligvis delt på intranettet.

Middelfar Sparekasse vinder B-rækken i Totalkredit Partnercup

Som alle sikkert ved deltog vi i Totalkredit Partnercup og trak os sejrrigt ud af deltagelsen. Vi vandt ubesejret B-rækken som vi havde tilmeldt os. Trænerens krav til spillerne inden stævnet var sejr og dette forstod spillerne. Så der blev kæmpet og ydet en kæmpe indsats:-)) TK har sendt os lidt billeder samt lidt info om dagen

Danmarksmester i kundetilfredshed

I 2015 kunne vi for andet år i træk bryste os af topplaceringer i to uafhængige kundeundersøgelser, når det gælder tilfredshed blandt såvel privat- som erhvervskunder. De to undersøgelser er Analyse Danmarks Bankanalyse og Finanssektorens Kundebenchmark. Finanssektorens Kundebenchmark er den mest omfattende undersøgelse af kundetilfredsheden i pengeinstitutter med besvarelser fra henholdsvis 25.000 privatkunder og 2.000 erhvervskunder. Den glade nyhed blev delt internt på intranettet, hvor ledelsen blandt andet tilføjede:

”Med dagens resultat, og de foregående års topplaceringer i Analyse Danmarks bankanalyse, kan vi erklære, at vi er kommet i mål i forhold til målepunktet kundetilfredshed i Strategi 2015. Tilfredse kunder er et af de stærkeste kort at spille, når nye kunder skal vælge os til. Og det kommer ikke af, at vi skriver det, men af det folk oplever, når de møder Middelfart Sparekasse. Derfor: En kæmpe tak til alle for den indsats der ydes over hele linjen.”

Nyheden blev ligeledes delt eksternt på Sparekassens hjemmeside, Facebook og LinkedIn samt i pressen. De flotte placeringer blev naturligvis fejret i alle afdelingerne.

Kundeklager

Også når der opstår uenigheder mellem os og kunderne, går vi langt for at fastholde den gode dialog. I 2015 modtog Sparekassen i alt 6 kundeklager. Sparekassen har én sag, som verserer i Pengeinstitutankenævnet, mens én anden sag er blevet afvist i Pengeinstitutankenævnet. Vi anser det niveau som et udtryk for, at vi lykkes med at bevare den gode dialog med kunden, også når der opstår udfordringer.

ÅRETS DIGITALE FINANS-VIRKSOMHED

Nomineret til Årets Digitale Finansvirksomhed

Som I måske har læst på Finanswatch, er Sparekassen nomineret til to priser, når Finanswatch og analyseinstituttet Wilke, kårer Årets Digitale Finansvirksomhed på onsdag den 27. april på Nationalmuseet.
Det er første gang, priserne uddeles, og vi er nomineret i kategorien "mellemstore pengeinstitutter". Der uddeles tre priser: "Bedste interne digitale setup", "Bedste digitale kundeløsninger" og en samlet vinder af "Årets digitale finansvirksomhed". Vi er med i opløbet om de to sidstnævnte priser.
Baggrunden for nomineringen er bl.a. undersøgelser af kundernes oplevelse af vores digitale services samt ekspertvurderinger af blandt andet, hvordan vores hjemmeside performer.
Efter vi blev nomineret, har vi skullet besvare nogle yderligere spørgsmål før konferencen på onsdag. Kristian Gren og Peter Møller deltager på selve dagen.

Oprettet: 19-04-2016

Bjarne Jacobsen

Årets digitale finanspris - kåring

Stolte over Sparekassens nominering til årets finansvirksomhed drog Martin, Peter og jeg til prisuddeling i København.

Kåringen af årets finansvirksomhed er et nyt initiativ, der sætter fokus på den digitale udvikling i den finansielle sektor med udgangspunkt i følgende priser:

- Bedste digitale kundeløsning
- Bedste interne digitale setup
- Årets digitale finansvirksomhed

Vi var nomineret, og dermed blandt de tre bedste banker, i kategorien mellemstore banker og indstillet til prisen for bedste digitale kundeløsning og årets digitale finansvirksomhed.
Desværre måtte vi krølle takketalen sammen og se os slået af Vestjysk Bank, der løb med alle tre priser.

Uagtet at det jo er uvant for os ikke at vinde, så er det flot at vi kommer i betragtning til prisen. Og så har vi jo en treårig strategiperiode til at vise, at vi både er bedst til kunder i det personlige og det digitale møde...

Læs mere på: http://www.digitalfinanspris.dk/

Oprettet: 27-04-2016

Kristian Gren

UDDRAG FRA INTRANETTET

Handicappris til afdelingen i Hedensted
Hedensted Kommune og Hedensted Kommunes Handicapråd sætter stor pris på den nyrenoverede afdeling i Hedensted. I fredags overrakte borgmester Kirsten Terkilsen kommunens Handicappris 2015 til afdelingsdirektør Rune Petersen.

En ny rampe til afdelingen, automatiske døre og let adgang til både hæveautomat og mødelokaler er nogle af begrundelserne for, at afdelingen fik prisen.

Du kan læse omtalen på midspar.dk her:
http://midspar.dk/nyheder/nyheder-privat/sparekasse-faar-pris-for-tilgaengelighed/

Desuden er der i nyhedsrullen på intranettet links til omtalen i forskellige lokalaviser.
Med prisen fulgte et oliemaleri en lokal kunstner og et skilt, som nu skal have plads på bygningen.

Kundehistorier

Anerkendelser fra kunderne er også en drivfaktor for medarbejdernes stolthed. Ligeledes puster anerkendelserne og historierne liv i vores vision om at være bedst til kunder. Derfor deler vi løbende mange af de solstrålehilsner på intranettet, som kunderne enten har sendt direkte til os eller delt med os via de sociale medier.

Dagens gladeste kunde

Anita Rusel i Esbjerg var hurtig og hjælpsom ved tasterne, da denne kunde havde et spørgsmål. Det kastede denne svarmail af sig, og Mikkel får titlen "Dagens gladeste kunde" :-)

Det er fantastisk, tak for hjælpen!

Vi er simpelthen så glade for at være skiftet til Middelfart Sparekasse. Da vi var hos Nordea havde vi somregel altid en lille klump i maven, for vi vidste aldrig om tingene spillede som de skulle og vi havde aftalt. Den klump er vi kommet af med efter skiftet til Middelfart Sparekasse for du og dine kolleger giver en fantastisk og hurtig uovertruffen service - tak for det!

God dag.

Mvh. Mikkel

Oprettet: 10-09-2015

Solstrålehistorie fra Horsens

I forbindelse med at en erhvervskunde hos os skulle have oprettet en konto til en nyansat - bad jeg om yderligere ligitimation, da det indlevere ikke var godt nok. Min kunde blev lidt sur og syntes jeg var rigtig træls. Jeg forklarede hende at dette var EU -bestemt og ikke noget jeg bare fandt på. Dagen efter ringede hun til mig og sagde UNDSKYLD !! Hun havde fuld respekt for at vi fulgte reglerne. I dag kom hun så ind i afdelingen med favnen fuld af chokolade til os alle. Det får man ud af at bede om legitimation.... :-))

EN FORNØJELSE

Kære kollegaer

jeg havde fornøjelsen af, at være med til generalforsamling i vores fagforenings personalekreds, Kreds Vest, der blev afholdt i Aarhus. Det var en glæde at kunne sidde og lytte til formandens beretning ,hvor han rosende omtalte Middelfarts Sparekasses måde at gøre tingene på.

I hans pengeinstitut Sparekassen Kronjylland så de på, hvordan de gør det i Middelfart. Rikke må i bestyrelsen have gjort opmærksom på vores butik rundt omkring i systemet, for selv formanden for Finansforbundet Kent Petersen omtalte sparekassen rosende i hans indlæg fra talerstolen, men har har jo også været på besøg i Sparekassen, og han omtalte bl.a. oprettelsen af nye afdelinger og en anderledes tilgang til tingene.

Per Enevoldsen, Aarhus

En julehilsen til rådgiver Birger Miller satte skub til en flod af kærlige julehilsner til Middelfart Sparekasse. De blev selvfølgelig samlet og delt på intranettet.

Tak til Middelfart Sparekasse for at gøre drømmen om at blive husejer - til virkelighed for min kæreste og jeg! Vi er blevet mødt med venlighed, ærlighed og generelt følt os trygge fra starten. Vi har haft mange gode snakke med Thomas Jørgensen, og har hver gang vi kørte fra et møde følt os trygge, hørt og forstået. Vi er glade for at være kunder i Middelfart sparekasse, og vi anbefaler banken og ikke mindst bankrådgiver Thomas Jørgensen til alle! Der er ikke noget at sige til at i har været kåret som Danmarks bedste arbejdsplads! Thumbs up for jeres gode service, jeres imødekommende og venlige personale og ikke mindst jeres professionalisme! I har ihvertfald fået to nye - og meget glade kunder i jeres bank! god jul herfra

Jeg stod for nogle år siden og ingen vil have mig som kunde fordi jeg havde hus, som ingen vil låne mig til. Da jeg så alligevel købte huset udenom min daværende bank, kunne jeg ikke skifte da dette hus vil være for meget til en ung en som mig. Heldigvis mødte jeg Lotte Hald som fortalte mig om middelfart sparrekasse og hun tog mig som kunde.

Det er enkelt, ligetil og uden problemer. Jeg er ubeskrivelig glad for min bank, da det bare køre.

Tak Lotte min ven, fordi du er som du er (:

Glædelig jul og godt nytår.

Vi er meget tilfredse med at komme i Sparekassen, der er altid smil og godt humør og alle hilser når vi kommer ind. Det er ligesom en stor familie. Vi ønsker jer alle en glædelig Jul og et godt Nytår.

Min julehilsen går til Rikke som var vores rådgiver i erh. Afdelingen i Middelfart også Jesper som nu er vores rådgiver i erh. Afdelingen i Middelfart vi er så glade for den service vi får og vi ønsker jer begge to en rigtig glædelig jul

Samfundsansvar

Vores store fokus på samfundsansvar kan føres tilbage til Sparekassens grundlæggelse i 1853. Samfundsansvar er ikke et fagområde, men en forretningsdisciplin, som afspejler vores grundlæggende holdninger til det at drive forretning med omtanke for den verden, vi er en del af. Vi tror på, at det efterlader en høj grad af stolthed hos medarbejderne og at arbejdet med et højere formål end det at tjene penge er medskaber af det meningsfulde arbejdsliv. Her viser vi et lille udpluk af de historier, vi i det seneste år har delt med medarbejderne omkring vores arbejde med samfundsansvar. Læs mere om Sparekassens samfundsansvar i kapitel 10b.

CSR AWARDS I VEJLE DEN 7. OKTOBER 2015

Middelfart Sparekasse var med, da CSR Fonden torsdag holdt sit årlige award-show, CSR Awards.

Sparekassen var indstillet til to priser, men vi kom desværre ikke blandt de tre nominerede i nogen af kategorierne. Ærgerligt, men vi må også konstatere, at der er mange gode initiativer derude - og store virksomheder at dyste med.

Priser eller ej. Middelfart Sparekasses CSR-arbejde er stadig interessant for andre at høre om. Så Rikke Dresing og Anne Mørk Christoffersen holdt et indlæg på en side-event arrangeret af Region Syddanmark. Her fortalte de om, hvordan Sparekassen skaber liv og vækst i lokalsamfundet. Anne var med som case for at fortælle om sit studiejob, og hvordan det skaber værdi for både hende, Sparekassen og samfundet. Og de gjorde det godt :-)

Middelfart Sparekasse er mentorvirksomhed i 'Mind Your Own Business' 2015/2016

Kære alle

Middelfart Sparekasse har sagt ja til at være mentorvirksomhed i et projekt, der hedder 'Mind Your Own Business' (MYOB), hvor Dansk Flygtningehjælp og TrygFonden er de overordnede samarbejdspartnere.

Mind Your Own Business – kort fortalt

"Mind Your Own Business er et udviklingsprogram for etniske minoritetsdrenge i alderen 13-17 år. Med iværksætteri som omdrejningspunkt samler programmet det sociale potentiale i erhvervslivet og civilsamfundet i en fælles indsats, der skal styrke drengenes faglige kompetencer, sociale relationer samt deres tilknytning til uddannelsessystemet og arbejdsmarkedet."

Denne sæson består af grupper fra Århus, Esbjerg, Odense, Nykøbing Falster, Amager, Taastrup og Albertslund.

Udover mentorvirksomhederne spiller projektets venturepiloter en stor rolle. De er frivillige folk fra blandt andet universiteter eller andre iværksættermiljøer, som går til 'virksomhed' med drengene hver tirsdag aften.

'Vores' drenge

Vi er mentorvirksomhed for 9 friske og mega seje drenge fra Korsløkke i Odense, der ved at deltage i dette projekt har truffet et valg og ytret et ønske om at se nye eller anderledes veje i forhold til uddannelse og arbejdsliv.

Drengene har startet en mikrovirksomhed og har allerede godt styr på organisationsdiagrammet, der består af: ledelse, produkt, økonomi og salg. Som mentorvirksomhed er vi sparringspartnere og rådgivere for drengene i de syv måneder, forløbet varer. I går, lørdag den 21/11, deltog Mads Lindskov og Anne Mørk Christoffersen i en 'Venture-Camp' i København, hvor dagen stod i forretningsplanens tegn, og hvor vi ligeledes blev præsenteret for deltagerne fra de andre byer.

Her blev drengene enige om deres produkt, deres kundesegment, hvem deres konkurrenter er, budget, tidsplan samt salgsmetode. Ikke mindst blev de enige om at kalde deres virksomhed for *'Peace For The World'* (PFTW), og at de vil donere en procentdel af overskuddet fra deres virksomhed til et velgørende formål, så de *'kan skabe fred i verden'*.

Anne og Mads

t gået ;-)
er sgu stolt over at være kollega til Jer to (det var jeg nu også i forvejen ;-))

en fantastisk weekend

hael

tolt mentorvirksomhed i Mind Your Own Business – prodoktet er landet

om I måske har læst tidligere her på intra, så er Middelfart Sparekasse mentorvirksomhed for en grupp mentorstedrenge fra Korsløkke i Odense.

e har lavet deres egen mikrovirksomhed 'Pray For The World', og har netop fået deres første sending ti jen. Vi er så stolte over, at det er lykkedes for drengene! Og deres budskab står skarpt: De vil skabe fre

ærfor går 10 % af overskuddet til Dansk Flygtningehjælp.

ellen som mentorvirksomhed består af at hjælpe mikrovirksomheden med eksempelvis konto, økonom markedsføring, virksomhedsbesøg og kommunikation. Desuden fremstår vi som rollemodeller for dreng indskov og Anne Mørk Christoffersen er tilknyttet som de primære mentorer.

iv drengene et liv og hjælp dem med at sprede deres gode budskab. Tøjet købes via deres Facebookside www.facebook.com/PrayFTW.

ere mere om drengenes besøg i hovedstaden i februar:

ttp://middelpar.dk/nyheder/nyheder/ny-privat/teenagere-i-bestyrelsens-stole/

EN KOLLEGA REAGEREDE PÅ INDSLAGET PÅ INTRANETTET VED AT SENDE ANNE OG MADS EN MAIL

Hej Anne og Mads

Godt gået ;-) Bliver sgu stolt over at være kollega til Jer to (det var jeg nu også i forvejen ;-)) Ha´ en fantastisk weekend

/Michael

Ny sponsoraftale - Mikkel Hansen mod mobning

Til orientering har vi indgået en mindre aftale med håndboldspilleren Mikkel Hansen, som i dag offentliggør, at han stifter en forening **MH24 - Foreningen Mikkel Mod Mobning**. Foreningen stiftes i tæt samarbejde med Call Me's Tal pænt kampagne og Hummel. Foreningens formål er at samle penge ind til projekter mod mobning sportslige, kulturelle og sociale sammenhæng.

Foreningens startskud bliver to håndboldcamps for unge, som brænder for håndbold. De to camps vil blive afholdt tirsdag d. 16. juni i Helsingør (Mikkels hjemby) og i **onsdag d. 17. juni i Århus**. I kan læse mere om de på camps og tilmelding - KLIK HER.

Mikkel er kunde i Sparekassen, og vi har tidligere støttet ham i hans start af håndboldkarrieren, og det gav derfor god mening også at bakke op om hans forening, som hænger meget godt i tråd med Sparekassens grundfilosofi om samfundsansvar.

Vi får adgang til campen i Århus d. 17. juni, som bliver åben for publikum, hvor vi får mulighed for at invitere vores kunder med. I hører nærmere.

Ved spørgsmål så ring/skriv endelig.

Kristian (krg@midspar.dk / 1278) og Heidi (hfk@midspar.dk / 1294)

Oprettet: 13-05-2015

LÆS MERE OM MS FOKUSKONTO I AFSNIT 10B

MS Fokus - Nyt samarbejde med Danske Hospitalsklovne

Vi kan i dag offentliggøre at vores nye samarbejdspartner på MS Fokus er Danske Hospitalsklovne. Det er sendt pressemeddelelse ud til lokalaviserne i vores område og Politikken. Pressemeddelelsen tager udgangspunkt i et besøg på Kolding Sygehus' børneafdeling i tirsdags, hvor Rikke Dresing, Anne Mørk Christoffersen og jeg var så heldige at møde et par af klovnene.

Vi vil hen over året aktivere samarbejdet igennem forskellige aktiviteter. Først komne er et foredrag i Horsens til maj med en af hospitalsklovnene. Nærmere info følger. Derudover vil vi bakke op om deres Næsionaldag i juni, ligesom de vil være en del af vores Familidag til oktober. Og der dukker sikkert flere gode ideer op undervejs :0)

Samarbejdet løber i 2016 og 2017. Information er opdateret på vores hjemmeside: www.midspar.dk/msfokus Siden er et besøg værd og indeholder bl.a. en video, som meget godt beskriver hospitalsklovnenes arbejde.

Vi glæder os til at kaste os ud i samarbejdet.

PRISER OG NOMINERINGER

Igennem årene har Middelfart Sparekasse modtaget en lang række priser og nomineringer. Hver gang glæder vi os over det og deler nyheden med medarbejderne i en nyhed på intranettet, og vi fortæller også kunderne om det.

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
2014	Analyse Danmark – Bankanalyse 2015 (kundetilfredshed)	**Nr. 1**
	Finanssektorens Kundebenchmark 2015 privatkunder (kundetilfredshed)	**Nr. 1**
	Finanssektorens Kundebenchmark 2015 erhvervskunder (kundetilfredshed)	**Nr. 1**
	Danmarks Bedste Arbejdspladser	Nr. 5
	Europas Bedste Arbejdspladser	Nr. 29
	CSR Award - Mangfoldighedsledelse	Nomineret

Opdatering 2016:

- Europas Bedste Arbejdspladser offentliggøres den 16. juni 2016
- Danmarks Bedste Arbejdspladser offentliggøres i november 2016
- Årets digitale Finansvirksomhed **Nomineret**

Priser i 2015	Placering
Analyse Danmark – Bankanalyse 2015 (kundetilfredshed)	**Nr. 1**
Finanssektorens Kundebenchmark 2015 privatkunder (kundetilfredshed)	**Nr. 1**
Finanssektorens Kundebenchmark 2015 erhvervskunder (kundetilfredshed)	**Nr. 1**
Danmarks Bedste Arbejdspladser	**Nr. 2**
Danmarks Bedste Arbejdspladser – specialpris for samarbejde	**Nomineret**
Handicapprisen i Hedensted	**Nr. 1**
Europas Bedste Arbejdspladser	**Nr. 13**

ARTIKLER TIL INSPIRATION

Også omverdenens interesse for og positive omtale af Middelfart Sparekasse bidrager til en særlig stolthed blandt medarbejderne. Sparekassens værdigrundlag og mangeårige fokus på selvledelse og arbejdsglæde har eksempelvis resulteret i omtale, hvor Sparekassen bliver sat i forbindelse med store, anerkendte og internationale virksomheder som Google, Innocent Drinks og Zappos. Vi har samlet et uddrag af artikler som eksempel herpå.

UDDRAG AF ARTIKEL FRA FYNSKERHVERV.DK

Månedens virksomhed: Middelfart Sparekasse

Månedens virksomhed | Nyheder | Seneste Nyt | 3. december 2015

Middelfart Sparekasse er Månedens Virksomhed i Fynsk Erhverv. Den er valgt, fordi Middefart Sparekasse på bedste vis har vist, hvordan et solidt, ærligt og konsistent fokus på at være en god arbejdsplads for sine medarbejdere ikke er en hindring for en imponerende vækst på et konkurrencepræget marked – men tværtimod kan være en forudsætning.

Middelfart Sparekasse blev for nylig nr. to på Great Place To Works årlige liste over de bedste arbejdspladser i Danmark. Organisationen har ved hjælp af omfattende spørgeskemaundersøgelser målt de bedste europæiske og nationale arbejdspladser siden 2002, og tre gange tidligere er Middelfart Sparekasse kåret til bedste danske arbejdsplads.

Som én af blot to virksomheder har Middelfart Sparekasse i alle årene været repræsenteret på listen over de bedste europæiske arbejdspladser.

Det var allerede tilbage i begyndelsen af halvfemserne, at sparekassen begyndte at arbejde målrettet med medarbejdertrivsel, og virksomheden har tilmeldt sig Great Place to Works undersøgelse hvert år, siden organisationen begyndte at måle.

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.

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.

"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"

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 enslydende 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.

er er brug for forskellighed. For selvfølgelig man udnytte den teknologiske udvikling og de ule muligheder. Men der er også brug for at e veje – og på at kigge på, hvad der egentlig er værdi. Eksemplet fra Middelfart viser, at tningspotentialet bestemt også findes på om- som lokalkendskab, personlig kontakt og 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

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

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 dere
bruge den nyeste teknologi til 3D
-print af knogler.

Det interessante er, at afdeling
de samme begrænsninger og udf
resten af det danske hospitalsvæ
tidspres, langsom it, konstante fo
meget andet. Men alligevel har d
mået at holde fast i arbejdsglæde
tilfredshed for patienterne. Det,
værd at se nærmere på ikke bare
men for alle arbejdspladser.

Her er fem ting, som de har gj

1. Konstant faglig udvikling. De
afdeling K. De har haft et konsta
udvikle deres faglighed og hele t
gere til det, de laver. Der står stor
deres arbejde, og de bliver tit inv
på konferencer i udlandet for at

De ved med sig selv, at de er dy
arbejde, og det giver en faglig st
forudsætning for al arbejdsglæde

Det kommer ikke af sig selv. D
år haft fokus på den teknologisk
inden for faget og har implemen
hårdt arbejde, mange timer og v
personalegrupper til at lære nyt.
andre afdelinger på hospitalet er
deres dygtige sygeplejersker.

2. Fokus på arbejdsglæden og go
De ved også, at den faglige succe
uden høj arbejdsglæde i afdeling
res arbejdsglæde i forbindelse m
shop, som vi lavede, og kunne se
dem har et rigtig godt forhold til
er noget af det bedste, vi nogens

3. Fokus på patienterne. Jeg talte
hr-direktøren for en stor dansk v
havde haft succes med at skabe
glæde internt, men som ikke hav
svarende stigning i kundetilfred
bejdsglæde var til en vis grad en

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

»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, åben og ærlig kommunikation – altså det at opføre os ordentligt over for 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

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

FRA LEDELSE TIL MEDARBEJDERE

Vores hverdag bygger langt hen ad vejen 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 agere 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 noget tilbage. Den interne information er et fælles anliggende og varetages derfor af såvel medarbejdere som fagchefer og ledelsen. Ledelsen og den brede ledergruppe har det overordnede ansvar for at sikre formidling af relevant information fra ledelsen til afdelingerne og de enkelte fagområder.

Intranet som vidensdeling

Samtlige medarbejdere kan oprette nyheder på intranettet. En af de ting, der skal være med til at realisere målet med den interne kommunikation, ligger i muligheden for at designe specifikke "afdelingssider" for enkelte områder. På nuværende tidspunkt har vi oprettet selvstændige sider til eksempelvis bolig, investering, it, kredit, pension og erhverv. Desuden har vi oprettet en særlig side på intranettet til vores Strategi 2018, som er placeret under menupunktet "ledelsen".

Denne side udbygges løbende, men vil indeholde:

- Dokumenter relateret til Strategi 2018
- En samlet oversigt over nyheder relateret til Strategi 2018, herunder:
  - Opfølgning på initiativer i Strategi 2018
  - Information om projektgrupper
  - Opfølgning på strategiens 10 målepunkter
- Ideforum, hvor medarbejderen kan komme med ideer, ris, ros og kommentarer til Strategi 2018 og bidrage til kollegaernes ideer.

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 Sparekassen. Den interne kommunikation er derfor fortsat vigtig i Sparekassen – ikke mindst i forbindelse med eksekveringen af Strategi 2018 og i forhold til vores mange nye kolleger. Læs mere om, hvordan vi deler historier med hinanden i kapitel 3.

Vores intranet fungerer som videndeling i flere sammenhænge. Derfor har vi også oprettet en side til personalet med nyttige personalerelaterede links som arbejdsmiljø, medarbejderrapport fra personaleforeningen og samarbejdsudvalg. Derudover har medarbejderne mulighed for internt at dele nyheder, søge hinanden om hjælp i privat regi eller at sende kollegerne en tak for opmærksomheden ved bryllup, fødselsdage, jubilæer mv. Siden indeholder ligeledes en oversigt over jubilæer samt fødselsdage, så alle har mulighed for at sende kollegaen en lykønskning på dagen.

Tillidsrepræsentanter

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 både virksomhedens og medarbejdernes 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 i kapitel 5.

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 Sparekassen.
Bjarne Jacobsen, kommunikationschef.

GENERELLE RUTINER

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

Medarbejderdag

Hvert år afholdes en medarbejderdag en lørdag eller søndag, hvor vi sætter fokus på et aktuelt emne, som er relevant i relation til Sparekassen. Læs mere om medarbejderdagen i kapitel 3.

Dialog med ledelsen

To gange om året afholder vi informationsmøde for samtlige medarbejdere, hvor den administrerende direktør præsenterer regnskabet, og hvor andre aktuelle emner bringes op. Informationsmøderne live-streames via intranettet, så medarbejderne kan følge med i mødet hjemme i afdelingen. På den måde sparer medarbejderne tid på kørsel og skåner samtidig miljøet.

Et tiltag, der er taget rigtig godt imod, er "Kvartalsorientering", hvor vores administrerende direktør følger op på og redegør for, hvad der er sket i det forgangne kvartal, hvad der aktuelt arbejdes med, og hvad planerne er for fremtiden.

Derudover holder afdelingerne hvert kvartal morgenmøde med den administrerende direktør, vicedirektøren eller underdirektøren. Endvidere kan afdelingerne invitere ledelsen til et møde efter behov. Morgenmøderne starter ofte ud med morgenmad efterfulgt af en kvartalsoversigt over afdelingens eller Sparekassens økonomiske resultater samt information om aktuelle emner relateret til forretningen. Underdirektør Rikke Dresing har i foråret 2016 afholdt morgenmøder i samtlige afdelinger som et led i at styrke den interne kommunikation om samfundsansvar. Møderne lagde ud med et bredt fokus på, hvad samfundsansvar er, og efterfølgende blev der zoomet ind på henholdsvis Middelfart Sparekasse og den konkrete afdelings rolle i forhold til at handle samfundsansvarligt.

Morgenmøderne giver anledning til en god dialog mellem medarbejderne og den øverste ledelse, da medarbejderne frit har mulighed for direkte at stille spørgsmål.

Desuden holder de kundevendte afdelinger morgenmøde en gang om ugen, hvor afdelingsdirektøren beretter om, hvad der blandt andet rører sig i relation til Sparekassens økonomiske forhold, personaleforhold og i de enkelte fagområder i Sparekassen. Morgenmøderne får også til tider besøg af kolleger eller eksterne personer, der fortæller om konkrete emner, som eksempelvis samfundsansvar. Det skaber stor værdi for medarbejderne, da de på den måde altid er opdaterede med den nyeste information fra ugen, der er gået. Ligeledes giver morgenmøderne anledning til tæt dialog mellem medarbejdere og mellemledere.

EKSEMPEL PÅ PROGRAM FOR MORGENMØDE MED MARTIN OG PETER

Hej alle

Efter at I har haft fornøjelsen af Rikke` besøg de sidste tre uger, så må I efterfølgende nøjes med Martin og mig, som kommer på vores sædvanlige runde de næste to-tre uger !

Vi har følgende - planlagte - informationer med til morgenmøderne:

1. resultat for marts og 1. kvartal
2. afdelingsregnskab
3. salg og salgsopfølgning
4. strategi 2018 - den digitale udvikling og betydningen for os
5. gennemgang af engagementer over 250.000
6. evt.

Og så håber vi på en masse dialog og spørgsmål om stort og småt. Brug gerne Rune`s model, hvor han indsamler spørgsmål inden mødet. Efter afdelingsmødet vil vi gerne snakke med jer om jeres afdeling - så sæt lige en halv til en hel time af til det. I bestemmer selv om jeres privat- og erhvervskundechefer skal deltage.

Vi glæder os!

Venlig hilsen
/Martin og Peter

Orientering fra CH...
Personale JB

Gennemgang fagområder:
Bolig - SG
Pension - AP
Kredit - SUSF
Investering MV

Henvisninger NEM + Nybolig

Evt....

God dag

EKSEMPEL PÅ DAGSORDEN FOR MORGENMØDE I MIDDELFART PRIVAT

Totalkredit / Nykredit

I Middelfart Sparekasse har vi de seneste 26 år haft et tæt samarbejde med Totalkredit. Sparekassen blev således ligesom mange andre pengeinstitutter kontaktet og mødt af frustrerede kunder, da Totalkredit besluttede at øge bidragssatsen i starten af 2016. Især rådgiverne fik mange henvendelser, og i denne situation spillede mellemlederne en særlig rolle. En afdelingsdirektør tog teten som det gode eksempel, da han sendte nedenstående mail til sine medarbejdere. Den blev sidenhen sendt videre til samtlige afdelingsdirektører som inspiration til, hvordan de kunne håndtere sagen over for medarbejdere.

Kære alle

I kan med fordel læse nedenstående artikel, hvor Martin udtaler sig som den nuværende situation og hvad han tænker om de enkelte bankers individuelle løsninger.
Jeg tror den giver svar på mange af de spørgsmål/ønsker/tanker vi måtte have omkring "bidragssagen".

Middelfart Sparekasse "står last og brast" sammen med Totalkredit. Mere tydeligt kan det vidst ikke siges.

Og vi står selvfølgelig "last og brast" med Middelfart Sparekasse og de beslutninger der er truffet.
Lad os, som vi snakkede om i morges, gøre vores bedste for at imødegå vores kunder og hjælpe dem bedst muligt.

I er ALTID velkommen til at komme forbi hos mig og drøfte konkrete sager. Jeg vil sammen med jer strække mig langt, for at holde på vores kunder.

Jeg ved godt at vi ikke får fat i alle kunder og at situation er vanskeligt og vi desværre kommer til at miste nogle kunder.

I skal vide, at jeg ærgrer mig mindst lige så meget som i gør, når vi mister en kunde.
I må meget gerne bruge mig som ventil, når det hele er blevet lidt for træls med sure kunder og dyre bidrag :o)

I skal have ros for den måde I takler disse svære samtaler i har med jeres kunder - det gør i altså helt fantastisk.
Der bliver kæmpet med næb og klør og i løser det lige præcis i Sparekassens ånd. Tak for kampen indtil videre alle sammen.

Vi skal nok forberede os mentalt på, at den fortsætter lidt "endnu".

http://finanswatch.dk/secure/Finansnyt/Pengeinstitutter/article8481927.ece

Med venlig hilsen
Stephan Lorenzen

ET EKSEMPEL PÅ MELLEMLEDERENS VIGTIGE ROLLE I HVERDAGEN

EKSEMPEL PÅ KVARTALS-ORIENTERING PÅ INTRANETTET

Kvartalsorientering

Kære alle,

Middelfart Sparekasses økonomiske resultat med udgangen af 3. kvartal 2015 siger 52 mio. kr. før skat. Resultatet er over budget, men samtidig under resultatet for samme periode i 2014. Det er for 3. kvartal 2015 synligt, at indtægterne fra vores kunders omlægning af realkreditlån er betydeligt lavere i de seneste 3 måneder, end hvad vi har oplevet i en længere periode forinden.

1. Vi oplever fortsat en meget betydelig tilgang af kunder. 2 år og 1 uge efter kunde nr. 50.000 mødte op i Fredericia afdeling, kunne Michael Jespersen i Vinding tage i mod kunde nr. 60.000. En nettovækst på 5.000 kunder årligt er en særdeles tilfredsstillende bekræftelse på, at MS udvikler sig i gunstig retning.

2. Der kan være mange årsager til, vi modtager så mange nye kunder, som vi gør. Een af årsagerne kan være, at vores bestående kunder oplever en ganske særlig service, rådgivning og tilgængelighed. Det tror vi faktisk på. Peter Møller og jeg fik da også for 2. år i træk det synlige bevis på, at Middelfart Sparekasse har de mest tilfredse privat- OG erhvervskunder i forbindelse med den meget omfattende årlige undersøgelse, der foregår i regi af Finanssektorens Uddannelsescenter.

3. Den ligeledes årlige undersøgelse fra Danmarks Bedste Arbejdsplads (Great Place to Work), som Middelfart Sparekasse har deltaget i rigtig mange år viser også gode takter. Faktisk er målingen den bedste nogensinde - Spændende bliver det at høre vores placering, når arrangementet/fejringen foregår i København d. 17. november. Uagtet placeringen kan vi først og fremmest glæde os over, at vi i fællesskab kan danne så tilfredsstillende et arbejdsmiljø i den finansielle sektor, som målingen viser - faktisk værd at være rigtig stolte af, tænker jeg.

4. Vi er godt i gang med 4. kvartal - årets sidste kvartal har traditionelt i Middelfart Sparekasse uforholdsmæssig stor betydning for det samlede årsresultat. I år bliver der tillige indflydelse fra Finanstilsynet, der besøger os i uge 47 og 49. Alt materiale er fremsendt - forsvarligt og pænt indpakket til de konsulenter, der aflægger besøg hos os i nævnte 14 dage. Det har været en MEGET omfattende opgave at fremstille materialet, så det kunne afleveres i rette tid, på rette sted og i rette stand. Anslået har vi fremsendt 40 - 50 tusinder siders materiale. Foreløbig tak herfra til alle involverede - sidst på året kender vi Finanstilsynets vurdering af vores kreditter, vores økonomi og i øvrigt den samlede struktur og evne til at håndtere de seneste års mange nye finansielle reguleringer mv.

5. Vi har gennem de seneste 3 år nået mange milepæle i Sparekassen - det ser således også ud til, vi når i land med 8 - 9 af vores 10 strategiske målepunkter, når strategiperioden udløber pr. 31/12 2015. Rent salgsmæssigt er der dog i indeværende år, nogle "huller", der skal fyldes ud. FSS, NEM og Nybolighenvisninger ligger i en række afdelinger ikke på et tilfredsstillende niveau i skrivende stund. Det er væsentligt, at vi også på disse områder servicerer vores kunder med gode tilbud - samtidig med vi lever op til de forpligtelser, vi har til vores samarbejdspartnere.

6. Den 12. september havde vi vores årlige Medarbejderdag, med ca. 200 deltagere for morgenstunden til at bidrage med - kan vi se - ganske uvurderlige input til rigtig gode input og forslag til aktiviteter for vores næste strategi - "Den Gyldne Middelvej - version 2,0". Værdigrundlaget holder vi uforandret - "Bedst til Kunder" som vision og "bæredygtige resultater, unikt arbejdsfællesskab og lokal udvikling" som mission føler vi ganske sikkert kan være vores fundament i yderligere en strategiperiode.

7. Den 9. november åbner vi i midlertidige lokaler i Svendborg - og flytter i vores nye domicil, Tinghusgade 22, primo december. En glædelig begivenhed, at vi nu kan udvide vores forretningsomfang på Fyn. Vi starter op med 8 nye kolleger og glæder os til at være del af det spændende marked, der findes på Sydfyn.

Tak for indsatsen år til dato - og god arbejdslyst i de sidste 2 måneder.

Hilsen Martin

Oprettet: 26-10-2015

JULEHILSEN PÅ INTRANETTET FRA LEDELSEN OM ÅRET DER GIK

Julehilsen

22-12-2015 13:04

Kære alle,

Med juleaften og nytåret ventende lige rundt om hjørnet, er det tid til at se tilbage på 2015. Det har været endnu et travlt og godt år for Sparekassen, og især ét ord har fyldt meget gennem hele året: Finanstilsynet.

Først handlede det om at indføre og implementere nye rutiner på kreditområdet. Og inden det arbejde var helt overstået, meldte tilsynet sin ankomst til det store, ordinære tilsynsbesøg, der netop er gennemført.

Det har været et omfattende arbejde at forberede og gennemføre det ordinære tilsynsbesøg, og det har trukket store veksler i stort set alle afdelinger. Vores indtryk er, at tilsynsbesøget er forløbet tilfredsstillende. Afrapporteringerne kommer drypvis i disse dage, men det samlede overblik har vi først den 28. januar, når vi skal mødes med Finanstilsynet for at få en mundtlig afrapportering.

En stor tak til alle for den indsats, der er ydet i forbindelse med Finanstilsynets mange "fingeraftryk" på vores 2015.

Ny strategi på vej

Et andet ord, der har fyldt meget i 2015, er "strategi". Arbejdet med strategien har trukket lidt ud – ikke mindst på grund af det arbejdspres, Finanstilsynets besøg, lagde på organisationen. Derfor er lanceringen af den nye strategi – som bekendt – udskudt til den 4. februar. Det er en strategi, der skal holde i tre år, så vi har valgt at udsætte offentliggørelsen for at kunne gøre arbejdet helt færdigt.

Strategiarbejdet har også involveret hele organisationen. Der er kommet mange – rigtigt mange – input fra alle afdelinger til, hvad vores nye strategi bør indeholde. Det er vores håb, at I kan genkende det endelige resultat i forhold til de input, I har leveret undervejs. Og vi håber at se så mange som muligt til lanceringen torsdag 4. februar klokken 18.30 i hovedsædet.

Væksten fortsætter

Uden at foregribe begivenhedernes gang kan vi godt afsløre, at den nye strategi i lighed med den nuværende vil være en vækststrategi. Vores ambition er fortsat at vokse, både i antallet af kunder og antallet af afdelinger.

I november kunne vi byde velkommen til Sparekassens 18. afdeling. Velkommen til Steen Tinsfeldt og resten af holdet i Tinghusgade i Svendborg. Vi er meget fortrøstningsfulde i forhold til at få en rentabel forretning ud af den nye afdeling. Ikke mindst det flotte fremmøde til åbent hus den 9. december viser, at vi har et stærkt hold i Svendborg.

Det er vigtigt at understrege, at vi ikke jagter væksten for vækstens skyld. Det er nødvendigt at vokse for at fremtidssikre Sparekassen. Den svære øvelse er at gøre det uden at gå på kompromis med vores værdier – og det gælder alt fra vores arbejde med kunde- og medarbejdertilfredshed til kreditpolitik.

Danmarks næstbedste arbejdsplads

I ledelsen var det en stor glæde at se, at vores samlede resultat i undersøgelsen Danmarks Bedste Arbejdsplads i år var det bedste nogensinde. Finanssektoren har været gennem nogle hårde år, og resultatet vidner om, at vi er kommet ud på den anden side med en af vore kerneværdier i god behold. Resultatet rakte til en andenplads i konkurrencen, så vi må bare konstatere, at andre også gør det rigtig godt, når det kommer til at skabe en god arbejdsplads.

Når vi samtidig fastholder de flotte resultater i undersøgelser af kundetilfredshed, kan vi gå på juleferie med visheden om, at fundamentet for et godt 2016 for Middelfart Sparekasse er lagt. Stor tak til alle for indsatsen i det forgangne år. Endnu et spændende og udfordrende år venter helt sikkert forude.

Rigtig glædelig jul!

Hilsen
Martin, Peter og Rikke

Finanstilsynets besøg 2015

Finanstilsynet meddelte i den tidlige sommer 2015, at Sparekassen ville få ordinært tilsynsbesøg i efteråret 2015. Det er et besøg, hvor alle områder af Sparekassen undersøges og kontrolleres, lige fra kreditgivning til compliance. Det er et stort arbejde at planlægge og gennemføre tilsynsbesøg – der blev sendt cirka 40.000 stykker papir til Finanstilsynet forud for besøget.

Det var et arbejde, der involverede alle afdelinger, og der blev løbende kommunikeret fra ledelsen til mellemledere og derfra videre til relevante medarbejdere i alle afdelinger.

Senere i processen blev der løbende informeret på Finanstilsynets besøg, så alle var opdateret på, hvordan tilsynsbesøget forløb.

Besøg fra Finanstilsynet

Til jeres orientering har Finanstilsynet meldt deres ankomst til ordinært besøg i Middelfart Sparekasse i uge 46 og 48. Sidst vi havde ordinært besøg var primo 2013.
Et ordinært besøg fra Finanstilsynet er led i deres løbende tilsyn med den finansielle sektor.
De ordinære undersøgelser fra FT er meget omfattende og indbefatter bl.a. gennemgang af ca. 330 kundeengagementer.
Jeg føler dog, vi er godt klædt på til opgaven - både hvad angår vores ressourcer og de mange ting, der står til at blive undersøgt. Så, med vanligt godt samarbejde er jeg sikker på, vi klarer også denne udfordring i fin stil.

Hilsen Martin

Oprettet: 12-08-2015

Martin Nørholm Baltser

Besøg fra Finanstilsynet

Kære kolleger i hovedsædet
Som adviseret får vi besøg af Finanstilsynet i uge 47 og 49. De ankommer ca. kl. 11 på mandag og bliver indtil fredag eftermiddag - og vi forventer samme tidsplan i uge 49. Herudover vil der være et møde d. 16/12 og evt. gennemgang af yderligere engagementer d. 16-18/12 - også her i huset. De vil være 2-6 personer i løbet af deres besøg og være i mødelokalerne Valborg og Svinger på Plateau 4. Og så kan vi forvente selskab af Finanstilsynet i kantinen, ligesom deres vurderingschef vil komme rundt og kigge på bygningen.

Oprettet: 13-11-2015

Rikke Dresing

Afrapportering hos Finanstilsynet

Kære alle,
Som I ved, var en delegation fra Middelfart Sparekasse på besøg hos Finanstilsynet torsdag eftermiddag for at få en mundtlig afrapportering på tilsynets konklusioner efter det ordinære tilsyn.
I alt 18 mand inklusiv Sparekassens bestyrelse deltog i afrapporteringen. Det var et godt møde, hvor Finanstilsynet præsenterede os for 29 plancher med konklusioner og påbud. Som det har været tilfældet gennem hele forløbet, var der en sober og respektfuld dialog, hvor vi fik lejlighed til at præsentere vores argumenter....
Er der spørgsmål som følge af denne information, er alle velkomne til at sende spørgsmål eller kommentarer til afdelingslederen. Vi vil samle spørgsmål og kommentarer og svare på intra på samme vis som i forbindelse med gennemgangen af årsregnskabet i onsdags.

f. ledelsen

Oprettet: 29-01-2016

Bjarne Jacobsen

Finanstilsynets besøg fik stor betydning for årets resultat i Sparekassen, og derfor blev alle medarbejdere onsdag 27. januar 2016 i forbindelse med den interne præsentation af årsregnskabet også informeret om konklusionerne på Finanstilsynets besøg. Det var vores direktør, der udlagde teksten på et morgenmøde, som blev live-streamet til alle afdelinger. Dermed kunne alle se og høre ham og ikke bare læse konklusionerne i en skriftlig meddelelse på intranettet. Vurderingen var, at det var vigtigt, at alle kunne se direktøren, når han skulle præsentere dårlige nyheder og samtidig mane til besindelse.

Efter præsentationen blev der opfordret til at stille spørgsmål til ledelsen. Spørgsmålene blev send til den enkelte afdelingsleder som samlede spørgsmålene sammen. De formidlede efterfølgende spørgsmålene videre til ledelsen, som svarede på spørgsmålene via intranettet, således at det var muligt for alle at læse.

Efter præsentationen blev der opfordret til at stille spørgsmål til ledelsen. Spørgsmålene blev sendt til den enkelte afdelingsleder,som samlede spørgsmålene sammen. De formidlede efterfølgende spørgsmålene videre til ledelsen, som svarede på spørgsmålene via intranettet, således at det var muligt for alle at læse.

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

Siden 2014 har vi desuden forholdt os til Finansrådets ledelseskodeks, som blev offentliggjort i 2013. Formålet med Finansrådets ledelseskodeks er, at pengeinstitutterne forholder sig aktivt til en række centrale ledelsesmæssige emner, ligesom der ønskes en større åbenhed om rammerne for ledelsen af de enkelte pengeinstitutter.
Vi er overbevist om, at anbefalingerne fra Komitéen for god Selskabsledelse samt Finansrådets ledelseskodeks 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.

I governance-redegørelsen, som vedrører regnskabsåret 2015, har bestyrelsen i Middelfart Sparekasse forholdt sig til:

- Komitéen for god Selskabsledelses anbefalinger af 6. maj 2013 og
- Finansrådets ledelseskodeks af 22. november 2013.

Redegørelsen er offentliggjort på Sparekassens hjemmeside, ligesom dele af redegørelsen findes i Sparekassens årsrapport for 2015.

EN TRANSPARENT KULTUR

For at øge Sparekassens åbenhed har vi valgt at offentliggøre Sparekassens "Strategi 2018 – Den gyldne middelvej v. 2.0" samt bestyrelsens forretningsorden på Sparekassens hjemmeside. Således kan vores interessenter finde detaljeret information om Sparekassens værdigrundlag, ledelsesmæssige forhold, forretningsgrundlag og strategi.

En anden måde, hvorpå vi fremmer en transparent kultur udadtil, er blandt andet via videndeling med vores eksterne interessenter. Vi deler gerne vores forretningsmæssige erfaring med omverdenen til inspiration for andre og er derfor ofte ude at holde foredrag om emner som eksempelvis vores deltagelse ved "Danmarks bedste arbejdsplads", markedsføring, økonomi, strategisk selvledelse, strategiarbejde, medarbejderinvolvering, HR og samfundsansvar. Vi ser interessen som en stor anerkendelse, og det skaber derfor stor stolthed blandt medarbejderne i Sparekassen, når vi bliver inviteret til at holde foredrag.

Invitation til

CSR Lounge&Læring: Skab forretning med CSR, og bliv § 99 a-klar

Skab en holdbar business case for CSR, og opfyld de nye krav til rapportering
Fra 2016 er kravene til CSR rapportering jf. årsregnskabslovens § 99 a blevet skærpet som følge af det nye EU CSR direktiv. Der skal fremover rapporteres på anvendte due diligence processer, forretningsmodellen, risikovurderinger, nøglepræstationsindikatorer (KPI'er), antikorruption og bestikkelse og klima, miljø og menneskerettigheder.

Bliv § 99 a-klar på denne CSR Lounge&Læring session
Vi stiller skarpt på at skabe forretning med CSR og samtidig opfylde de skærpede § 99 a-rapporteringskrav. Bliv desuden inspireret med gode CSR cases fra en af Danmarks bedste arbejdspladser, Middelfart Sparekasse, og BESTSELLER fortæller om, hvordan de forener CSR, forretning og fashion. Reklamebureauet Pravda runder dagen af med en kreativ vitaminpille om CSR-design, der aktiverer virksomhedens CSR kommunikation.

Green Network & Dansk Industri præsenterer

25. maj 2016 kl. 11.45 – 16.15

Læs mere og tilmeld dig her:

Kære Helle

Tak for din sparring og tak for lån af Michael den 3. marts. Det gav os rigtig meget at have Michael på besøg og han gav en rigtig god, interessant og underholdende gennemgang af Middelfart Sparekasse, Social Kapital og jeres arbejde med begrebet. Ligesom du sagde, han ville ☺ Der var stor spørgelyst både under og efter oplægget. Michael formåede at sætte det konceptuelle oplæg, vi lige havde været vidner til, i perspektiv. Netop den konkrete oversættelse, vi havde brug for. Vi er meget taknemmelige!

Med venlig hilsen

Ebbe Dal Søndergaard **HR, Health**

dk

Hi Helle,

Secondly, thank you so much for giving up three hours of your time to present to us, not to mention the countless amount of hours that you had to spend in preparation for the meeting.

I love being given the opportunity to meet inspiring and passionate people like yourself. I love the way that you reflect the brand and your vision for the company, we will be extremely proud if we can create a culture half as good as the one that you govern over.

Thank you for sharing the material and I hope it is ok if we stay in contact as I would like to be able to reach out to you again when we start to work with the concepts.

Have a great weekend and thanks once again for your time.

Yours sincerely / Med Venlig Hilsen/敬具

Stewart Mullin (スチュアート　ムーリン)
Director of Communication & Marketing
Communication & Marketing

MHI Vestas Offshore Wind A/S

EKSEMPEL PÅ TILBAGEMELDINGER PÅ NOGLE AF DE INDLÆG, DER AFHOLDES

PRESSEKLIP

En anden måde vi deler historier om Sparekassen med medarbejderne på er, at vi viser al den presseomtale, der er om Middelfart Sparekasse på vores intranet. På den måde er medarbejderen opdaterede om, hvad der rører sig i relation til Sparekassen, og mange af disse klip giver også stolthed.

Kapløb om at finde penge til flygtninge

10 traumatiserede flygtningefamilier skal på sommerkursus, hvis pengene skaffes senest på mandag

Mikkel Hansen dribler mod mobning

THOMAS AAGAARD

FINANS WATCH

Middelfart Sparekasse tror ikke på bankernes alternativer til Totalkredit

Det er mere PR end et reelt alternativ, når banker går ud med alternativer til Totalkredit. For reelt kan de ikke selv tilbyde lån, mener bankdirektøren for Middelfart Sparekasse.

25 Henrik Troelsen Fredericia

I NYE JOB

Arne Skovvang Jørgensen

Arne Skovvang Jørgensen, 48 år, er ansat som privatrådgiver hos Middelfart Sparekasse i Esbjerg. Han kommer senest fra en lignende stilling i Sydbank. Tidligere har han været ansat i Esbjerg Bank og Varde Bank i stillinger som filialchef, privatrådgiver og vurderingsmand for Totalkredit.

Pedaler pumper pulsen på plads

SPORT

Træner og klub hædres med "Lokalpuljen"

5. INVOLVERING

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

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

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

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 sin 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.

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 en medarbejder 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 foretages to gange om året, er ligeledes tidspunkter, hvor det er muligt at komme i dialog.

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

Flere afdelinger har efterfølgende givet positive tilbagemeldinger på fx morgenmøder med underdirektør Rikke Dresing

Rune Petersen, afdelingsdirektør i Hedensted:

Godmorgen Rikke!

Selv tak for sidst.

Stor cadeau til dig Rikke fra flere af kollegaerne for et godt, informativt og nærværende morgenmøde.

Rigtig god weekend når du kommer dertil :-)

Jacob Beier Banke, afdelingsdirektør i Horsens:

Tak for hilsen Rikke

Det var bare så fint at have dig/jer ude - det betød meget for afdelingen at lære dig at kende. Og det gjorde du rigtigt godt!

God weekend :-)

EKSEMPEL PÅ DAGSORDEN TIL MORGENMØDE MED MARTIN OG PETER

Hej alle

Efter at I har haft fornøjelsen af Rikke` besøg de sidste tre uger, så må I efterfølgende nøjes med Martin og mig, som kommer på vores sædvanlige runde de næste to-tre uger !

Vi har følgende - planlagte - informationer med til morgenmøderne:
1. resultat for marts og 1. kvartal
2. afdelingsregnskab
3. salg
4. strategi 2018 - den digitale udvikling og betydningen for os
5. gennemgang af engagementer over 250.000
6. evt.

Og så håber vi på en masse dialog og spørgsmål om stort og småt. Brug gerne Rune`s model, hvor han indsamler spørgsmål inden mødet.

Efter afdelingsmødet vil vi gerne snakke med jer om jeres afdeling - så sæt lige en halv til en hel time af til det. I bestemmer selv om jeres privat- og erhvervskundechefer skal deltage.

Vi glæder os !

Venlig hilsen
/Martin og Peter

Involvering i at skabe en god arbejdsplads

Resultatet af den samlede spørgeundersøgelse til "Danmarks bedste arbejdsplads" 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.

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 ca. et halvt år efter.

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 informerer 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.

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.

Vi har nedsat en intern gruppe med repræsentanter fra alle afdelinger (ikke 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 forhold fra hverdagen, der kunne være bedre. Efter møderne bliver der udfærdiget et af gruppen godkendt konklusionsreferat, som bliver forelagt ledelsen via samarbejdsudvalget.

Konklusionsreferatet er bygget op således:

1. Deltagelse af adm. direktør Martin Baltser og HR chef Helle Lund Gregersen, der svarer på spørgsmål
2. "Bordet rundt" med input / spørgsmål til behandling på SU
3. Opfordringer til ledelsen.

Eksempel på ting der tales om på mødet:

- Uddannelsestilbud til fremtidens job - Kompetencehjul for alle medarbejdere
- Hvordan sikres løsning af det fremtidige kompetencekrav til specialisterne i hovedsædet? Hvem skal de sparre med, hvis de sidder som "ene-specialister" på et område?
- Styrk/bevar fællesskabet selv om vi bliver større.

Ved opfølgningsmødet i maj 2016 havde tillidsmand Rikke Jakobsen ligeledes lavet følgende opgave til gruppen:

Hvad er trivsel/arbejdsglæde for dig/jer ?

- at du kan føle dig stolt af din arbejdsplads og det, den står for ?
- forholdet til dine kolleger ?
- det grænseløse arbejde eller arbejde 8 – 16 ?
- selvledelse ?
- det fysiske arbejdsmiljø ?
- det psykiske arbejdsmiljø ?
- at du har indflydelse på dine arbejdsvilkår ?
- at der i Sparekassen udbydes uddannelse, der sikrer din faglige udvikling ?
- at du får faglig sparring fra dine kolleger og/eller din leder ?
- at din leder har tid til at være leder og ikke bruger al sin tid på administration ?
- at du har mulighed for kompetenceudvikling/ karriereskift i Sparekassen ?
- .....

Og så videre – find selv på nogle

Men opgaven går ud på, at I prioriterer 5 udsagn (brug max 5 minutter på det).

Og herefter bruge 5 minutter på hvert udsagn, hvor I uddyber / tænker ud af boksen / skriver lige, hvad der falder jer ind i relation til det valgte udsagn.

Afleveres til TM-gruppen med navne på – i nogenlunde læselig skrift ☺ - så følger vi op og vender tilbage.

God arbejdslyst.

Resultat af undersøgelsen	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Troværdighed	97 %	95 %	92 %	87 %	88 %	95 %
Respekt	97 %	93 %	88 %	88 %	89 %	96 %
Retfærdighed	97 %	94 %	90 %	92 %	92 %	96 %
Stolthed	99 %	98 %	95 %	95 %	93 %	97 %
Fællesskab	98 %	96 %	92 %	93 %	94 %	97 %
Alt i alt taget i betragtning mener jeg, at det er et rigtigt godt sted at arbejde	**100 %**	**99 %**	**97 %**	**97 %**	**95 %**	**98 %**
Samlet tillidsindeks	**97 %**	**95 %**	**91 %**	**91 %**	**91 %**	**95 %**

Mere Danmarks Bedste Arbejdsplads

Kære alle,

En tilføjelse til andenpladsen i konkurrencen om Danmarks Bedste Arbejdsplads: Ud over andenpladsen i selve konkurrencen var Middelfart Sparekasse også en af tre nominerede i specialkategorien "samarbejde". Vi vandt ikke specialprisen, men her følger Great Place To Works begrundelse for at nominere os:

"Fælles for de arbejdsplader, der er nomineret til specialprisen for Samarbejde er troen på, at fællesskab og samarbejde er forudsætningen for organisatorisk succes – og at fællesskab ikke opstår af sig selv. Det skal komme til udtryk både i form af praksis, som de er gengivet i Kulturprofilen og medarbejdernes tilfredshed på udsagn, der omhandler involvering og fællesskab, som det kommer til udtryk i resultaterne i spørgeskemaundersøgelsen.

Specifikt for Middelfart Sparekasse drejer det sig om de mange initiativer, der beskrevet i Kulturprofilen, hvor medarbejderne involveres og, hvor der fokuseres på samarbejde på tværs af afdelinger. Herunder tænkes på medarbejdernes involvering i arbejdet med strategi og værdier, den brede ledergruppe, tillidsmandssystemet/SU, og ERFA-grupper.

På sørgeskemaundersøgelsen scores rigtig flot på udsagnene:

- Ledelsen involverer medarbejderne i beslutninger, der påvirker deres arbejde eller arbejdsmiljø
- Ledelsen opsøger og svarer oprigtigt på forslag og idéer
- Der er familie- eller teamfølelse på arbejdspladsen, og sidst men ikke mindst:
- Man kan regne med, at folk gerne vil samarbejde."

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 enkelte 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:

MEDARBEJDERREPRÆSENTANTER I SAMARBEJDS- OG ARBEJDSMILJØUDVALG

ANTAL DELTAGERE

3 tillidsmænd

Ulrik Sørensen

Christina Bruun Nielsen

Rikke Jakobsen

ARBEJDSGIVERREPRÆSENTANTER I SAMARBEJDS- OG ARBEJDSMILJØUDVALG

ANTAL DELTAGERE

3 personer

Martin N. Baltser

Peter Møller

Helle Lund Gregersen

Ledelsens arbejdsmiljørepræsentant

Erik Nissen

MEDARBEJDERVALGTE REPRÆSENTANTER TIL BESTYRELSEN

ANTAL DELTAGERE

3 personer

Pia Nielsen

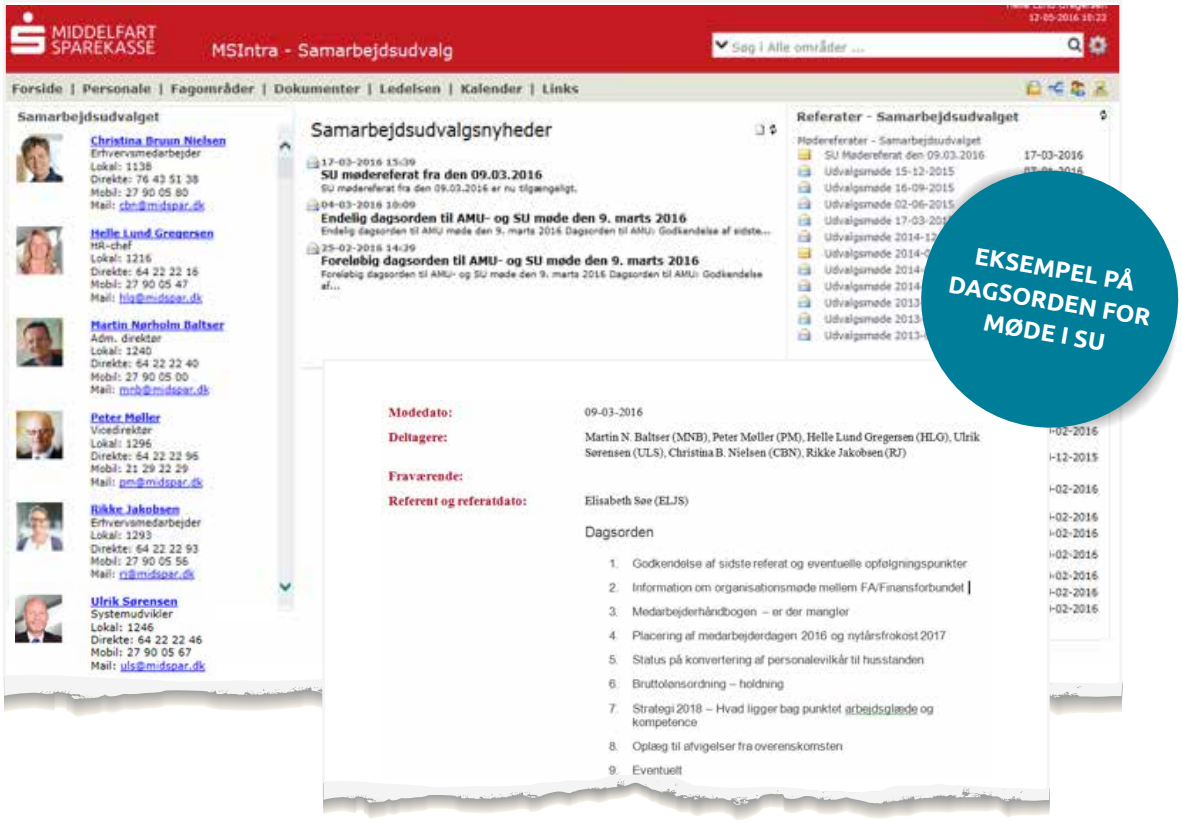
Ulrik Sørensen

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. Disse er tillige valgt som arbejdsmiljørepræsentanter med den intention at skabe synergi mellem det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

Sparekassen bakker op om, at tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter samt vores kredsbestyrelsesmedlem i Kreds Vest skal bruge den nødvendige tid for at sikre høj kvalitet i deres arbejde. Sparekassen stiller endvidere en sekretær til rådighed, således at repræsentanterne kan koncentrere sig om det væsentlige; nemlig at bidrage til, at vi alle har en god arbejdsplads. I 2016 vil arbejdet omkring vores samarbejdsudvalg (SU) og arbejdsmiljøudvalg (AMU) blive relanceret, og der laves en intern kampagne i forbindelse hermed.



> 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 møder, hvor vi også har oplevelsen af, at vi har et fælles mål og ønske om at skabe trivsel for alle i Sparekassen.
> **Ulrik Sørensen, fællestillidsmand.**

Involvering i nyt MUS-koncept
Et eksempel på involvering i initiativerne i Strategi 2018 er videreudviklingen af medarbejderudviklingssamtalerne (MUS). Et vigtigt element til at understøtte arbejdet med og udviklingen af den gode arbejdsplads.

For at sikre at vores MUS-koncept til enhver tid understøtter forretningen, tilpasses det løbende til vores strategi. Denne løbende tilpasning er forankret i HR, men med involvering fra den nedsatte MUS-arbejdsgruppe. I gruppen deltager udover HR´s repræsentanter fire øvrige medarbejdere, der repræsenterer såvel de kundeekspederende afdelinger som stabsfunktionerne.

I forbindelse med Strategi 2018 har MUS gennemgået en større revision, således det nu understøtter målene i vores nye strategi. For eksempel er "Arbejdsglæde" et af de nye målepunkter, og det findes nu også i MUS, hvor medarbejderen forholder sig til sin egen arbejdsglæde, men også til hvilken betydning man har for sine kollegers arbejdsglæde. Læs mere om MUS-konceptet på side 104.

> At deltage i udviklingen af vores nye MUS-koncept har været et lærerigt og særdeles spændende projekt. Der kom en masse ideer på bordet, og dem fik vi vendt og drejet. Vi har nu fået sammensat et koncept, som giver både medarbejdere og ledere bedre muligheder for at blive klogere på sig selv, vores stærke sider og de steder, hvor vi selv kan eller skal udvikle os. Jeg er overbevist om, at involvering af medarbejdere på tværs af faggrupper, titler og forskelligheder har givet MUS-konceptet et løft, som vi alle kan glæde os over.
> **Dorte Bak Vad, rådgiver i Aarhus og medlem af MUS-arbejdsgruppen.**

Tilpasning af MUS-koncept
07-12-2015 11:22

Afledt af Strategi 2015 fik vi udarbejdet et helt nyt MUS-koncept, der har vist sig at fungere rigtig godt.

Det er vigtigt, at vi løbende får tilpasset konceptet til vores strategi og derfor vil der blive nedsat en arbejdsgruppe der skal sikre, at konceptet kommer i overensstemmelse med Strategi 2018.

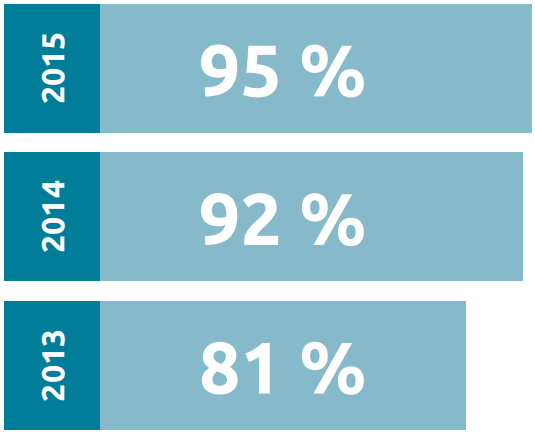
Det er ønskeligt, at forskellige faggrupper er repræsenterede, så hvis du kunne tænke dig at være med til at videreudvikle MUS-konceptet så send en mail til HR (HLG@midspar.dk) **senest 11. januar 2016**. Hvis der er mange interesserede vil der blive trukket lod. Vi skal bruge tre.

Arbejdet starter straks efter at den nye strategi er præsenteret, da det nye koncept skal være klart til brug samt præsenteret for ledere og medarbejdere inden den 1. april 2016.

Første møde vil være den 8. februar 2016 og andet møde er fastlagt til den 26. februar 2016. Begge møder starter kl. 9 med en forventet varighed på max. 2 timer. Evt. behov for yderligere mødeaktivitet aftales nærmere på møderne.

/HR

I undersøgelsen "Danmarks bedste arbejdsplads" har vi igennem flere år spurgt medarbejderne, om de får et godt udbytte af medarbejderudviklingssamtalerne. Det første koncept tilpasset Sparekassen Strategi 2015 blev udarbejdet i 2013. Konceptet, som er tilpasset Strategi 2018, vil først blive trykprøvet i perioden september – november 2016, hvorfor modtagelsen og udbyttet først vil kunne aflæses i næste års undersøgelse.



Videndeling og ERFA-grupper
En væsentlig forudsætning, for at selvledende medarbejdere kan fungere, er et højt niveau af videndeling.

Et vigtigt aspekt i videndeling er blandt andet tilstedeværelse på arbejdspladsen, hvor den fysiske tilstedeværelse ikke kun er vigtig for videndelingen, men også for fælleskabsfølelsen og sammenhængskraften i organisationen.

Fagområdernes ERFA-grupper skal stadig anvendes til at udveksle erfaringer og ny viden inden for det pågældende område, og ERFA-grupperne skal sikre, at relevant viden videreformidles til organisationens øvrige medarbejdere. Samtidig skal ERFA-gruppernes medlemmer sparre omkring udviklingen af fagområdet, herunder nye produkter og aktiviteter, der kan være med til, at styrke området. For at sikre optimal udnyttelse af den ressourcekrævende organisering, ERFA-grupperne er, vil vi i strategiperioden understøtte ERFA-gruppernes udvikling via en årlig evaluering og igangsætte initiativer med baggrund heri.

Et vigtigt aspekt i videndeling er blandt andet tilstedeværelse på arbejdspladsen, hvor den fysiske tilstedeværelse ikke kun er vigtig for videndelingen, men også for fælleskabsfølelsen og sammenhængskraften i organisationen.

”

ERFA-gruppen leverer input til ændringer og forbedringer. Det er her, vi kan videndele og drøfte faglige spørgsmål. Gruppens medlemmer er også talerøret, der sikrer, at alle afdelinger er informeret om de beslutninger, der træffes.
Kim Northoff Jensen, boligchef.

ERFA-gruppen er livlinen til hele Sparekassen
For boligchef Kim Northoff Jensen er ERFA-gruppen på boligområdet en vigtig brik i hans arbejde. Her sidder repræsentanter fra alle Sparekassens kundeekspederende afdelinger, så det sikrer ham en kontakt til alle dele af Sparekasssen.

- ERFA-gruppen leverer input til ændringer og forbedringer. Det er her, vi kan videndele og drøfte faglige spørgsmål. Gruppens medlemmer er også talerøret, der sikrer, at alle afdelinger er informeret om de beslutninger, der træffes, siger Kim Northoff Jensen. ERFA-gruppen mødes 3-4 gange årligt.

Den Brede Ledergruppe – indflydelse og involvering
For at sikre at alle afdelinger og fagområder er en del af Sparekassens strategiske udvikling, har vi nedsat ”Den brede Ledergruppe”. Gruppen består af cirka 30 afdelingsdirektører, fagchefer mv.

UDPLUK AF KOMMISSORIUM FOR DEN BREDE LEDERGRUPPE

Arbejdsmøderne i ledergruppen skal bibringe input og/eller løsninger til Sparekassens strategiske udfordringer.
Gennem den daglige kundekontakt opnår medlemmerne af ledergruppen føling med kunder og eksterne parter og kan dermed bibringe Den Brede Ledergruppe viden og input til fx, hvem vores kunder er i fremtiden, om produktpaletten skal trimmes eller udvikles yderligere, afklaring af hvad Sparekassens kerneprodukt er, og om der er behov for at dette ændrer sig i fremtiden mv.
Herudover modtager Den Brede Ledergruppe information fra ledelsen om, hvad ledelsens perspektiv er til de strategiske udfordringer, som Sparekassen står overfor samt status på den gældende strategi. For så vidt angår den gældende strategi har Den Brede Ledergruppe desuden et medansvar for dennes implementering samt for de delprojekter, der er forankret i Den brede Ledergruppe. Via dialog kan alle medlemmer af Den Brede Ledergruppe dermed opnå en fælles forståelse for Sparekassens strategiske overvejelser og udfordringer, hvilket skærper de handlinger, beslutninger og valg, den enkelte leder foretager i dagligdagen.
Endelig skal Den Brede Ledergruppe forholde sig til Sparekassens mission/vision via løbende drøftelser om, hvorvidt denne fortsat er relevant i forhold til Sparekassens virke.

Spilleregler for samarbejdet i Den Brede Ledergruppe
Medlemmerne i Den Brede Ledergruppe har ret og pligt til at deltage aktivt på møderne. Medlemmerne forventes dermed at være velforberedte til møderne og tage aktiv del i arbejdet gennem både forberedelse, procestilrettelæggelse og ideudvikling, byde ind i diskussioner samt at komme med interessante indlæg, der kan være til gavn for gruppen. Medlemmerne af Den Brede Ledergruppe skal ”spille hinanden gode” i organisationen og få hinanden til at se stærke ud. En stærk og harmonisk ledergruppe kan mærkes i organisationen og giver respekt og tryghed blandt medarbejderne.

UDDRAG FRA ÅRSHJUL FOR DEN BREDE LEDERGRUPPE:

AUGUST
Seminar med Svend Brinkmann og bogen Tag nej-hatten på med emnerne:
- Hold op med at mærke efter i dig selv
- Fokuser på det negative i dit liv
- Tag nej-hatten på
- Undertryk dine følelser, Fyr din coach, Læs en roman – ikke en selvhjælpsbog eller en biografi, Dvæl ved fortiden.

> En utrolig spændende dag, som fik betydning i arbejdet med vores nye Strategi 2018. Nemlig et stærkt indspark til fortsat at holde fast i vores rødder, og det vi er skabt af. **Rikke Dresing, underdirektør.**

APRIL
2-dages seminar i København med temaet "Work Life Investment" hos Finansforbundet, hvor lederne blev klædt på og involveret, inden uddannelsen starter i hele organisationen. Læs mere i kapitel 7. Derudover omfattede programmet et besøg hos LOPI (foreningen Lokale Pengeinstitutter) samt besøg på Christiansborg hos erhvervs- og vækstminister Troels Lund Poulsen.

SEPTEMBER-NOVEMBER
Involvering i arbejdet med udfærdigelsen af Strategi 2018
Læs mere i kapitel 5.

2015 — AUG — SEPT — SEPT-NOV — 2016 — MAR — APR — MAJ

SEPTEMBER
Personalejura med Finanssektorens Arbejdsgiverforening.

MARTS
1 dags workshop med introduktion til værktøjet Impact Map samt holdningen til, at vi skal omsætte læring til kompetence.

Et Impact Map anvendes til at belyse de kompetencer, der behøves for at kunne eksekvere de enkelte initiativer i Strategi 2018.

MAJ
HR-dag med temaerne: Nyt MUS-koncept (se kapitel 7, side 104), diverse personaleledelse, Garuda (anvendelse af Fokusprofil Modulet), workshop om stress (se kapitel 8, side 130).

> Det var en spændende og lærerig dag, hvor vi fik en fælles forståelsesramme for stress.
> **Peter Møller, vicedirektør.**

MEDARBEJDERNE STÅR BAG VORES STRATEGI

Middelfart Sparekasse er det en lang og tidskrævende proces at udarbejde en strategi. Og det er vi stolte af. Det er nemlig prisen for at sikre, at hver eneste af de næsten 300 medarbejdere bliver involveret i strategiarbejdet – og at alle kan spejle sig i den færdige strategi og se deres input i helheden.

I efteråret 2014 indledte vi arbejdet med at forme en ny treårig strategi for Middelfart Sparekasse. En strategi, der dækker årene 2016, 2017 og 2018. Vi var altså godt halvvejs i vores første strategiperiode, da vi tog hul på arbejdet med den nye strategi.

Arbejdet blev indledt med en masse brugbar viden fra arbejdet med Strategi 2015 "Den Gyldne Middelvej". Det er en enkel strategi med en klar vision, "Bedst til kunder". Fordi visionen er så klar, har alle medarbejdere kunnet forstå og arbejde efter at indfri visionen om at blive bedst til kunder.

Arbejdet med den nye strategi, der fik navnet "Den gyldne middelvej version 2.0", blev indledt med, at Henrik Nygaard, afdelingsdirektør i Middelfart Erhverv, i forbindelse med en master i ledelse, analyserede Middelfart Sparekasse.

Med hans arbejde som udgangspunkt udarbejdede Den brede Ledergruppe, en SWOT-analyse af Sparekassen, hvorefter bestyrelsen formulerede de overordnede indsatsområder for Strategi 2018.

Strategi 2018

Alle afdelinger skulle nu gerne have modtaget materiale til brug for strategiarbejdet i afdelingerne, som vil foregå frem til d. 28. august. Vi har vedhæftet materialet og en guide til arbejdet samt tidsplanen for Strategi 2018 i hovedoverskrifter.
Formålet med strategiarbejdet er at give os alle mulighed for at komme med gode input og sætte sit præg på Sparekassens udvikling i den nye strategiperiode.
Samtidig har vi udskrevet en konkurrence, som går ud på, at vi i hver afdeling skal finde det bedste strategiforslag til en konkret aktivitet/handling, som vi afleverer sammen med vores strategiarbejde senest d. 28. august. Forslagene offentliggøres herefter på intranettet, hvor vi alle får mulighed for at stemme på det bedste forslag (dog ikke fra ens egen afdeling). Vinderpræmien vil være 'Bridgewalking' for hele afdelingen.
Der er etableret et forum på intranettet (under Ledelsen), hvor vi fremadrettet vil samle materiale og nyheder om Strategi 2018.
/Strategistyregruppen:
Rune Petersen, Henrik Nygaard, Kristian Gren og Rikke Dresing

Oprettet: 25-06-2015

Rikke Dresing

I løbet af sommeren og efteråret 2015 blev alle medarbejdere involveret i strategiarbejdet. Først via de enkelte afdelinger, hvor alle deltog i arbejdet med at generere idéer til den nye strategi ud fra de overordnede rammer, bestyrelsen og lederne havde sat op. Det blev til et hæfte med 28 siders idéer og input.
Forslag fra idékataloget:

Nyt målepunkt:
Antal uddannelsestimer pr. medarbejder pr. år, min. x-antal timer (højere end i dag). Fokus på dygtiggørelse og oprethold-else af markedsværdi, både sparekassens og medarbejdernes.

Udvikling af koncept, hvor billån får sin egen hjemmeside på midspar.dk. På hjemmesiden skal være
- billåns beregner
- Link til Nem forsikring
- 1 gratis bilvask - ved lån hos os
- og flere fordele, som vi har brug for hjælp til at definere

Skærpelse af CSR-profilen internt i MS.

Den bedste idé af dem alle blev kåret lørdag den 12. september 2015, hvor alle medarbejdere var samlet i hovedsædet til strategi-dag. Efter afstemning kunne Vinding-afdelingen tage førstepræmien – en bridgewalking-tur for hele afdelingen.

GAVEKORT

TIL BRIDGEWALKING PÅ DEN GAMLE LILLEBÆLTSBRO

VINDING AFDELINGEN PÅ VINDERTUREN TIL BRIDGEWALKING

Samme lørdag blev der arbejdet videre med at generere idéer inden for de fire indsatsområder i Strategi 2018: medarbejdere, samfundsansvar, forretningsudvikling og digitalisering.

Testlæsere gav værdifulde input
Efter arbejdet med at generere idéer begyndte skrivearbejdet, som var forankret i den fire m/k store strategistyregruppe, der både under udarbejdelsen og nu i implementeringsfasen har ansvar for processen.

Da strategien var færdigskrevet, blev fire medarbejdere udvalgt til at være "testlæsere". Med deres kommentarer fik styregruppen værdifulde input i forhold til, hvordan indholdet blev modtaget og forstået af læsere, der ikke havde været tæt på skriveprocessen. Deres kommentarer førte til en række justeringer i strategien før offentliggørelsen for alle medarbejdere torsdag 4. februar 2016.

VORES STRATEGIPROCES

2014

SEPTEMBER:
Master i Ledelse (MiL) v/Henrik Nygaard – analyse af Middelfart Sparekasse.

24. OKTOBER:
Arbejdsmøde i Den brede Ledergruppe – udarbejdelse af en SWOT analyse.

25. NOVEMBER:
Bestyrelsesseminar – formulering af strategiske indsatsområder.

12.-13. MARTS:
Spejdertur med Den brede ledergruppe – et kig ud i fremtiden med inspiration ude fra – samt etablering af strategistyregruppe.

MARTS-MAJ:
Strategiarbejde i grupper nedsat i Den brede ledergruppe.

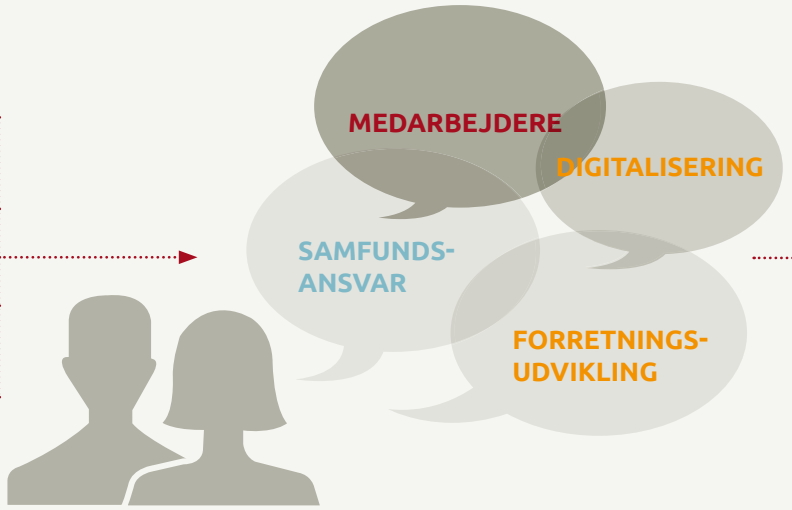
SEPT · OKT · NOV · DEC · **2015** · JAN · FEB · MAR · APR

"Hele afdelingen har arbejdet intenst med opgaven de sidste mange uger. Det har været spændende og givet anledning til mange gode debatter med respekt for hinandens holdninger ;-)"

Citat fra strategiarbejdet i afdelingerne – Esbjerg

INPUT FRA

- AFDELINGERNE
- MEDARBEJDERDAG 2015
- DEN BREDE LEDERGRUPPE
- BESTYRELSEN



Medarbejderne er drivkraften
Efter offentliggørelsen fik alle medarbejdere til opgave at gennemlæse strategien, før alle afdelinger holdt møde om indholdet.

Her samlede afdelingslederen spørgsmål og kommentarer sammen og sendte dem til strategistyregruppen, som efterfølgende lagde alle indkomne spørgsmål og svar på intranettet.

Spørgsmål og svar til Strategi 2018

Kære alle

Tak for de mange gode og relevante spørgsmål til strategien.

Vi har vedlagt jeres spørgsmål og vores svar.

I er selvfølgelig fortsat velkomne til at rette spørgsmål til ledelsen vedr. strategien - både afdelingsvis og individuelt. Skriv til rd@midspar.dk.

/Ledelsen

Strategi 2018 - spørgsmål fra afdelinger og svar fra ledelsen.pdf

2. JUNI:
Strategimøde i Den brede ledergruppe – opsamling af strategi-arbejde og planlægning af strategiarbejde i afdelinger.

23. JUNI:
Bestyrelsesmøde – beslutning om vækst-strategi samt præsentation af plan for strategiarbejdet i 2. halvår 2015.

12. SEPTEMBER:
Medarbejderdag – kåring af det bedste strategiforslag og "strategi-dating" med udarbejdelse af 75 mindmaps og videoer med input til Strategi 2015.

15. SEPTEMBER:
Bestyrelsesmøde – præsentation af talenternes oplæg til målepunkter samt udlevering af strategi-input fra afdelinger.

10. DECEMBER:
Møde i Den brede ledergruppe med refleksioner omkring udkast til Strategi 2018.

24. NOVEMBER: Bestyrelsesseminar – drøftelse af strategiske signaler og beslutning om målepunkter i Strategi 2018.

MAJ · JUN · JUL · AUG · SEPT · OKT · NOV · DEC

JUNI-AUGUST:
Strategiarbejde i alle afdelinger – input til forretningsmodel og de fire områder: samfundsansvar, digitalisering, medarbejdere og forretningsudvikling.

JUNI-AUGUST:
Talentakademiet – udarbejdelse af oplæg til målepunkter i Strategi 2018.

3. OKTOBER:
Repræsentantskabskonference – information om arbejdet med Strategi 2018.

27. OKTOBER:
Bestyrelsesmøde – drøftelse af strategi-input fra afdelinger.

26. JANUAR:
Bestyrelsesmøde med formel godkendelse af Strategi 2018.

4. FEBRUAR:
Kick-off på Strategi 2018.

2016

JAN · FEB

UNIKT ARBEJDSFÆLLESSKAB

BÆREDYGTIGE RESULTATER

LOKAL UDVIKLING

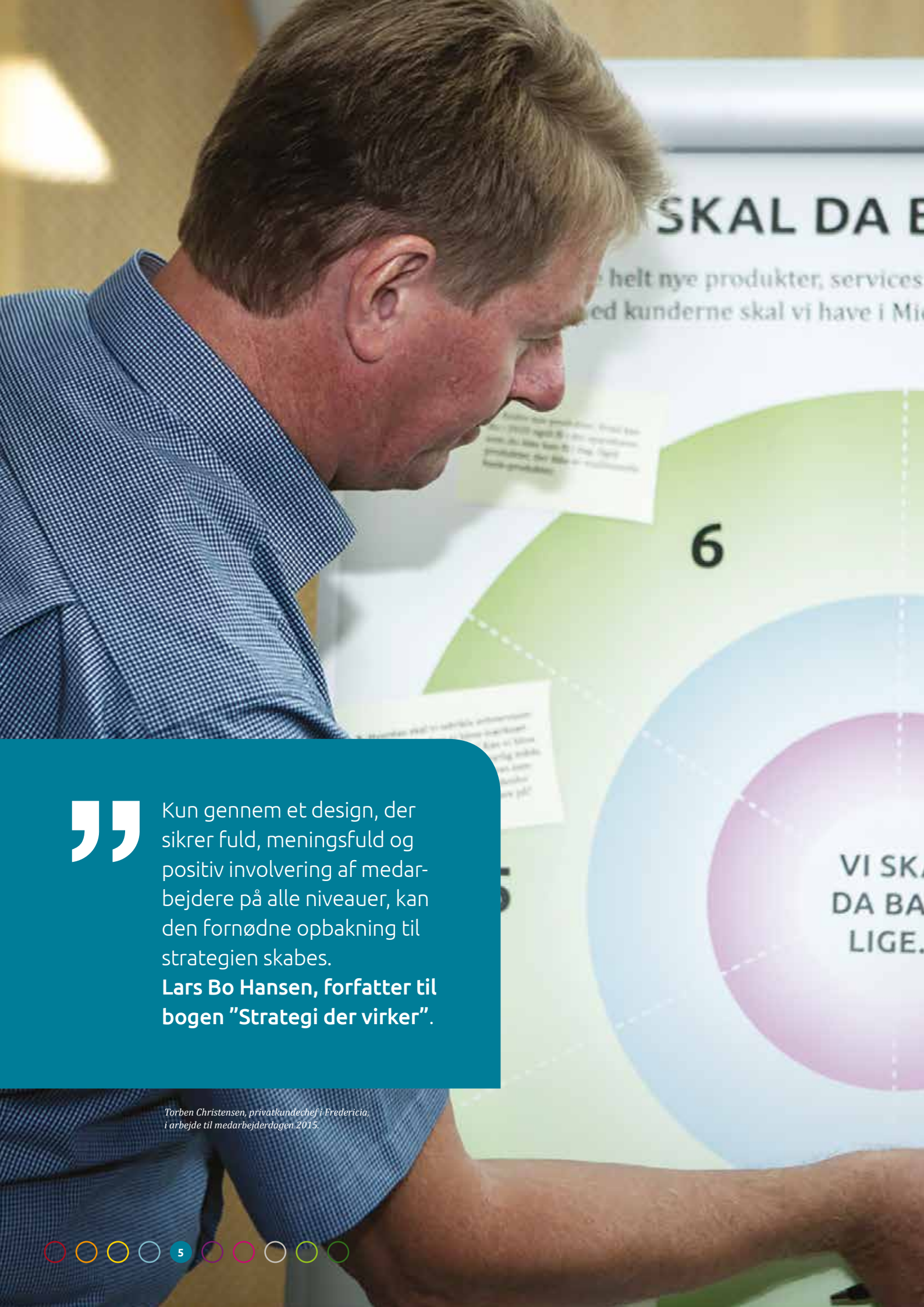
EKSEMPLER PÅ SPØRGSMÅL OG SVAR TIL STRATEGI 2018

Spørgsmål: Specialist vs. generalister, arbejder man hen i mod flere specialister i organisationen? Evt. en udvidet medarbejderprofil, hvor man kan se specifikke kompetencer.

Svar: Der er ikke taget nogen beslutning om, at der skal være flere specialister. Der er et generelt behov for at synliggøre kompetencer i organisationen. I regi af Erfa Erhverv er der et arbejde i gang med at synliggøre "specialkompetencer" inden for erhvervsområdet.

Spørgsmål: Der kunne med fordel oprettes en "idebank", hvor der løbende kunne komme indspark til strategien. Det er dog vigtigt, at der ved ideer/spørgsmål hurtigt kommer respons.

Svar: God idé! Det laver vi på intranettet under Strategi 2018.



Kun gennem et design, der sikrer fuld, meningsfuld og positiv involvering af medarbejdere på alle niveauer, kan den fornødne opbakning til strategien skabes.
Lars Bo Hansen, forfatter til bogen "Strategi der virker".

Torben Christensen, privatkundechef i Fredericia, i arbejde til medarbejderdagen 2015.

UNIKT ARBEJDSFÆLLESSKAB

INITIATIVER	DEADLINE
Alle medarbejdere skal udfylde og have gennemgået Garudas FokusProfilen	Hele perioden
Udvikle ERFA-grupperne via en årlig evaluering og igangsætte initiativer med baggrund heri	Hele perioden
Intern kampagne med relancering af SU og AMU	2016
Fortsat deltagelse i Great Place To Works undersøgelser	Hele
Alle medarbejdere tilbydes kompetenceafklaring	H
Skabe strukturerede og sammenhængende kompetenceudviklingsforløb	
Udarbejde oversigt over uddannelsestilbud	H
Videre arbejde med selvledelse og værdigrundlag. Arbejdsgruppe nedsættes	Hel
Videreudvikling af MUS-koncept	Hele per
Ansætte 1-2 finanselever og 1-2 finanøkonomer årligt	Hele perioden
Tilpasning af MS Talent Akademi til at løfte et eller flere strategiske forretningsområder	2016
Beskrivelse af vores håndtering af en ansøgningsproces	2016
Mål om mindst 40 % kvindelige ledere i Den brede ledergruppe	2017
Mål om mindst 30 % kvinder i repræsentantskabet	2016
Mål om mindst 30% af de repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer skal være kvinder	2018
Fortsat tilbyde smartphones til alle medarbejdere og arbejde hen imod at afskaffe fastnettelefoner	Hele perioden
Fortsat gennemføre KRAMS-spørgeundersøgelse og igangsætte relevante sundhedsfremmende tiltag	Hele perioden
Udbyde digital efteruddannelse, der understøtter medarbejdernes kommunikative kompetencer	Hele perioden
Fortsætte uddannelse af rådgivere i pension/forsikring	2016

UDDRAG AF OVERBLIK OVER KONKRETE INITIATIVER I STRATEGI 2018

LOKAL UDVIKLING

INITIATIVER	DEADLINE
Vurdere mulighed for at forenkle valghandling til repræsentantskabsvalg	2018
Udarbejde beskrivelse af repræsentantskabets rolle, opgaver, møder m.v.	1. kvartal 2016
Udvikle vores årlige rapportering om samfundsansvar som en integreret del af vores økonomiske rapport	Hele perioden
Styrke den interne kommunikation om samfundsansvar	Hele perioden
Synliggøre konkrete aktiviter, som vi støtter i lokalområdet, på midspar.dk	1. halvår 2016
Vurdere vores fordeling af vores støtte i markedsområdet, og hvordan vi bliver lokale i nye samfund	2018
Blive mere aktive i vores lokale engagement og stille krav til støttemodtagerne om information	Hele perioden
Styrke ekstern kommunikation om samfundsansvar	Hele perioden
Undersøge muligheden for anvendelse af digitale platforme for crowdfunding og fundraising i lokale tiltag	Hele perioden
Udvikle koncept til lokale foreninger	Hele perioden
Undersøge muligheden for at lave flere indsamlings-events	2016
Holde os opdateret på de aktuelle landsindsamlinger	Hele perioden
Fortsætte donering af julegave - med involvering af medarbejderne i valg af projekt	Hele perioden
Undersøge hvordan vi kan tage aktivt del i integrationsindsatsen	Hele perioden
Læringsportal på hjemmesiden for at give studerende lettere adgang til materiale om Sparekassen	2016
Udvikle koncept med materiale til undervisning i privatøkonomi på skoler	Hele perioden
Igangsætte konkrete tiltag for at optimere energiforbrug i alle afdelinger	Hele perioden

Følg med i Strategi 2018 på intranettet, hvor du også kan bidrage med kommentarer, forslag og nye idéer, vi skal arbejde med i strategiperioden.

DE 10 MÅLEPUNKTER I STRATEGI 2018

1 KUNDE-TILFREDSHED

MÅL: TOP 3

2 KUNDE-TILFREDSHED MED DIGITALE LØSNINGER

MÅL: > 90 %

3 ANTAL KUNDER

MÅL 2018: > 75.000

4 ARBEJDSGLÆDE

MÅL: > 97 %

5 KOMPETENCEMÅL

MÅL 2018: > 95 %

6 BASISINDTÆGTER PR. OMKOSTNINGS-KRONE

MÅL 2018: > 1,45

7 KAPITALBUFFER

MÅL: 4 PROCENTPOINT

8 NEDSKRIVNINGS-PROCENT

MÅL: < 0,75 %

9 RESULTAT FØR SKAT

MÅL 2018: > 140 MIO. KR.

10 ENGAGEMENT I LOKALSAMFUNDET

MÅL: > 7,5 MIO. KR. PR. ÅR

DEN GYLDNE MIDDELVEJ

VERSION 2.0

Mens hele livet synes at foregå i et stadigt højere tempo, følger vi med på vores helt egen måde. Vi løber med, men husker at se os tilbage. Det kalder vi Den Gyldne Middelvej 2.0. Vi bevarer dyderne: ordentlighed, tilgængelighed, nærhed, lokalt ansvar. De værdier vil vi fastholde i en konstant mere digital tid. Det må gerne gå stærkt. Og mødet med kunderne må gerne blive digitalt. Hvis kunderne vil. Men det må aldrig gå så stærkt og blive så digitalt, at vi glemmer, hvem vi er, og hvor vi kommer fra.

Uddybning af de 10 målepunkter
10 konkrete mål, som vi sammen skal nå. Det er essensen af "Den Gyldne Middelvej version 2.0". De 10 strategiske målepunkter er fastsat af Middelfart Sparekasses bestyrelse, som med valget af disse målepunkter sætter fokus på ansvarlig vækst samtidig med, at kundetilfredshed og medarbejdertilfredshed vægtes højt.

1 Sparekassens vision er at være "Bedst til kunder", og derfor er målepunktet essentielt for vores strategi. Målet er en top 3-placering i Finanssektorens Uddannelsescenters årlige Kundebenchmark. Målet gælder for både privat- og erhvervskunder.

2 Digitale løsninger bliver en væsentlig del af Sparekassens (og sektorens) fremtid. Dette er baggrunden for, at vi har døbt Strategi 2018 "Den gyldne middelvej v. 2.0". Og det er samtidig baggrunden for målepunktet, som udtrykker Sparekassens evne til at imødekomme kundernes behov for digitale løsninger.

Målet afdækkes via den årlige kundebenchmark fra Finanssektorens Uddannelsescenter, hvor der tilføjes et specifikt spørgsmål til Sparekassens kunder.

3 Vi ønsker stadig nye kunder på såvel privat- som erhvervsområdet. Vi tror på, at der fortsat vil ske en kundetilgang i alle afdelinger, men specielt de nyere og eventuelt kommende afdelinger forventes at bidrage væsentligt til opfyldelsen af dette målepunkt.

4 Arbejdsglæde og medarbejdernes trivsel er fortsat et vigtigt målepunkt. Arbejdsglæden måles på den samlede score i undersøgelsen "Danmarks Bedste Arbejdsplads". Det er det såkaldte "tillidsindex", hvor målet er, at vi skal over 97 %.

5 Målepunktet "kompetencemål" har til formål at udtrykke, at vi til stadighed har fokus på den strategiske kompetenceudvikling, og at vi ønsker at sikre, at den samlede organisation har de kompetencer, der skal til for at realisere Strategi 2018. Målet afdækkes via undersøgelsen "Danmarks bedste Arbejdsplads", hvor vi tilføjer to specifikke spørgsmål om vores organisation.

6 I en vækststrategi er basisindtægter pr. omkostningskrone et vigtigt målepunkt, der klart indikerer, hvorvidt vi har styr på vores omkostninger. Med målepunktet ønsker vi at sende et vigtigt signal: Vi har investeret og vil fortsat investere i fremtiden, men det skal ske med fuld kontrol over vores omkostninger og i forhold til vores indtægter.

7 Et solidt kapitalgrundlag er på samme vis af stor betydning i en vækststrategi. En kapitalbuffer på minimum 4 procentpoint giver på den ene side en passende sikkerhedsmargen mellem Sparekassens kapitalprocent og solvensbehovet. På den anden side giver en buffer i den størrelsesorden også rimelige indtjenings- og vækstmuligheder.

8 Potentiel høj indtjening må aldrig isoleret set føre til kreditgivning. En nedskrivningsprocent under 0,75 % af udlån og garantier viser, at kreditgivning til både nye og gamle kunder fortsat skal ske med afsæt i en tænksom kreditpolitik.

9 Et resultat på 140 mio. kr. pr. 31. december 2018 er både ambitiøst og realistisk. De seneste års resultater, investeringer i nye afdelinger samt en fortsat konsolidering i de eksisterende filialer lægger et solidt grundlag for forventningerne til de kommende års resultater.

10 I takt med at Sparekassens overskud ventes at stige over de næste tre år, øges også vores engagement i lokalsamfundene. Derfor skal der i de kommende tre år føres mindst 7,5 mio. kr. tilbage til lokalsamfundene pr. år.

> Strategi virker først, når det bliver til adfærd. Alle medarbejdere er involveret i strategiudarbejdelse i Middelfart Sparekasse. Alle har del i det. Derfor tager det også lang tid, og det er et kæmpe stykke arbejde, også for os i ledelsen. Til gengæld er der bagefter et stykke arbejde, vi er fri for, og det er implementeringsprocessen. Den kommer af sig selv. **Martin Baltser, adm. direktør.**

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. Og der lyttes gerne til medarbejderne og deres argumenter. Det er samtidig vigtigt, at medarbejderne efterfølgende bakker op om en beslutning, når den er endeligt truffet.

Medarbejderen kan dog kontakte tillidsmanden og få sparring på, om den rigtige beslutning er truffet i sagen, eller om medarbejderen bør arbejde mere på at få beslutningen ændret. Tillidsmanden og arbejdsmiljørepræsentanten bringer ligeledes principielle holdninger op overfor ledelsen på møder i Samarbejdsudvalget. Udvalget bliver mødt af medarbejdernes holdninger til eksempelvis personalegoder, fritagelse for betaling til kantineordning, stresshåndtering, psykisk arbejdsmiljø, fysisk arbejdsmiljø osv.

Medarbejderne har mulighed for at give udtryk for deres utilfredshed via MUS (ikke anonym besvarelse om lederen, som går direkte til øverste ledelse) eller via spørgeundersøgelsen til Danmarks bedste arbejdsplads (DBA) (anonym besvarelse). Sparekassen har som tidligere nævnt iværksat en fast proces efter besvarelsen af spørgeundersøgelsen (DBA), og der er ligeledes mulighed for at uddybe utilfredstillende arbejdssituationer eller løse konflikter sammen med HR. APV (arbejdspladsvurdering) indgår på lige fod med de øvrige tiltag til afklaring af den enkelte medarbejders trivsel.

Vores kultur er så åben og transparent, at eventuelle problemstillinger og konflikter håndteres løbende og ikke kun ved spørgeundersøgelsen eller MUS. Vi har derfor valgt ikke at have formelle systemer, hvor medarbejderne kan indberette om utilfredsstillende arbejdssituationer.

Whistleblower-ordning

Det er i dag lovpligtigt at have en whistleblower-ordning, 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 whistleblower-ordningen 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.

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.

PÅSKØNNELSE KAN TAGE MANGE FORMER

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. Det kan også ske ved at dele ros til enkelte medarbejdere med alle medarbejdere. Sigtet med denne tilgang er at understrege det positive eksempel mere end at fremhæve nogle på bekostning af andre.

Et eksempel er, at ledelsen på et fællesmøde efter tilsynsbesøg af Finanstilsynet fremhævede de afdelinger, der havde leveret et godt og stort stykke arbejde i forbindelse med tilsynsbesøget. Læs mere om Finanstilsynets besøg i kapitel 4.

Påskønnelse af enkelte medarbejderes indsats kan også ske ved, at medarbejderne får mulighed for at deltage i rejser eller arrangementer, som Sparekassen officielt er inviteret til.

Sparekassen tilbyder en iPhone til samtlige medarbejdere. Det er naturligvis et arbejdsredskab, men det er også en påskønnelse, at alle medarbejdere har muligheden og ikke kun dem, der normalt er målgruppen for sådan en mulighed.

En påskønnelse kan også være muligheden for at deltage i projekter og derigennem være med til at påvirke arbejdspladsen og forretningen. Dette er der fx rig mulighed for i forbindelse med arbejdet med Strategi 2018.

Sommer- og påskehilsen

I forbindelse med halvårsregnskabet for 2015 var ledelsen kommet i sommerhumør. Med tak for den store indsats i det første halvår gav ledelsen samtlige medarbejdere en vandflaske med nedenstående tekst:

> Tak for indsatsen i første halvår. Den første halvdel af 2015 er veloverstået, og Sparekassen har igen leveret et solidt økonomisk resultat. Med en flot placering som nr. 1 i Bankanalysen er vi i mål med det første strategiske målepunkt, og vi er godt på vej med resten af vores mål for Strategi 2015. Tak for din indsats!
> **De bedste sommerhilsner fra Martin, Peter og Rikke**

Der har også været år, hvor der har været en lille påskehilsen som denne:

Påskegaven blev i år ikke givet fra ledelsen. Påskønnelsen virker kun, hvis det ikke bliver en ting, vi forventer at få år efter år. Det var i 2016 muligt for den enkelte afdelingsdirektør at vælge, om vedkommende ville give noget i egen afdeling. Dette sker og vurderes ud fra det årlige fastsatte budget til personaleforplejning/goder.

Gaver

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

- Finanselever/Trainee – udlært
- Fratrædelse v/pension
- Bryllup, kobberbryllup, sølvbryllup
- 50-års fødselsdag
- 60-års fødselsdag
- 65-års fødselsdag
- 70-års fødselsdag (vil ofte være tidligere medarb.)
- 25-års jubilæum
- 35-års jubilæum
- 40-års jubilæum
- 45-års jubilæum
- Bestået længerevarende uddannelse (Bestået længerevarende er normalt en uddannelse, der varer mere end ½ år som f.eks. HD, finansiel rådgiver, Master, formuerådgiver m.v.)
- Sygdom (længerevarende)
- Begravelse (medarbejderen, ægtefælle, børn)
- Fødsel

De enkelte afdelinger sørger selv for at købe gaverne, og det er derfor også meget forskelligt, hvad der gøres ud af de enkelte begivenheder. Ens for dem alle er, at det betyder noget for modtageren, at der er nogen, der tænker på én og anerkender dagen. Læs mere om, hvordan vi fejrer succeser og hinanden i kapitel 9.

Tillykke til Claus Hansen og Kristian Gren

Vi ønsker hermed Claus Hansen, Afdelingsdirektør Middelfart Privat og Kristian Gren, Chef i Marketing og forretningsudvikling, tillykke med en flot bestået eksamen i Master i Ledelse.

Claus og Kristian har begge kæmpet og ydet en god indsats igennem uddannelsen.

Martin har her fredag eftermiddag deltaget i dimissionen, og overrakt dem blomster og vin fra Sparekassen.

/HR

INTRANETTET BLIVER OGSÅ BRUGT TIL ANERKENDELSE AF EKSEMPELVIS BESTÅEDE EKSAMINER MV.

Nytårsgave

Sparekassens medarbejdere er generelt stolte over at vise, at de arbejder i Middelfart Sparekasse og efterspørger derfor tøj med logo på. Der er dog en del skattemæssige begrænsninger, som Sparekassen skal overholde. Dette betød, at alle medarbejdere som en ekstra påskønnelse og som tak for en god indsats i løbet af 2014 samt 2015 fik mulighed for at vælge 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. Lejligheden anvendes dog først og fremmest i forbindelse med kursus- og mødeaktivitet i København.

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.

Ferieboligen er meget værdsat af medarbejderne, der her får muligheden for at nyde det indre København fra tætteste hold.

Sommerhusbørs

På Sparekassens intranet gives der mulighed for, at medarbejderne kan udleje eller leje ferieboliger kollegaer imellem. Dette giver et fint overblik over de muligheder, der ligger i, at medarbejderne på tværs kan give hinanden muligheder for nye oplevelser.

Bibliotek

På Sparekassens hovedkontor findes et bibliotek (eller nærmere et par reoler ☺), hvor medarbejderne har mulighed for at låne bøger, som Sparekassen ejer. Hvis medarbejderne er i forbindelse med uddannelse, 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 emner som personlig udvikling, ledelsesudvikling mv.

Kontant påskønnelse

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 påskønnelser ved ekstraordinære indsatser med udbetaling af engangsbeløb.

Kære Elin

Vi vil gerne give dig en honorering, som anerkendelse for din flotte og stabile indsats i Sparekassen. Du har et rigtig godt overblik og er meget fleksibel også i de travle perioder. Du deltager altid med et godt humør og engagement i afdelingens liv.

Som tak for din indsats vil du modtage et ekstraordinært beløb på kr. xx sammen med din løn for juli måned.

Med venlig hilsen
MIDDELFART SPAREKASSE

Peter Møller
Vicedirektør

Michael Jespersen
Afdelingsdirektør

Kære Elisabeth

Vi vil gerne give dig en honorering, som anerkendelse for din fantastiske indsats i Sparekassen. Du er altid velforberedt og deltager særdeles aktivt i struktureringen af afdelingens opgaver.

Som tak for din indsats vil du modtage et ekstraordinært beløb på kr. xx sammen med din løn for juli måned.

Med venlig hilsen
MIDDELFART SPAREKASSE

Peter Møller
Vicedirektør

Erik H. Nissen
Ejendomschef

Når medarbejdere yder en særlig indsats, vil vi gerne anerkende det. Her er det de tre kulturbærere – Hanne, Gitte og Thorkild – der alle hjalp vores nye afdeling i Svendborg godt i gang, som får en erkendtlighed for indsatsen. Chokoladen kunne de dele med deres kolleger i henholdsvis Middelfart privat og it. Dermed kunne kulturbærerne i samme ombæring takke deres kolleger for at "holde skansen", mens de var væk.

Læs mere om kulturbærere i kapitel 2.

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.

En weekend med afdelingen
Kongespil, fokusprofiler, strategi 2018 og weekendtur med påhæng var ingredienserne i gryden, da de seks kolleger i Uldum-afdelingen kombinerede faglig udvikling og socialt samvær en weekend i april 2016.

- Vi var så privilegerede, at kolleger fra Hedensted og Vejle passede afdelingen en fredag, så vi kunne bruge en hel dag sammen, fortæller Pia Kjær Nielsen, afdelingsdirektør i Uldum.

Hun lagde sommerhus til, så klokken lidt i halv ti en fredag i april, var hun klar med morgenkaffen til kollegerne og Betina Mølholm fra HR Resursen, som også havde taget turen til Løjt Kirkeby for at gennemgå medarbejdernes Fokusprofiler.

- Det er fantastisk, at vi har en arbejdsplads, hvor der er mulighed for at tage en dag ud af kalenderen. Indsigt i egen fokusprofil og i særdeleshed teamets samledes fokusprofil – med det formål at forbedre samarbejdet og give hinanden en øget forståelse for hinandens arbejdsfunktioner og forskelligheder – var hovedingredienserne på dagen. Efter arbejdet med fokusprofilen tog vi fat i Strategi 2018 og fik lavet en handlingsplan over afdelingens tiltag og bidrag til strategien. Det var også sjovt at se, at profilerne kom til udtryk, da vi senere spillede kongespil i haven, fortæller Pia.

Weekend i Flensburg
Afdelingen havde besluttet at gå hele vejen, så efter en lang dag med faglig snak og socialt samvær, stødte ægtefællerne til lørdag. Derefter gik turen til Flensburg, hvor kolleger og påhæng brugte hele weekenden sammen.

- Det var en "hård" weekend. Men det var også fantastisk. Det er en fornøjelse, at alle i afdelingen var med - også til den udvidede del af turen, fortæller Pia.

Efter weekenden var arbejdet med Fokusprofilerne faktisk ikke helt overstået. De var et emne på et morgenmøde i afdelingen.

- Alle fik efterfølgende tid til at nærlæse deres egen profil, hvorefter de på mødet kunne sætte ord på deres egne tre største styrker og deres største udfordring i forhold til teamsamarbejdet. At vi har fået profilerne – og fået kendskab til hinandens profiler – har gjort det meget lettere at tale om samarbejdet – og de udfordringer, der kan opstå, når en "grunder" møder en "udvikler", siger Pia med et smil på læben.

Afdelingsarrangement i HR

Ikke mange medarbejdere oplever at tage afsked med Sparekassen to gange. Det skete for Hugo Nielsen. Vi tog afsked med ham ved udgangen af februar 2016. I en alder af 72 år gik Hugo på pension. For anden gang. Hugo gik nemlig også på pension i 2011, men der gik kun få måneder, før Hugo var tilbage. Da det nye lønsystem lod vente på sig, aftalte Sparekassen med Hugo, at han blev ansat på nedsat tid, indtil det nye lønsystem var implementeret.

Da Hugo havde holdt sin officielle afsked én gang, valgte han denne gang, at vi skulle fejre hans pensionering med HR-afdelingen og deres ægtefæller. Vi havde en rigtig hyggelig aften, hvor der blev grinet, snakket og spist god mad. Hugo holdt en utrolig flot tale og sagde, at han var meget stolt over måden, Sparekassen værdsætter ældre medarbejdere på. Vicedirektør og øverste ansvarlig for HR, Peter Møller, gav selvfølgelig også Hugo et par taknemmelige ord med vejen.

I forbindelse med afskeden havde Hugo skrevet en personlig fortælling på intranettet, som beskrev udviklingen af Middelfart Sparekasse under hans 42-årige ansættelse.

Farvel og tak

Efter sammenlagt ca. 42 års ansættelse i Middelfart Sparekasse (det er mere end 25 procent af den tid, sparekassen har eksisteret) er det nu tid for mig at blive "fuldtidspensionist". (Sidste ansættelsesdag er den 29. februar 2016).

Et hurtigt tilbageblik fortæller, at da jeg blev ansat i Middelfart Sparekasse (i 1973):

- Da hed vi ikke "Middelfart Sparekasse", men derimod "Spare- og Laanekassen for Middelfart og Omegn",
- Da var vi ikke ca. 300 ansatte, men derimod ca. 35 ansatte,
- Da var vi ikke repræsenteret i 16 byer, men i stedet havde vi en halv filial.
- En halv filial ? Det betyder, at vi havde en såkaldt "fællesfilial" – den hed "Sparekassen Strib" – som var fælles med daværende "Vends m.fl. Herreders Spare- og Laanekasse", som havde hovedkontor i Nørre Åby på Fyn.
  Når man som ny kunde kom ind i en sådan fællesfilial, så kunne man sige:
  "Jeg ønsker at blive kunde i den og den af de 2 sparekasser." Men hvis ikke man gjorde det, så blev man hver anden dag kunde i den ene sparekasse, og de øvrige dage blev man kunde i den anden sparekasse.
- Vi havde ingen terminaler, men derimod nogle såkaldte Anker-maskiner, som spyttede små stykker papir ud, som så dannede grundlag for bogføringen.
- Da vi så endelig fik terminaler, havde de ingen skærme. En eventuel besked fra "systemet" blev udskrevet på en såkaldt kontroljournal (papirrulle), som var tilknyttet hver terminal.
- Dankortet var for resten heller ikke opfundet endnu.
- Vedr. åbningstider: Vi havde middagslukning hver dag mellem kl. 12 og 14.
  Til gengæld havde vi på den lange ekspeditionsdag (det var om fredagen) åbent til kl. 19.30.

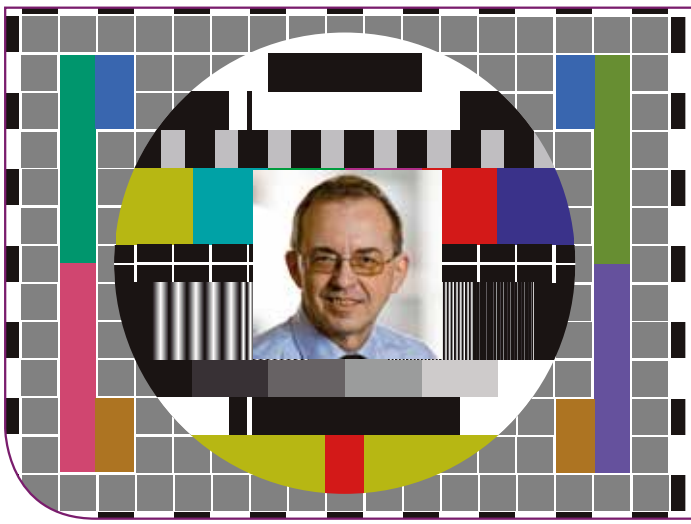
Efter dette lille tilbageblik er jeg sikker på, at de fleste er enige med mig i, at NU er det tid (som sagt) at blive 'fuldtidspensionist'.

Det vil jeg gøre med at sige tak, dels til sparekassen, dels til kollegerne for en meget interessant og udbytterig tid. Arbejdslivet har altid betydet meget i min tilværelse. Derfor har det også været en fornøjelse at være med her i "anden omgang".

Jeg vil slutte med ønsket om, at Middelfart Sparekasse må bestå i rigtig mange år endnu. Og der er heldigvis mange og gode tegn på, at det vil ske.

De bedste hilsener

Hugo
HR-afdelingen



SKÆRMTROLDEN HUGO

Nogle dage efter Hugo var stoppet, opdagede HR-afdelingen, at Hugo stadig var på vores hjemmeside. Vi kontaktede IT, som i stedet for at komme med en forklaring om, at de havde glemt at fjerne ham eller lignende, kom med følgende forklaring:

"Ja, vi ved det….vi har skrubbet og gnedet på skærmen, men efter så mange års ansættelse, så er det som om, han er brændt fast på skærmen. Ligesom pausebillederne på de gamle fjernsyn."

Påskønnelser kan gå begge veje
Vi oplever også ofte, at medarbejdere, når de forlader Sparekassen til fordel for en anden arbejdsplads, forlader os med en pæn afskedshilsen. Det er altid rart at få en venlig afskedshilsen fra en kollega, der siger farvel.

Farvel og tak
Yvonne Aaskov, Esbjerg

Her på min sidste arbejdsdag (som dog er en feriedag) vil jeg gerne sige tak til personaleforeningen, Middelfart Sparekasse, og især til mine kolleger i Esbjerg, hvor min daglige gang har været.

Det var en rigtig flot afsked I i Esbjerg gav mig til morgen-brunchen - særdeles flot "brev-potpourri". Gaven (guldklumper) jeg modtag fra alle, vil blive brugt med omtanke.

Lige nu har jeg påbegyndt mit otium og nyder det i Malaga.

Ha' det rigtig godt alle i Middelfart Sparekasse.

Mange kærlige hilsner fra

Yvonne Aaskov

Tusind tak fra Ulla
15-01-2016 09:03

Tusind tak til alle for de flotte gaver, jeg fik i forbindelse med at jeg går på efterløn.
Tak for mails, gaver og alle de pæne ord.
Jeg har haft mange gode oplevelser, i de næsten 24 år jeg har været ansat, det vil jeg altid huske på.
Pas godt på Sparekassen og jer selv.
Mange hilsner
Ulla

Mange tak for den helt enestående flaske Abuelo rom (Det betyder vist bedstefar), bogen om rom og en bogen om byen Rom. Udover det det fik jeg en pose kaffe og et kaffekrus af en god ven, da jeg jo nu selv skal til at betale for kaffen. :-)) ha, ha, ha...

Tusind tak for 12 1/2 år i Middelfart Sparekasse, det var været en meget lærerig og spændende rejse. Jeg slutter på toppen sammen med sparekassen, som jo i år blev nummer 2 i konkurrence om at blive Danmarks Bedste Arbejdsplads.
Jeg vil aldrig glemme mine fantastiske kollegaer og jeg kommer helt sikkert til at savne jer. ☺
I morgen den 1. december starter jeg en ny rejse sammen med Kolding Kommune, hvor jeg starter som IT-arkitekt. Jeg glæder mig til de mange nye spændende opgaver. Det bliver også dejligt at kunne cykle på arbejde og hjælpe miljøet lidt på vej i den rigtige retning.
Vi ses i fremtiden

Kærlige hilsner
Michael

TAK OG FARVEL

Og der er også afdelinger, der er gode til at påskønne, når en kollega forkæler dem.

Omsorgsfuld kollega i Kolding

Vi er så heldige i Kolding afdelingen at have Linda som kollega.

Hun forkæler os jævnligt med hjemmebag og lækkerier.

Blandt andet fik Thomas en flot afskedskage da han skiftede afdeling. I dag har vi fået lækre marcipan nisser. Derudover oplever vi at hun kommer med romkugler, cupcake´s og hjemmelavet flødeboller og vi kan blive ved.....

Tusind tak Linda for at du forkæler os.

Mange taknemlige hilsner fra os alle i Kolding.

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 at leje Sparekassens lejlighed i København samt opretholde personalevilkår på deres engagement med Sparekassen.

Billede fra et af seniormøderne i Sparekassen

Billede fra seniorklubben på besøg i Esbjerg

FORTÆLLINGER OM SENIORKLUBBEN

Jytte Mayntzhusen, pensioneret administrationsmedarbejder

Daværende sparekassedirektør Hans Erik (Brønserud) havde en idé-kasse, hvor vi kunne skrive om ting, vi kunne tænke os at indføre. Jeg skrev, at jeg syntes, det ville være godt for pensionister og efterlønnere fra Sparekassen, hvis de kunne holde kontakten med Sparekassen og med hinanden, og at jeg ville foreslå en Seniorgruppe, som kunne mødes en gang i kvartalet og få en kop kaffe og et par hyggelige timer.

Hans Eriks svar var: "Jeg synes det er en god ide, og du får hermed opgaven med at etablere Seniorgruppen."

Vi mødes fire gange om året i Sparekassen, hvor vi hygger os sammen. Vi har også lejlighed til at hilse på kollegerne, som er på arbejde.

Nu er vi over 40 Seniorer, og det er vel ca. halvdelen, som har tid til at komme til møde. Snakken går lystigt, og det er som " gamle dage" i Sparekassen. Jeg blev på første møde valgt til "formand", dvs. at jeg indkalder til møde og reserverer lokale m.m.

I september laver vi en udflugt, og vi har besøgt Sparekassens afdelinger og set museer og udstillinger. Vi spiser en frokost på en lokal restaurant og drikker måske kaffe i Sparekassens afdeling, før turen går hjemad igen. Sidste besøg var i vort lokale museum i Middelfart Vi var både på Sindssygehospitalet, i Algade og i Henner Frisers Hus. Det er jo tit sådan, at vi ikke ser vore egne seværdigheder.

Jeg har selvfølgelig haft megen fornøjelse af både samværet og kontakten til afdelingerne i forbindelse med vore besøg og samarbejdet med HR-afdelingen.

Helt personligt vil jeg sige, at det er en stor omvæltning at blive pensionist efter mange år med interessant arbejde, gode kolleger og en travl hverdag. Pensionisttilværelsen skal også læres. Det er en god ting, at vi kan have kontakt med hinanden.

Benny Refsgaard, pensioneret IT konsulent

Jeg er glad for at være med i Seniorklubben. Det er rart at følge med i, hvordan det går mine gamle kolleger og medlemmer af klubben. Jeg føler stadig en samhørighed med Middelfart Sparekasse og omtaler den altid som "vi", når jeg taler med venner og bekendte om Sparekassen.

Min hustru Hanne og jeg er rigtig glade for, at vi har mulighed for at søge ferielejligheden i København. Vi har været heldige mange gange at få den chance, og vi glæder os hver gang, vi skal derover.

Jeg glæder mig over fremgangen i Middelfart Sparekasse og ønsker, at det fortsætter, og at den fortsat må bestå som en selvstændig sparekasse.

Preben Erngaard, pensioneret kunderådgiver i Vinding afdelingen.

Jeg synes, det er supergodt, at vi fratrådte kan mødes et par gange om året til kaffe og rundstykker. Vi har så mulighed for at få snakket sammen på kryds og tværs samt høre, hvordan det står til. Vi får så også gerne en ny historie med af Preben C (tidligere personalechef, som gik på pension i midten af 90`erne).

For at det ikke bare skal være hygge alt sammen, er det rigtig godt, at der kommer en fra det arbejdende folk og fortæller lidt om, hvad der rører sig i Sparekassen.

Den årlige "udflugt" har givet os mulighed for at komme ud og se nogle af Sparekassens nye afdelinger. Sidste tur var rundt på museerne i Middelfart - ganske spændende. Næste tur er til Svendborg, hvor vi skal se Sparekassens sidste skud på stammen.

Det er dejligt, at Sparekassen inviterer til julefrokost, hvilket bekræfter at Sparekassen er en god arbejdsplads, og at vi gamle ikke er ude af øje og sind, når vi har nået vores otium.

PERSONALEFORENINGEN

Sparekassen har en personaleforening, som medarbejderne automatisk bliver medlem af ved ansættelsen – det er dog altid muligt at framelde sig igen. 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. 1. april 2016 har personaleforeningen 298 medlemmer.

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.

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. 6. december 2015 kl. 14.00 – 16.30

Sted: Vores flotte hovedkontor Havnegade 21 i Middelfart

Pris: 125 kroner pr familie

Tilmeld: Via arrangementskalenderen *senest fredag d.13. november*. Husk kontonummer samt navn og alder på alle børn i kommentarfeltet.

Mange julehilsner fra Personaleforeningen

Lisbet, Thorkild, Ulrik, Per, Pernille og Inge-Lis

Prag - den gyldne stad

den 5 - 8 maj 2016

Østeuropas mest besøgte by – en labyrint i både rum og tid

De brostensbelagte smøger forbinder glitrende gader med forfaldne gyder. Porte og døre fører fra et århundrede til et andet. Der er en helt speciel atmosfære i Prag. Det historiske centrum ligger på begge sider af Moldau floden. På den ene side Malá Strana, som er den mest romantiske af Prags gamle bydele. På den anden side ligger Staré Mesto ('Den gamle Bydel') med de romanske og gotiske kælderrestauranter og gallerier. De to bydele er forbundet af byens vartegn - Karlsbroen. Den smukke Karlsbro er stedet, hvor malere, sælgere og gademusikanter mødes. At promenere på Karlsbroen er en oplevelse, som aldrig glemmes.

Prøv også den tjekkiske pilsner-øl på én af de mange ølstuer, der har lagt rum til historiens største digtere, politikere og musikere. Mærk Europas historie i Prag.

Succesfuld tur til Prag

Vi i personaleforeningen vil gerne sige tak for en rigtig god tur til Prag. Vi må sige at vejrguderne var med os og viste Prag fra sin allerbedste side.

Vores guide må vi heller ikke glemme. Hun var fantastisk og eminent til at lave koblinger til det danske samfund uden dog på noget tidspunkt at have været i Danmark.

Der var mange gode timer sammen, blandt andet fælles spisning fredag middag over for det astronomiske ur og sejlturen på Moldau med spisning og "fyrværkeri".

Der var desværre også ting som ikke var som det skulle være på turen. Planen var jo at der skulle være sandwich til frokost i bussen på vej hjem. Ved en koordineringsfejl fik vi ikke sandwichene med fra hotellet. Dette beklager vi mange gange.

På personaleforeningens side på intra kan man se billeder fra turen.

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 158 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, bestyrelsesformand i personaleforeningen.**

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?

KOMPETENCEUDVIKLING

Kompetenceudvikling har stor betydning for såvel medarbejdernes trivsel og udvikling som for kundernes møde med Sparekassen. Det er vigtigt for os, at medarbejdernes kompetencer altid er opdaterede og modsvarer de krav, der stilles fra såvel kunder som myndigheder.

I en sektor, hvor det primære konkurrenceparameter er medarbejderne, er det derfor vigtigt med et kontinuerligt og fast fokus på kompetenceudvikling. På den baggrund har netop kompetenceudviklingen fået en stor plads i Strategi 2018. Det sker for at sikre, at vi fremadrettet fortsat vil have stærkt fokus på området.

Sparekassens kompetenceudvikling sker altid med udgangspunkt i vores strategi og de deraf afledte mål, men samtidig holder vi også øje med den enkelte medarbejders ønsker og behov. Dette for at sikre en balanceret proces, hvor medarbejdernes motivation holdes høj samtidig med, at kompetenceudviklingen også skaber værdi for Sparekassen og vores kunder.

Vi investerer i arbejdslivet

Sparekassen ønsker at have medarbejdere med et højt fagligt niveau samtidig med, at deres personlige og menneskelige kompetencer matcher vores værdier. Vi erkender også, at vi er en del af en branche, hvor nye jobfunktioner opstår, mens andre etablerede funktioner er under pres. Sparekassen er derfor meget bevidst om, at vores medarbejdere til enhver tid skal være så ansætbare som muligt. Ikke kun mod finanssektoren, men mod arbejdsmarkedet generelt.

På den baggrund har Sparekassen indgået samarbejde med Finansforbundet med overskriften "Førstevælger i eget arbejdsliv", hvor alle medarbejdere tilbydes en afklaring af deres kompetencer, såvel de faglige som personlige. Derudover kommer medarbejderne til at arbejde med deres ønsker til deres fremtidige arbejdsliv og får derigennem mulighed for at gøre sig så ansætbare som muligt. Samtidig vil kompetenceafklaringen danne et solidt grundlag for Sparekassens arbejde med at udvikle medarbejdernes kompetencer. Vi sikrer derved, at vi udnytter uddannelsesbudgettet bedst muligt, samtidig med at vi skaber værdi for både kunder, medarbejdere og Sparekassen.

Ledelse af kompetenceudvikling

For at vi kommer i mål med medarbejdernes kompetenceudvikling, har vores ledere en vigtig rolle. Vi klæder derfor vores ledere på til at lede kompetenceudviklingen således, at læring omsættes og forankres, så uddannelseskronerne ikke forbliver læring, men omsættes til kompetencer. For at understøtte dette anskuer vi i højere grad medarbejdernes kompetenceudvikling som et længere forløb frem for som enkeltstående kurser/uddannelser. På den måde sikrer vi, at der skabes sammenhæng mellem kompetenceløft og strategi.

Det er medarbejderne og lederne, faciliteret af HR, der skal sikre, at vi skaber disse strukturerede og sammenhængende kompetenceudviklingsforløb. HR udarbejder kontinuerligt en uddannelsesoversigt, der understøtter de vigtigste fokusområder i strategien. Oversigten skal favne alle medarbejdere og tilbyde kompetenceløft på de vigtige områder, fx digitale og kommunikative kompetencer samt de strategiske fokusområder.

Kompetencepulje

Som led i den seneste overenskomst mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet indbetaler alle pengeinstitutter årligt kr. 450,- pr. ansat til en kompetencepulje. Puljen indeholder mere end 60 mio. kroner og administreres af Finansforbundet. Puljens midler skal primært anvendes til relevant jobfaglig kompetenceudvikling, der kan styrke såvel virksomheder, som medarbejdernes markedsværdi og tryghed i ansættelsen. Puljen fungerer således, at medarbejderne kan deltage i kurser og uddannelser arrangeret af puljen eller ansøge om tilskud til øvrige kurser/uddannelser. Ligeledes har virksomhederne mulighed for at søge tilskud til kurser og uddannelser, der er i overensstemmelse med puljens bestemmelser.

Sparekassen har fra medio 2015 til medio 2016 modtaget midler til afvikling af flere kurser, herunder kommunikationskursus for medarbejdere og pensionskursus for privatrådgivere, ligesom flere medarbejdere har deltaget i puljens kursustilbud.

> Lækkert at komme på kursus, hvor jeg blev opdateret og fik ny viden. Jeg fik masser af inspiration fra dygtige instruktører og udvekslede erfaringer med søde kollegaer. Det giver altid ny og mere energi at komme på kursus.
> **Karina Bech Kjældgaard, rådgiver i Fredericia.**

Eksempler på kompetenceudviklingsforløb
I foråret 2015 gennemgik alle privatrådgivere en omfattende kompetenceafklaring på de to store fagområder; bolig og pension.

Kompetenceafklaringen er meget detaljeret og fortæller meget præcist, hvor den enkelte rådgiver måtte have behov for et kompetenceløft. De to fagområders fagchefer har efterfølgende i samarbejde med HR analyseret resultaterne og sendt disse til respektive ledere og medarbejdere til kommentering. Herefter har HR og fagcheferne udarbejdet uddannelses- og kursustilbud, der sikrer rådgiverne et kompetenceløft, hvor det er påkrævet.

Tilbuddene omfatter e-learning, sidemandsoplæring, videndeling på morgen-/afdelingsmøder evt. med deltagelse af fagcheferne samt eksterne og interne kurser. I løbet af hele 2016 vil disse tilbud blive afviklet, og primo 2017 vil der blive evalueret på indsatsen for at sikre, at der reelt er sket et kompetenceløft.

Uddannelse, udvikling og læring
Uddannelse og kompetenceudvikling har stor betydning for såvel medarbejdernes trivsel og udvikling som for kundernes møde med Sparekassen.

Ligeledes er det en del af vores ansvar at uddanne fremtidens unge, og vi har derfor løbende studerende og elever ansat.

		2013	2014	2015
Antal	Finanselever	2	4	4
	Finansøkonom trainees	3	2	3
	Praktikanter	2	3	3
	Studentermedhjælpere	1	1	2
	8. klasseselever i virksomhedspraktik	4	4	4
	HD	6	7	8
	Master i Ledelse, Finanssektorens Uddannelsescenter	2	4	3
	Sparekassens Talent Akademi	-	4	4
	MBA	0	0	1
Uddannelse i alt		**20**	**29**	**32**

Sparekasse bliver karrierepartner med Finansforbundet

"Hvis vi gerne vil holde fast i vores medarbejdere, skal vi have modet til at slippe dem fri". Sådan siger direktør i Middelfart Sparekasse Martin Baltser om årsagen til, at alle 280 medarbejdere skal gennem en 360-graders kompetenceafklaring hos Finansforbundet som led i virksomhedens Strategi 2018

AF SABINA FURBO / FOTO: NANA REIMERS

Finansforbundet søsatte i 2015 projektet "Worklife Investment – Vær førstevælger i dit arbejdsliv" som modsvar til alle de nye krav, som morgendagen kræver af medlemmerne i en sektor under voldsom forandring. Det er en vision, der har vundet indpas hos Middelfart Sparekasse, som netop har valgt at indgå et decideret karrierepartnerskab med Finansforbundet, hvor forbundet stiller sine karriererådgivningskompetencer til rådighed for alle medarbejderne i sparekassen.

I første omgang har alle 35 afdelingsledere været en tur forbi forbundets hus for at få et indblik i det arbejde, alle medarbejdere i sparekassen skal igennem, og i løbet af 2016 og 2017 vil der i alt blive afholdt 21 workshops af en dags varighed, hvor samtlige 280 medarbejdere får en konkret afklaring af deres kompetencer og redskaber til, hvordan de kan sikre deres fremadrettede kompetenceudvikling.

"Vi kunne se, at Finansforbundets Worklife Investment indeholdt værktøjer, som var ideelle til at løfte vores medarbejderes kompetencer – både i forhold til, hvad de selv gerne vil og kan, og i forhold til de mål, som sparekassen har for fremtiden. Og så gav det rigtig god mening, at det blev kørt i Finansforbundets regi, da man her har en solid fornemmelse for, hvad der foregår i hele branchen, og dermed kan skabe et andet fokus end det, vi selv ville kunne", siger HR-chef Helle Lund Gregersen.

Kompetencer er konkurrenceparameter

I Middelfart Sparekasses "Strategi 2018 – den gyldne middelvej version 2.0" er der da også et stort sammenfald med de visioner, som Finansforbundet har haft i forbindelse med lanceringen af Worklife Investment. Det handler om at investere i sit arbejdsliv for dels at være førstevælger, dels at skabe en bevidsthed om, hvad man kan nu og skal kunne i fremtiden. Det skaber nemlig tryghed og arbejdsglæde.

I Middelfart Sparekasses strategi står der direkte, at "Målet er at udvikle medarbejderne, så de både lever op til sparekassens behov og er attraktive for arbejdsmarkedet generelt".

Et statement, man sjældent hører fra en arbejdsgiver.

"Jeg tror på, at det er på samme måde med medarbejdere, som det er med en

35 afdelingsledere fra Middelfart Sparekasse var for nylig en tur forbi forbundets hus for at få et indblik i det arbejde, alle medarbejdere i sparekassen skal igennem

partner eller ens børn, når de bliver voksne; hvis vi gerne vil holde fast i dem, så skal vi have modet til at slippe dem fri. Vores medarbejderes kompetencer er en forudsætning for at implementere strategien og modsvare de krav til udvikling af kerneopgaverne, som er et konkurrenceparameter for sparekassen. At det betyder, at de bliver interessante for andre virksomheder, er en pris, vi gerne betaler. Den anden side af medaljen er jo, at det i rekrutteringsøjemed kan være en styrke at være kendt for at arbejde målrettet med at udvikle medarbejdernes kompetencer", siger Martin Baltser.

Han understreger, at den afgørende forskel i dette karrierepartnerskab handler om bevidstgørelsen af medarbejderne.

"I stedet for at blive sendt på et enkeltstående kursus handler det her i højere grad om, at den enkelte medarbejder bliver bevidst om, hvor vigtig kompetenceudvikling er, og at man også selv skal ind at yde noget for at få det arbejdsliv, som giver mest mening for én selv", siger sparekassedirektøren, der ser valget af Finansforbundet som karrierepartner som naturligt:

"Det er medarbejdernes egen organisation, og der er meget tillid til forbundet – både fra A- og B-siden. Og vi har ikke oplevet andet end en moderne og professionel tilgang til kompetenceudvikling af medarbejderne". ■

Vær førstevælger i dit arbejdsliv

Siden Finansforbundet i 2015 lancerede muligheden for at få en karriererådgivning via forbundets eget onlinekarriereværktøj Worklife Investment Universe og en personlig karrieresamtale, har mere end 7.000 medlemmer benyttet sig af tilbuddene. 1.367 samtaler har der på nuværende tidspunkt været booket, mens 6.600 har benyttet sig af universet.
Men der er plads til mange flere. Så udnyt dit medlemskab og få:

- En personlig karriereplan på www.worklifeinvestment.dk. Her kan du tage afklaringsøvelser og oprette din egen personlige karriereplan. Resultaterne fra afklaringsøvelserne er et rigtig godt udgangspunkt, når du kommer til karrieresamtalen. Worklife Investment Universe kan bruges døgnet rundt på pc, tablet og mobil og findes også som app.
- En gratis, individuel og uvildig karrieresamtale af cirka 1 times varighed, hvor du får professionel sparring omkring din konkrete situation, hvad enten du vil have sparring omkring job- og uddannelsesmuligheder, råd til at finde det rette job eller konkret hjælp med at søge job. Bestil samtalen på telefon 32 96 46 00 eller karriere@finansforbundet.dk.

Læs mere på **Finansforbundet.dk/karriererådgivning.**

Fedt med medarbejdere, der stiller krav

Afdelingsdirektør i Odense Erhverv Sune Hasseltoft:
"Som mennesker har vi brug for hele tiden at udvikles i en eller anden grad og ikke mindst at mærke efter, om vi er det rigtige sted og laver det, vi egentlig synes er sjovt. Og når det er sjovt, så vil vi gerne have mere af det. Det synes jeg er et kæmpe plus, at mine medarbejdere får mulighed for at få afklaret. Jeg tror på, at jeg får nogle gladere medarbejdere og på sigt medarbejdere, der skaber bedre resultater for sparekassen.

At medarbejderne så bliver bedre til at mærke efter og stille større krav til mig, synes jeg bare er fedt. For det betyder bare, at jeg bliver nødt til at stille større krav til mig selv, og så bliver jeg endnu mere skarp".

Afdelingsdirektør i Vinding Michael Jespersen:
"Jeg synes, det er rigtig godt og også modigt af sparekassen at gå ind i det her partnerskab, for det, der kan ske, er jo reelt set, at der er medarbejdere, der finder ud af, at de godt kunne tænke sig at være et helt andet sted, men som Martin (Baltser, sparekassedirektør, red.) udtrykker det, så skal vi have modet til at give slip på vores medarbejdere.

For mig personligt som leder ser jeg en fordel i, at der bliver lukket op for snakken omkring kompetencer og udviklingen, så vi kan tage både de uformelle snakke i hverdagen og de mere formelle ved medarbejderudviklingssamtalerne". ■

ARTIKEL FRA MAGASINET FINANS

MEDARBEJDERUDVIKLINGSSAMTALE – TILPASSET STRATEGI 2018

Omdrejningspunktet er medarbejdernes udvikling og kompetencer

I Sparekassen er medarbejderudviklingssamtaler (MUS) en løbende proces, der understøtter det faktum, at mennesker udvikler sig forskelligt og i forskellige tempi. Leder og medarbejder afholder hvert år en ordinær MUS, og derudover klares udfordringer og ønsker, som de måtte komme henover året. Vi har en kultur, der indbyder til en åben og ærlig dialog, og derfor venter vi ikke på MUS, hvis enten leder eller medarbejder "har noget på hjerte".

MUS er en forventningsafstemning mellem leder og medarbejder, som sikrer, at vi alle i fællesskab arbejder hen imod de fastlagte strategiske mål. Fundamentet for at nå målene er medarbejderne, og derfor tager MUS udgangspunkt i strategisk selvledelse samt medarbejdernes kompetencer. MUS er dermed et vigtigt redskab til at nå vores mål, og vi tager derfor MUS meget seriøst og afsætter mange ressourcer til gennemførelsen. Samtidig er vi meget opmærksomme på at bruge resultatet af MUS konstruktivt i det efterfølgende daglige arbejde.

Ledernes MUS gennemføres inden medarbejdernes, og i forbindelse hermed evaluerer alle medarbejdere egen leder på 17 områder, herunder synlighed, forretningsforståelse, værdigrundlag samt flere strategiske fokuspunkter.

For at sikre at vores MUS-koncept til enhver tid understøtter forretningen, tilpasses det løbende til vores strategi. Denne løbende tilpasning er forankret i HR, men med involvering fra den nedsatte MUS-arbejdsgruppe. I gruppen deltager udover HR´s repræsentanter fire øvrige medarbejdere, der repræsenterer såvel de kundeekspederende afdelinger som stabene.

I forbindelse med Strategi 2018 har MUS gennemgået en større revision, således den nu understøtter målene i vores nye strategi. For eksempel er "Arbejdsglæde" et af de nye målepunkter, og det findes nu også i MUS, hvor medarbejderen forholder sig til sin egen arbejdsglæde, men også til hvilken betydning man har for sine kollegers arbejdsglæde.

Derudover diskuteres også medarbejderens ønsker for fremtiden og for sin egen udvikling. Det vil sige, hvordan medarbejderen ønsker, at dennes arbejdsliv skal forme sig om 5, 10 og 15 år. På dette punkt er det svært at blive konkret, så det tjener mest som en uformel snak om, hvilken retning man gerne ser sit arbejdsliv udvikle sig i.

Omdrejningspunktet for MUS er medarbejderens kompetencer. Evnen til hurtigt at kunne tilpasse

JONAS KOM PÅ DYBT VAND – OG KLAREDE DEN

Jonas Rasmussen er langt fra ene om at synes, at det ikke er det sjoveste i verden at stille sig op foran en forsamling og tage ordet. Han har valgt at gøre noget ved det for at få det bedre med at være i centrum foran en større forsamling. Blandt andet efter at have talt med sine to ledere i Middelfart privat om det i forbindelse med en MUS-samtale.

- Vi har snakket om, at der skulle skubbes nogle grænser, siger 25-årige Jonas Rasmussen, der er uddannet privatrådgiver og i dag arbejder som rådgiver/kundemedarbejder.

Med tanke på at der skulle skubbes grænser, sagde han selvfølgelig ja, da han blev spurgt, om han ville holde et oplæg om økonomi for et hold primært syriske flygtninge.

sine kompetencer til stadigt større og skiftende krav bliver et vigtigt konkurrenceparameter i fremtiden. Derfor fylder kompetenceudvikling rigtig meget i Strategi 2018, og dette afspejles naturligt i det nye MUS-koncept.

I den forbindelse bedømmer såvel medarbejder som leder medarbejderens nuværende kompetencer på en skala fra 1-10. Denne bedømmelse tjener dog kun til formål at give et udgangspunkt for dialog, og karakteren overføres derfor ikke til det endelige MUS-referat.

De kompetencer der bedømmes er:

1. Faglige kompetencer, dvs. de kompetencer som er vigtigst for, at medarbejderen kan udføre sin kerneopgave. Herunder ligger også kommunikative og samarbejdsmæssige kompetencer samt forretningsforståelse mv.
2. Digitale kompetencer – Strategi 2018 skal sikre, at Sparekassen anvender de digitale muligheder bedst muligt. Derfor er det vigtigt, at alle medarbejdere har kompetencer, der kan understøtte anvendelsen af disse muligheder
3. Strategisk selvledelse – fokus på forretningen. Forstår medarbejderen at strukturere sin arbejdsdag og prioritere sine opgaver. Herunder ligger også proaktivitet og handlekraft i forhold til det at være selvledende medarbejder
4. Modtagelig for ledelse – er medarbejderen modtagelig for feedback og sparring med sin leder. Såvel i forhold til dagligdags opgaver, men også af mere strategisk og overordnet karakter
5. Videndeling og sparring – videndeling er vigtigt for at kunne agere som selvledende medarbejder. Hvor god er medarbejderen, og også afdelingen, til at videndele
6. Værdigrundlag – vores fundament. Det er vigtigt, at medarbejderen har indgående kendskab til Sparekassens værdier og ikke mindst forstår at agere i forhold til dem
7. Markedsværdi – hvad er medarbejderens markedsværdi. Sparekassen ønsker, at medarbejderne er så attraktive og ansætbare som muligt; ikke kun mod den finansielle sektor, men mod arbejdsmarkedet generelt.

Her diskuteres det også, om lederen understøtter medarbejderens kompetenceudvikling og giver plads og rum til, at medarbejderen kan bringe sin nye viden i anvendelse. Det kan også være sparring og/eller coaching i det daglige arbejde, for eksempel i forbindelse med tilpasning til nye opgaver.

Endelig vil MUS også omhandle evt. ønskede ændringer i ansættelsesforholdet, typisk deltid og/eller orlov, seniorordning mv. Deltidsansættelser genforhandles hvert år i forbindelse med MUS.

Så en sensommeraften i 2015 stod han foran 14 flygtninge og deres frivillige mentorer. De mødtes på Hyllehøjskolen for at lave mad sammen, og mens aftensmaden simrede, fortalte Jonas om økonomi.

- Vi var blevet enige om at tage det helt nede på jorden, så alle kunne være med. Jeg fortalte om betalingsservice, budget, forsikringer og RKI – det sidste for at fortælle, hvad der sker, hvis man ikke har styr på tingene, fortæller Jonas.

Før han gik på, var der med egne ord lidt sved på panden.

- Men når man først er i gang, og det går godt, så forsvinder nervøsiteten.

Og da han efterfølgende fik mange rosende ord at tage med hjem, så var oplevelsen bare endnu bedre.

Klar igen

Uden at påstå, at det nu er det naturligste i verden at stille sig op foran en forsamling, er Jonas klar til at tage udfordringen op, hvis andre skulle have brug for at høre om økonomi.

- Det er ikke noget, der kommer fra den ene dag til den anden. Men havde jeg ikke været på barsel, så ville jeg have deltaget som underviser i Pengeugen (uge, hvor landets ældste folkeskoleelever undervises i privatøkonomi, red.).

Ud over at have fået flyttet sine grænser, gav foredraget også Jonas en ny kunde. Det var en af tilhørerne, som var med til foredraget, og som nogen tid senere meldte sig som kunde hos Jonas.

Den nye kunde er snart færdig som tandlæge, og på sigt drømmer han om at åbne sin egen praksis.
- Det er også en fed udvikling at følge, siger Jonas.

GARUDAS PROFILVÆRKTØJER

Sparekassen anvender Garudas profilværktøjer. Det er ikke kun i rekrutteringsøjemed, men også i forhold til udvikling af medarbejdere og teams. De primære værktøjer er KompetenceProfilen (se nærmere beskrivelse under Ansættelse og velkomst side 19) samt FokusProfilen.

FokusProfilen afdækker en persons fokus og kortlægger, hvilke typer opgaver vedkommende foretrækker – og er bedst til. Udover at fungere som redskab til teamsammensætning og rekruttering anvendes profilen også til at sikre, at de rette medarbejdere fokuserer på de rette områder. Profilen afdækker blandt andet, hvorvidt en medarbejder har et hensigtsmæssigt fokus i forhold til det ansvar, medarbejderen har til daglig – derved sikrer profilen, at medarbejderen udnytter sine ressourcer optimalt.

Profilen bygger på den teori, at der i hver afdeling eller gruppe er fire grundlæggende funktioner, der skal varetages, for at afdelingen eller gruppen fungerer:

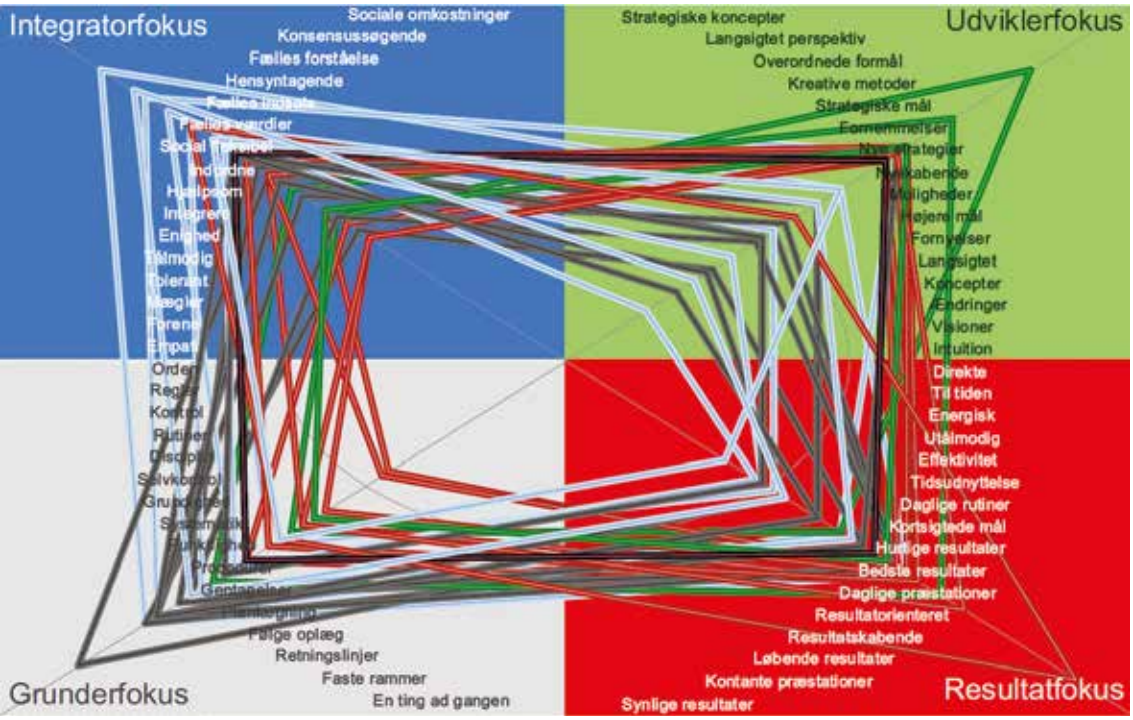
UDVIKLING
Sikre, at der sker en vis fornyelse og strategisk udvikling

SAMARBEJDE
Sørge for, at samarbejde og kommunikation fungerer

RESULTAT
Udvise handlekraft og skabe hurtige resultater

GRUNDER
Sikre, at der er orden i grundlæggende opgaver

Alle ansatte har i forbindelse med vores nye Strategi 2018 udfyldt en Garuda FokusProfil, som en ekstern Garuda-konsulent, Betina B. Mølholm fra HR Resursen, efterfølgende har givet alle afdelinger tilbagemeldinger på. Derved har hver afdeling fået et solidt indblik i, hvor afdelingens fokus er samtidig med, at alle medarbejdere nu kender deres nærmeste kollegers profil. Afdelingerne har på baggrund af profilerne udarbejdet handlingsplaner i forhold til at eksekvere strategien. Derved sikrer vi, at medarbejdernes kompetencer og ressourcer anvendes så optimalt som muligt i arbejdet med at eksekvere strategien.



Garuda fokusgruppe for alle 29 medarbejdere i Kolding.

CITATER FRA KOLDING-AFDELINGENS PROCES

Det er en ny måde at lære sig selv og sine kollegaer at kende på. Er med til at give en god forståelse for ens egen og andres adfærd i det daglige. En hjælp til at forstå hinanden bedre især i pressede arbejds-situationer.

Et redskab som kan bruges aktivt af både chefer og kollegaer imellem, når vi skal løse en fællesopgave.

En lærerig proces for mig selv og en øjenåbner til, hvor jeg i fremtiden vil have mere fokus. Jeg vil have ekstra fokus på at arbejde med at blive mere resultatorienteret, da det i dag ikke falder mig naturligt.

UDDRAG FRA EN AF AFDELINGERNES HANDLINGSPLAN

- Mere specialistviden
- Uddannelse i den digitale verden
- Sparring med hinanden
- Overskuelige forretningsgange samt intranet
- Vigtigt at viden går på tværs
- Proaktivitet
- Mersalg (behov/mål)
- AHA – oplevelser /synlighed
- Optimering af morgenmøderne
- Kunder som ambassadører
- Synlighed i lokalområdet/lokale
- Trivsel - arbejdsglæde
- Tiltrækning af unge og 18 års samtalerne
- Fokus ved rekruttering på nye yngre rådgivere
- Ressourcer
- Nye kunder

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. I den seneste strategiperiode blev talentprogrammet MS Talent Akademi derfor søsat med det formål at klæde medarbejdere på til på sigt at kunne indtage en lederrolle i Sparekassen. Alder eller erfaring tæller ikke som et kriterie for at komme i betragtning til talentprogrammet. Optagelsen afhænger af rammer, vilkår, opgaver og udfordringer.

Forløbet varer halvandet år, og i efteråret 2015 afsluttede Mads, Nadia og Jesper talentudviklingsforløbet. Her fortæller de om deres oplevelse:

Mads Lindskov
Forløbet har været godt i forhold til indblik i Sparekassens egne rækker, og samtidig har det givet nogle gode input udefra i forbindelse med den eksterne undervisning. Jeg synes egentlig, at de mest lærerige lektioner har været de interne, hvor vi har fået en åben og hudløst ærlig dialog med nogle af nøglemedarbejderne i Sparekassen. Det har været en fornøjelse, at jeg endnu engang har fået bekræftet denne åbenhed, der er til stede i Sparekassen. Den eksterne undervisning har givet nogle gode værktøjer i forhold til præsentationsteknik og kommunikation, både i skrift og tale.

I dagligdagen har ovennævnte drøftelse med nøglemedarbejdere skabt en endnu større loyalitet og forståelse for Sparekassens beslutninger og ageren.

Yderligere har det været en fed oplevelse at få lov at komme med et konkret oplæg til målepunkterne i Strategi 2018 og få lov at fremlægge dem for ledelsen og strategigruppen. Det har været et spændende arbejde, som har givet mig anderledes stort ejerskab, når jeg efterfølgende kan se, at nogle af vores input er brugt i den endelige strategi.

Nadia Brønserud Esmann
Jeg synes, det har været et VIRKELIG godt forløb. Super god blanding af interne kurser med fagligt indhold og personlige kurser med vores eksterne konsulent, Kim Langvad. Derudover har vi hver haft en mentor at sparre med.

De interne kurser, altså vores møder med både direktionen, marketing og forretningsudvikling, kreditafdelingen mv., har været super relevante og givet en rigtig god helhedsforståelse for Sparekassen som organisation og forretning. Fagligt er der måske ikke så meget nyt i det i forhold til vores job- og uddannelsesmæssige baggrund. Men jeg synes, det har været en fantastisk mulighed for at komme rundt i alle hjørner af vores egen organisation, og alle har mødt os med en meget høj grad af åbenhed og et virkelig stort engagement.

De personlige kurser, "Kend dig selv", "Personaleledelse" og "Personlig gennemslagskraft", har jeg haft meget stort udbytte af. Jeg stod pludselig midt i forløbet og var blevet afdelingsdirektør. De kurser har givet mig en masse selvindsigt og "værktøjer", som jeg har brugt mange gange i dagligdagen siden. Det var også en kæmpe fordel for mig at have Mikael Breinholt Juhl, der er afdelingsdirektør i Esbjerg, som min mentor. Han har en anden tilgang til tingene end jeg - og dem jeg plejer at sparre med - har. Det var en kæmpe hjælp at have ham med på sidelinjen.

Vores opgave med at beskrive de 10 nye målepunkter til Strategi 2018 var super interessant at arbejde med. Det gør det selvfølgelig endnu federe, at så meget af det, vi kom frem til, er kommet direk-

Vores opgave med at beskrive de 10 nye målepunkter til Strategi 2018 var super interessant at arbejde med. Det gør det selvfølgelig endnu federe, at så meget af det, vi kom frem til, er kommet direkte med i strategien - det er en af de ting, jeg holder mest af ved at arbejde i Sparekassen, at alle har mulighed for at bidrage og blive hørt.
Nadia Brønserud Esmann, afdelingsdirektør i Strib.

te med i strategien - det er en af de ting, jeg holder mest af ved at arbejde i Sparekassen, at alle har mulighed for at bidrage og blive hørt - det gør mig stolt og giver mig endnu mere lyst til at nå målene.

Jesper Krabbe Dyekær

Forløbet i Talentakademiet har været meget lærerigt. Det har givet mig en dybere indsigt i mine styrker og svagheder, både som person og som fremtidig leder. Det har samtidig været et afklaringsforløb, hvor jeg er blevet bekræftet i, at jeg på sigt vil arbejde med ledelse.

Talentakademiet har ligeledes givet mig en langt bedre forståelse for Sparekassens organisation. Kombinationen af at blive undervist af både Sparekassens ledere/direktører og eksterne undervisere synes jeg har været ideel og spændende. Til sidst I forløbet fik vi stillet en opgave. Vi skulle give vores bud på de 10 målepunkter til strategi 2018. Det var en meget spændende proces at diskutere Sparekassens kultur, og hvordan vi hver især ser fremtiden for Sparekassen.

Jeg synes, at vores resultat og udkast til målepunkterne i høj grad minder om Sparekassens endelige strategi. Dette giver en følelse af, at Strategi 2018 er "vores" strategi, og at vi derfor vil arbejde hårdt på, at vi i 2018 opnår samtlige målepunkter.

Fra venstre Mads Lindskov, Nadia Brønserud Esmann, Jesper Krabbe Dyekær

KULTUR, LEDELSESFORM OG –UDVIKLING

Medarbejdertrivsel, omdømme, fortsat udvikling og succes er tæt forbundet med både ledelsen og ledelse i Middelfart Sparekasse. Derfor vil Sparekassen også i fremtiden have et stærkt fokus på værdibaseret ledelse, selvledelse og lederudvikling.

For os er selvledelse arbejdsformen i Sparekassen, og det er samtidig en ledelsesform, hvor vi decentraliserer store dele af beslutningsprocessen. I den seneste strategiperiode implementerede vi begrebet strategisk selvledelse i organisationen. Strategisk selvledelse handler om, hvordan vi leder os selv i forhold til, hvad vi er fælles om – altså vores handlinger, adfærd og beslutninger i forhold til Sparekassens værdigrundlag og strategi. Dette forudsætter, at vi hver især forstår og udøver vores arbejdsopgaver i forhold til disse to elementer, og at vi agerer under hensyntagen til både teamet og Sparekassen.

Vi mener, at selvledelse er en vigtig forudsætning for at fuldføre vores strategi. I en dynamisk verden skal vi alle være i stand til at lede os selv og træffe egne beslutninger i forhold til strategien.

Herudover arbejder vi kontinuerligt på at vedligeholde vores tillidsbaserede kultur i Sparekassen, hvor handling vægtes højt, og fejl undervejs til målet accepteres. Vi er nemlig overbevist om, at en høj grad af tillid skaber grobund for endnu mere handlekraft, og at netop denne kultur er afgørende for de resultater, vi kan opnå.

For at fastholde fokus på og forståelsen af strategisk selvledelse og vores værdigrundlag nedsættes der i strategiperioden en arbejdsgruppe, som får til opgave at definere, hvordan vi skal fortsætte arbejdet med selvledelse og Sparekassens værdigrundlag.

NØGLEORD FOR DEN STRATEGISK SELVLEDENDE MEDARBEJDER:

Proaktiv

Forretningsorienteret

Fagligt kompetent

Modtagelig for ledelse

Tager ansvar

NØGLEORD FOR LEDEREN AF STRATEGISK SELVLEDENDE MEDARBEJDERE:

Få det bedste frem i andre

God forretningsforståelse

Udviser tillid

Beslutningsdygtig

Fokus på Sparekassens og afdelingens målsætninger

Kilde: Medarbejderseminar 2013

UDDRAG FRA MICHAEL OG ANDERS' MØDE MED SPAREKASSEN

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 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.

Anders Raastrup Kristensen, Adjunk, CBS

Michael Pedersen, Lektor, CBS

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.

FokusProfilen anvendes som værktøj til

Strategisk selvledelse

I en årrække har Middelfart Sparekasse optrådt på listen over Danmarks bedste arbejdspladser. Sideløbende er Sparekassen vokset fra 188 medarbejdere til 288 på tre et halvt år.

For at fastholde det unikke arbejdsmiljø i en fortsat vækst er Sparekassens 32 ledere blevet uddannet i FokusProfilen, så de hver især kan udvikle deres lederskab og hjælpe de ansatte til strategisk selvledelse.

HR-chef Helle Lund Gregersen i Middelfart Sparekasse har stået i spidsen for en ambitiøs satsning: At sørge for, at alle Sparekassens ledere blev uddannet i FokusProfilen som led i Middelfart Sparekasses målrettede arbejde med medarbejderpleje og –udvikling.

– Det er vigtigt for os at have glade og motiverede medarbejdere af flere grunde. Dels vil vi gerne kunne tilbyde et sundt og motiverende arbejdsmiljø, dels er kundernes møde med medarbejderne faktisk vores vigtigste konkurrenceparameter. Prisforskellen og produktdifferentieringen mellem de danske pengeinstitutter er små, så vores konkurrencefordel er meget godt beskrevet i vores vision: 'Bedst til kunder', siger Helle Lund Gregersen.

FokusProfilen giver et fælles sprog

I foråret 2015 blev samtlige af Sparekassens ledere – 32 i alt – sendt på kursus i FokusProfilen.

– Vi vil gerne have et redskab, som kan trække tingene ned på jorden, og som er konkret. FokusProfilen er oplagt, når der skal arbejdes med teamsamarbejde, hvor vi vil synliggøre de forskellige profiler i et team eller en afdeling. Profilen er også særdeles anvendelig til MUS eller i forbindelse med konfliktløsning. Med andre ord vil vi give lederne et fælles sprog at tale ud fra. Det er så op til den enkelte afdeling, hvordan de vil bruge værktøjet, men vi forventer selvfølgelig, at værktøjet bruges, da vi nu har uddannet samtlige 32 ledere, siger Helle Lund Gregersen.

Sparekassen har gennem de seneste år lagt stor vægt på strategisk selvledelse. (se også artiklen side 8 med Anders Raastrup Kristensen).

– Det er vigtigt, at vores medarbejdere er selvledende og kan træffe beslutninger med strategien og værdierne som det fælles grundlag. Vi er geografisk spredt ud på 17 afdelinger samt vores hovedkontor, og så er vi en organisation, der er i kontrolleret vækst. Og det har resulteret i, at vi har ansat 166 medarbejdere på tre et halvt år. Det har kun kunnet lade sig gøre, fordi medarbejderne er blevet involveret og selv tager et stort ansvar og lærer sparekassens strategi og værdier at kende, forklarer hun.

ARTIKEL FRA ERHVERVS-AVISEN FYN

Nyt MUS-koncept skaber værdi

Middelfart Sparekasse har derfor udviklet et nyt MUS-koncept, der tager afsæt i strategisk selvledelse.

– Vi tror på, at mennesker er forskellige og udvikler sig forskelligt. Det handler om, at lederen stiller nogle spørgsmål til medarbejderen, som også relaterer sig til vores strategi og vision. F.eks.: Hvorfor går vi på arbejde? Hvad er formålet med mit job – og i forhold til mit jobområde og ansvar – hvordan når jeg så mine mål? Og jeg tror, at vores succes med strategisk selvledelse netop skyldes, at vi som organisation involverer medarbejderne og er klare i vores kommunikation. Derfor har vi gode forudsætninger for at udleve vores fælles mål om at være bedst til kunder. Alle kender retningen, og det har en enorm betydning, fortæller Helle.

I undersøgelsen til "Danmarks bedste arbejdsplads" svarede 92 % af medarbejderne i 2014, at de får et godt udbytte af medarbejdersamtalerne. Før implementeringen af det nye MUS koncept var tallet i 2013 på 81 %, hvilket understøtter oplevelsen af, at det nye koncept skaber værdi hos medarbejderne.

Helle Lund Gregersen lægger ikke skjul på, at der ligger et strategisk mål bag den intensive udvikling af medarbejderne:

» **Fortsætter på næste side**

Når lederne skal arbejde kvalificeret med personprofiler

Ved at arbejde målrettet med lederuddannelse og/eller -udvikling, kombineret med brugen af FokusProfilen, kan virksomheden få etableret en stærk ledelseskultur, forankret i virksomhedens strategi og med fokus på udviklingen af teams.

Garuda afholder certificeringskurser hos virksomheder, tilrettelagt så de matcher virksomhedens specifikke behov (eks. MUS mm.). Herudover samarbejder Garuda med en række uddannelsesinstitutioner, som bl.a. udbyder lederuddannelser med anvendelse af FokusProfilen.

Kontakt Garuda, hvis du vil høre mere.

» **Fortsat fra forrige side**

– Vi arbejder hele tiden på at gøre noget for vores kunder, som konkurrenterne ikke gør, og her er medarbejderne vores vigtigste nøgle til succes. I samarbejde med vores medarbejdere udarbejdede vi et nyt strategigrundlag i begyndelsen af 2013, og her kom visionen 'Bedst til kunder' for alvor i spil som en del af vores strategi. Men det er også meget kendetegnende for Middelfart Sparekasse, at der skal være handling bag ordene, og at strategien bliver omsat til handling. Vi er en tillidsbaseret organisation, og vi skal have en høj troværdighed – det får vi bedst ved at være åbne – både over for vores medarbejdere og for kunderne. Vores strategi er derfor også lagt åbent ud på hjemmesiden, hvor alle kan læse den, siger hun.

FokusProfilen går et spadestik dybere

Blot nogle få uger efter, at økonomichef Trine Hauge Christensen i Middelfart Sparekasse var blevet uddannet i FokusProfilen, valgte hun at bruge profilen i forbindelse med MUS i sin afdeling. Resultatet blev nogle mere kvalificerede samtaler, der også tog en anden retning end normalt.

Hvordan har det adskilt sig fra tidligere, når du har afholdt samtalerne?

– Samtalerne forløb noget anderledes, især for de medarbejdere, der har været ansat her i nogle år. Vi er et lille team med en håndfuld medarbejdere, der fungerer rigtig godt sammen. Så hvis man bare bruger samtalerne til at bekræfte hinanden i, hvor godt det går, så rykker de ikke rigtig ved noget. Med hjælp fra profilerne kom vi i år et spadestik dybere og fik et bedre grundlag og nogle konkrete emner at tale udvikling ud fra. Det fungerede rigtig godt.

Hvordan oplevede I det at bruge værktøjet?

– Det var en god oplevelse, netop fordi samtalerne kom i nogle andre retninger end de plejer. Det var nyttigt at have noget at tale ud fra. Samtidig fik medarbejderne en bedre indsigt i, hvorfor de i nogle situationer reagerer, som de gør. Og det gør også samarbejdet i afdelingen endnu bedre, hvis vi ved, hvor ens egne styrker og udfordringer ligger. Samtidig kan man blive mere opmærksom på, hvor man især skal udfordre sig selv.

Hvordan oplever du, at Garudas værktøjer passer ind i jeres vision om 'bedst til kunder' og det fokus, I har på trivsel indadtil i virksomheden?

Jeg synes, det passer godt sammen med vores måde at arbejde med medarbejdertrivsel i øvrigt. FokusProfilen er jo et redskab til dialog med medarbejderne, og jeg tror, at en af grundene til, at vi bliver anset som en god arbejdsplads, er, at vi ikke forsøger at putte medarbejderne ind i kasser, som de skal passe i. Som leder forsøger jeg i stedet at fordele opgaverne, så den enkelte medarbejder får mange af de opgaver, som vedkommende godt kan lide og er god til. Samtidig giver jeg også opgaver, der presser personen lidt, så der sker en udvikling, og de får udfordringer. Her kan værktøjet hjælpe til at synliggøre medarbejdernes fokusområder, også over for dem selv og hinanden.

Det er nemt at forestille sig, at en økonomiafdeling har en overvægt af grå profiler. Er det rigtigt, og hvor ligger du selv?

–Ja det er rigtigt – eller næsten. Vi er jo en lille afdeling. Tre af mine medarbejdere er grå, mens en er udpræget grøn, og en er udpræget rød. Det kan godt give stof til nogle konflikter i pressede situationer. Til gengæld er det også en styrke, at vi er forskellige, for så ved jeg, hvem jeg kan give en opgave, hvor der er en kort deadline, og hvem der har det bedre med at få lidt mere tid og sikre, at detaljerne er i orden. Men jeg tror, det er helt naturligt, at der er mange grå profiler, når man arbejder med økonomi og regnskab. Det er jo vigtigt, at der er styr på systemer og detaljer. Men det er vigtigt for mig at understege, at der ikke findes nogen "forkerte" profiler eller typer. Det afhænger jo helt af jobindholdet.

Jeg har faktisk selv skiftet fokus. Da jeg startede som økonomimedarbejder, var jeg udpræget grå. Men efter jeg for nogle år siden er blevet leder, og nogle af mine opgaver dermed også har ændret sig, viser min profil faktisk, at jeg er blevet noget mere grøn.

> *"Middelfart Sparekasse har siden 2002 optrådt på listen 'Great Place to Work', som kårer de bedste arbejdspladser i Danmark. Middelfart Sparekasse er flere gange løbet med førstepladsen og fik en flot femteplads i 2014.*

Fakta om Middelfart Sparekasse

Middelfart Sparekasse er et regionalt pengeinstitut for privatkunder og små og mellemstore virksomheder.

- 56.300 kunder
- 14.800 garanter
- 16 full-service afdelinger og

Vi har ofte besøg af eksterne oplægsholdere. Her er et par udsagn om mødet med Sparekassen fra nogle af vores gæster udefra.

”Som ekstern kursusunderviser har jeg min gang i hundredevis af virksomheder og organisationer over hele landet og fornemmer hurtigt, hvordan stemningen er det enkelte sted. I Middelfart Sparekasse følte jeg mig velkommen allerede efter første telefonsamtale. HR-chef Helle Lund Gregersen sendte mig straks Sparekassens strategi og kulturprofil, hvor jeg i detaljer kunne læse om Sparekassens mange tiltag for at skabe Danmarks bedste arbejdsplads. Kulturprofilen indeholder masser af konkrete historier og eksempler levendegjort af ledere og medarbejdere, og den er et godt værktøj til at blive klædt på til samarbejdet.

”De smiler alle sammen”, slog det mig, da jeg besøgte Middelfart Sparekasses hovedsæde første gang. Alle hilste glade på hinanden og mig, efterhånden som de mødte ind om morgenen. Og den gode stemning holdt ved igennem hele kursusdagen, hvor både ledere og medarbejdere deltog med ildhu og engagement. Det var en stor fornøjelse at være leverandør til Sparekassen, og jeg håber bestemt ikke, at det bliver sidste gang! Danmarks Bedste arbejdsplads er ikke kun en titel, det er også noget, jeg oplever som ekstern samarbejdspartner når jeg kommer rundt i afdelingerne.”
Trine Kolding, forfatter og underviser i personlig effektivitet.

Trine Kolding

Betina B. Mølholm

”I er en arbejdsplads med stor mangfoldighed, og hvor der er plads til forskelligheder. De forskelligheder er en stor styrke, for det giver dynamik og drive, både internt og overfor kunderne. Det at arbejde med Garuda Fokusprofil og synliggøre hinandens profiler styrker jeres kommunikation og udnyttelse af hinandens ressourcer. Alle arbejder hårdt og dedikeret hver eneste dag, og så er der er plads til smil og humor. Jeg er overbevist om, at det nærvær, jeg fornemmer, er grunden til jeres stigende kundetilgang.”
Betina B. Mølholm, HR Resursen.

8. OMSORG

?

Hvordan hjælper arbejdspladsen medarbejderne til at balancere arbejdsliv og privatliv?

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.

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.

BALANCEN MELLEM ARBEJDSLIV OG PRIVATLIV

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

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

> Vi skal brænde for vores arbejde – uden at brænde ud.
> **Helle Lund Gregersen, HR-chef**

For rigtig mange mennesker flyder arbejds- og fritidsliv mere og mere ind i hinanden. Sparekassen skal opstille rammer, så medarbejderne kan foretage sunde og fornuftige prioriteringer i forhold til vores arbejds- og fritidsliv. Derfor har vi i forbindelse med den nye strategiperiode bl.a. søsat konkrete initiativer, der bakker op herom. Eksempelvis er work/life-balance en integreret del af vores nye MUS-koncept. Læs mere om det nye MUS-koncept i kapitel 7. Ligeledes støtter Sparekassens overenskomst op om en sund fordeling mellem arbejds- og fritidsliv.

Den følgende del af besvarelsen af spørgsmål 8a er derfor bygget op om de sociale bestemmelser, som vi indgår i via vores overenskomst. Herunder vil vi uddybe hvilken betydning, det har for medarbejderne.

Sociale bestemmelser via overenskomst

Alle medarbejdere i Sparekassen er omfattet af overenskomsten mellem Finansforbundet og Finanssektorens arbejdsgiverforening. Det er en overenskomst, der lægger et meget højt niveau for grundvilkårene, ligesom lønniveauet for sektoren er pænt. Overenskomsten er blandt andet med til at sikre en høj grad af tryghed hos den enkelte medarbejder.

Børnedeltid

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

Graviditet og barsel

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.

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

Pensionsbidrag under barsel uden løn

Hvis en medarbejder afholder barsel uden løn, betaler Sparekassen såvel Sparekassens som medarbejderens pensionsbidrag i hele perioden.

Familieforøgelse i Middelfart Erhverv

Mads Lindskov og Henriette blev natten til tirsdag forældre til en lille dreng.

Hele familen har det godt. Den lille nye vejede 3630 g ved fødslen og var 51,5 cm. Tillykke til Mads, Henriette og storebror Valdemar.

/Henrik

Hilsen fra Lotte, kantinen

Kære Berit & resten af Sparekassen ☺ Vores lille Bertram kom til verden i formiddags ved planlagt kejsersnit, da han ikke havde plads nok i morens mave til at vende sig rigtig ☺ Alt forløb planmæssigt og han vejer 3540 g og måler 48 cm - og så er han bare mega lækker ❤ Han, farmand og jeg har det alle godt. Jeg glæder mig til at komme forbi og vise ham frem. Kærlig Lotte

Barsel i økonomiafdelingen

Lisbet i økonomiafdelingen har meddelt os, at hun er gravid med forventet termin d. 26. juli og dermed går på orlov d. 28. juni. Vi ønsker Lisbet og hendes familie stort tillykke med den kommende familieforøgelse.

/HR

Varsling ifm. graviditet og orlov
Mor: Seneste 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.

I 2015 har 5 mandlige og 10 kvindelige medarbejdere benyttet sig af muligheden for barselsoverlov.

Kvindelige medarbejdere har op til 26 ugers barsel med fuld løn[1)]

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

Mandlige medarbejdere har derudover mulighed for at holde 12 ugers forældreorlov med fuld løn[1].

FAR

2 UGER Fædreorlov FULD LØN	2 UGER Forældreorlov FULD LØN

De 4 uger ud af 12 uger skal afholdes inden for de første 14 uger efter fødslen.

[1)] Retten til fuld løn er betinget af, at medarbejderen er berettiget til dagpenge i perioden.

FAR PÅ BARSEL

Der kommer mere og mere fokus på, at de mandlige medarbejdere i danske virksomheder skal på barsel. Det er måske ikke alle steder, der er tradition eller nærmere kultur for, at mænd tager barsel, men sådan er det ikke i Middelfart Sparekasse. Her er det lige så naturligt, at far holder barsel, som mor gør.

Da Jens Lyager og kæresten Ruth blev forældre for første gang, gik Jens hjemme, så de kunne være fælles om hverdagen og om rollen som nybagte forældre.

"Det at være på barsel giver et nært forhold til sit barn. Jo, det kan være hårdt og udmattende, men jeg tror også på, at det er sundt, og så styrkes det nære forhold til sit barn. Der kommer hurtigt en travl hverdag, hvor både mor og far skal arbejde igen, og når man kommer hjem, går der ikke længe, før barnet skal i seng. Så det at være på barsel er dejligt, men også vigtigt" fortæller Jens.

Den positive oplevelse måtte derfor gentages, da Jens to år senere skulle være far igen. Jens var i mellemtiden blevet ansat som marketingkonsulent i Middelfart Sparekasse.

"Det var slet ikke noget, jeg tænkte over! – Det var en selvfølge, at jeg skulle på barsel, og jeg var egentlig ikke bekymret for hverken de personlige, økonomiske eller arbejdsmæssige udfordringer, det kunne give. Faktisk gik det nemmere, end jeg havde forventet. Jeg gav min leder besked, og alt det praktiske og administrative hjalp HR-afdelingen mig med", udtaler Jens og fortsætter:

"Jeg havde valgt at holde 6 ugers barsel, og jeg oplevede kun støtte fra Middelfart Sparekasse. Jeg vidste jo i god tid, at jeg skulle være væk fra afdelingen, så jeg kunne forberede mine kollegaer og mig selv, inden jeg gik på barsel. Selvom jeg var på barsel, havde jeg kontakt med min leder, jeg besøgte afdelingen, og jeg modtog nyhedsbreve, og jeg følte derfor, at jeg kunne følge med i hverdagen, mens jeg var væk. Jeg kan kun anbefale kommende fædre at holde barsel."

I løbet af de seks ugers barsel blev onsdagssneglen et af Jens og Andreas faste ritualer.

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.

Særligt ferietillæg

Ferietillægget er lovreguleret og skal, jf. ferieloven, udgøre 1 % af den ferieberettigede løn. I Middelfart Sparekasse er medarbejdernes ferietillæg på 3,25 %.

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.

Arbejdsgiverbetalt sundhedsforsikring

Sundhedsforsikringen dækker blandt andet over:

- 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 karensperiode for nye sygdomme/ulykkestilfælde.

Omsorgsdage

Alle sparekassens ansatte har, udover 6 ugers ferie, 5 årlige omsorgsdage med fuld løn.

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.

Denne frihed har i særlig grad været gavnlig i slutningen af 2015 og starten af 2016, hvor mange børnefamilier har været ramt af influenzaepidemi.

Orlov

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

Orlov til pasning af nærtstående

Hvis en medarbejder har nærtstående, der er handicappede, kritiske syge eller døende, har medarbejderen ret til orlov med fuld løn, hvis medarbejderen ansættes af kommunen eller får bevilget plejevederlag. Pensionsindbetaling og optjening af

ferie sker på normale vilkår, ligesom orlovsperioden medregnes i medarbejderens anciennitet.

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 til uddannelse 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 de i funktionærloven fastsatte. Derudover får medarbejdere over 50 år også en særlig pensionsgodtgørelse ved afskedigelse.

Pensionsordning
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 Sparekassen.

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.

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.

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, bl.a., 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.

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. december 2015 har 7 medarbejdere en seniordeltidsordning.

LANGSOM NEDTRAPNING AF ARBEJDSLIVET

Efter mange år på arbejdsmarkedet med opgaver, der kun sjældent kunne løses inden for en normal 37-timers arbejdsuge, var jeg indstillet på at stoppe mit arbejdsliv, da min daværende arbejdsplads ved udgangen af 2012 skulle flytte fra Odense til København. Jeg var på det tidspunkt 60 år.

Nuværende underdirektør Rikke Dresing var tidligere bestyrelses- og direktionssekretær i Middelfart Sparekasse. Jeg havde deltaget i et kursus, hvor Rikke fortalte om, hvordan hun havde implementeret de mange nye regler i ledelsesbekendtgørelsen fra 2010 i Sparekassen og dennes bestyrelse. Jeg var dybt involveret i at løse tilsvarende opgaver på min daværende arbejdsplads. Derfor kontaktede jeg Rikke i efteråret 2012 og oplyste, at jeg stoppede med at arbejde ved udgangen af året, men gerne ville stå til rådighed for Sparekassen på ad hoc basis – og med kort varsel - hvis hun skulle stå i en situation, hvor hun manglede midlertidig assistance.

Rikke inviterede mig i første omgang til en uformel snak over en kop kaffe. Jeg fik bekræftet mit i forvejen gode indtryk af Sparekassen som en spændende og god virksomhed og sagde til Rikke, at jeg fortsat var interesseret i at hjælpe, hvis der blev brug for det.

Det viste sig, at jeg ikke var helt så klar til pensionisttilværelsen, som jeg havde troet, og derfor blev jeg meget glad, da Rikke kontaktede mig umiddelbart før jul i 2012 og spurgte, om jeg ville komme til et møde først i det nye år. Mødet resulterede i, at jeg blev ansat som vikar i 1 år med en arbejdstid på 30 timer fordelt på 4 dage om ugen.

Jeg startede i Sparekassen den 15. januar 2013 – kort før jeg fyldte 61. Jeg følte mig meget privilegeret over at få et interessant job i den alder – og ydermere at få mit ønske om deltid opfyldt.

Efter nogle måneder blev jeg tilbudt fastansættelse i Sparekassen, og det ville jeg rigtig gerne tage imod, dog med det ønske, at jeg efterhånden kunne trappe yderligere ned i tid. Det har resulteret i, at jeg løbende har fået reduceret min arbejdstid, og det er jeg særdeles tilfreds med. Mængden og arten af opgaver er samtidig blevet tilpasset min arbejdstid, men jeg har stadig mange varierede og spændende opgaver i ledelsessekretariatet. Da jeg er så heldig, at mange af opgaverne ikke har korte deadlines, betyder det også, at arbejdstiden kan indrettes fleksibelt.

I de godt 3 år, jeg nu har været ansat, er der kommet mange nye medarbejdere til med en alder, der har trukket gennemsnitsalderen for medarbejdere i Sparekassen op! Sparekassen er på ingen måde "aldersforskrækket" – snarere tværtimod. Det er yderst positivt som medarbejder, og jeg antager, at det også giver god mening for Sparekassen at få medarbejdere med mange års erfaring ind – set i relation til kulturen for strategisk selvledelse, men også set i lyset af, at pensionsalderen løbende sættes op.

Jeg har stadig mange varierede og spændende opgaver uden korte deadlines, hvilket betyder, at arbejdstiden kan indrettes fleksibelt.

Jeg har stort set altid haft stor arbejdsglæde og nydt de udfordringer, et spændende job har givet mig. Jeg er yderst taknemmelig over, at Sparekassen har givet mig muligheden for at trappe ned og stadig have meningsfulde opgaver. Det er helt ideelt for mig og beviser, at Sparekassen til fulde lever op til sit ry som en fantastisk arbejdsplads med stort fokus på medarbejdernes trivsel.

UDDRAG AF ARTIKEL FRA GREAT PLACE TO WORK 2015

Hugo Nielsen og Helle Lund Gregersen arbejder tæt sammen de to dage om ugen, Hugo er på kontoret. Hugo Nielsen er nemlig ansat i HR-afdelingen.
Foto: Middelfart Sparekasse.

De satser på ”det grå guld”

Blandt Danmarks Bedste Arbejdspladser 2015 har man i høj grad fået øjnene op for værdien af ”Det grå guld”. Et fællesstræk er, at de har fokus på, at seniormedarbejdere kan skabe værdi og være en styrke for arbejdspladsen. De ældre medarbejdere er nemlig rig på både erfaring og kompetencer, og arbejdspladserne gør det attraktivt og skaber gode rammer for, at de kan blive.

Her er seniorer guld værd

Middelfart Sparekasse kaster ikke det grå guld på gaden. Flere ældre medarbejdere er tilknyttet Sparekassen på nedsat tid.

Det er onsdag, og Hugo Nielsen sidder ved skrivebordet, som han gør hver onsdag og torsdag. Ni en kvart time hver uge. Og så ikke mere. Resten af ugen holder 72-årige Hugo Nielsen fri, for han er en af de 16 medarbejdere over 60 år i Middelfart Sparekasse, der arbejder på nedsat tid.

Det er medarbejderes og Sparekassens mulighed for at forlænge det jobmæssige ægteskab. For hvorfor sige farvel til enorme mængder af viden og store netværk, før det absolut må ske? Det er filosofien bag ordningen, som Hugo Nielsen er meget tilfreds med.

”Jeg havde nået en alder, hvor jeg ikke længere havde hverken lyst eller kræfter til at arbejde på fuld tid. Omvendt havde jeg ikke lyst til helt at slippe arbejdsmarkedet, så ordningen er perfekt for mig”, siger Hugo Nielsen.

Han havde faktisk sagt farvel til Sparekassen ved udgangen af 2011 for at gå på pension. Men Sparekassen havde brug for ham, og han havde brug for Sparekassen.

”Arbejdet har altid fyldt meget i min tilværelse. Det er nok også derfor, jeg er blevet ved så længe”, siger Hugo Nielsen, der når at runde 42 år i Sparekassen, når han stopper den 29. februar 2016.

For Middelfart Sparekasse er ordningen (gråt) guld værd, siger HR-chef Helle Lund Gregersen.

”Vi ser ikke alderen som et problem. Vores ældre kolleger besidder en enorm viden, som vi gerne vil gøre brug af længst muligt. Samtidig vil vi gerne stille fleksible ordninger til rådighed for medarbejderne, så de kan få den afsked med arbejdslivet, der passer dem bedst”, siger Helle Lund Gregersen.

Middelfart Sparekasse nøjes ikke med at fastholde de ældre medarbejdere. Der rekrutteres også gerne nye kolleger i alderen 60+, ligesom tilbuddet om nedsat arbejdstid også gælder ledere, der får mulighed for at trappe ned ved at lægge ledelsesansvaret fra sig.

Fakta:
En undersøgelse udarbejdet for Ældre Sagen i 2014, viser at hele 54 procent af danskere i alderen 55-70 gerne vil blive længere tid på arbejdsmarkedet.
Kilde: Ældresagen, 29.10.2014.

Fakta:
En medlemsundersøgelse fra Dansk Erhverv viser, at knap hver tredje virksomhed, inden for det seneste halvår har haft svært ved eller slet ikke har kunnet finde medarbejdere med de rette kompetencer.
Kilde: Dansk Erhverv, oktober, 2015.

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, zonetrapeut m.fl.

Medarbejdernes hjemmeboende 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, og oftere ved behov, en omfattende helbredsundersøgelse. 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.

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

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

I 2015 har 25 medarbejdere benyttet sig af tilbuddet om en helbredsundersøgelse. Der er ved undersøgelserne blandt andet konstateret forhøjet kolsterol, sukkersyge og hul i hjertet.

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.

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 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.

Vi tror også på, at når vi uformelt mødes og taler med forskellige kollegaer, så opstår der ny viden om og indsigt i, hvad andre evt. kan byde ind med og derigennem opnå bedre resultater.

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.

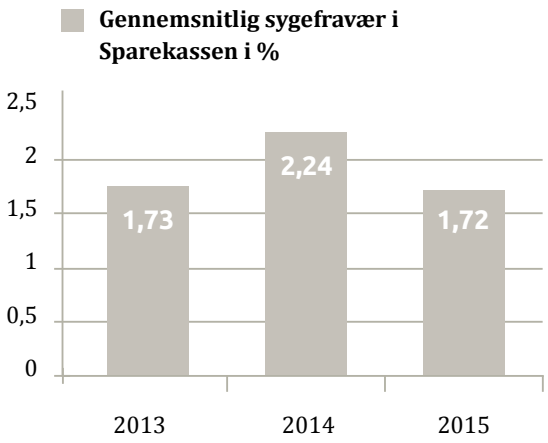
STØTTE I SVÆRE TIDER

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 vi 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 psykolog hjælp 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.



I 2014 VAR SYGEFRAVÆRET I FINANSSEKTOREN 2,80 %. I 2015 VAR SPAREKASSENS SYGEFRAVÆR PÅ 1,72 %.

I forbindelse med min at min søn har fået konstateret Coats syndrom på højre øje, har Sparekassen udvist stor omsorg. Omsorgen er kommet til udtryk igennem samtaler med både HR og min nærmeste ledelse om situationen for mig og min familie. Jeg har fået gode råd om, hvordan jeg kan søge psykologhjælp og fået at vide, at jeg skal tage den frihed jeg skal bruge sammen med min familie, for at komme igennem det næste lange år, hvor Theodor skal gennemgå 4-5 øjenbevarende operationer.

Tak til HR og Sparekassen for den gode omsorg.
Jakob Schrøder Andersen, IT konsulent

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
- 2x månedsløn for medarbejdere der er fyldt 45 år
- 3x månedsløn for medarbejdere der er fyldt 50 år
- 5x månedsløn for medarbejdere der er fyldt 55 år
- 6x månedsløn 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 2015 har 2 fratrådte medarbejdere taget imod tilbuddet om et outplacement-forløb.

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 kundeleddet til en administrativ funktion på grund af en ryglidelse.

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.

Der er i de sidste 4 år ikke indgået nogen fratrædelsesaftaler pga. sygdom/nedslidning.

MICHAELA OTTO - PARTNER OG KONSULENT HOS KROMANN CONNECT

Sparekassen har igennem flere år samarbejdet med Michaela Otto fra Kromann Connect omkring outplacementforløb.

Vi ønsker at tilbyde vores fratrådte medarbejdere de bedste muligheder for hurtigt at komme videre i nyt job, og dette har Michaela over flere år hjulpet med.

Håndtering af stress

Stress rammer også ansatte i Sparekassen. Det primære mål er naturligvis at undgå det, men lige så vigtigt er det, at vi er rustet til at hjælpe både den stressramte og kollegerne, når det sker.

Vi tror på ingen måde, at vi kan undgå stress i Sparekassen. Vi vil bare gerne kunne håndtere det på den bedst mulige måde.

I maj 2016 holdt vi stressseminar for alle medlemmerne i Den brede Ledergruppe. Målet var at sikre, gruppen fik en fælles forståelsesramme for stress, herunder områder som:

- Stresskilder
- Når arbejdet er en væsentlig del af vores identitet
- Hvordan kommer stress til udtryk i organisationen, i et team, hos ledere og ansatte?
- Hvornår er stress et arbejdspladsanliggende?
- Hvordan oplever vi stress hos os?
- Hvilke stressudløsende faktorer kan der være i organisationen og kulturen?
- Vores holdninger, tilgang og ansvar mht. stress og stressforebyggelse
- Hvilke initiativer ønsker vi at iværksætte?
- Stressmanagement
- Håndtering af min egen stress
- Håndtering af stress hos mine medarbejdere - herunder hjælperollen
- Hvordan sætter jeg stressforebyggelse på dagsordenen i mit team?
- Overvejelser og praksis omkring tilbagevenden efter stresssygemelding.

"Vi har gennem de sidste par år haft to ledere i Sparekassen, der af forskellige årsager blev ramt af stress. Der oplevede vi som organisation, hvor svært det er, når en mellemleder rammes. De leder både opad, på tværs og nedad, og der er derved mange, der påvirkes, og mange hensyn der skal tages. Det gælder både ift. den stressramte, til afdelingen, hvor lederen er, og selvfølgelig overordnet til Sparekassen. Dette er blandt andet en af årsagerne til, at vi har valgt at afholde en workshop for Den brede ledergruppe og derigennem starte en proces op, hvor vi bliver klædt bedre på. Vi tror på ingen måde, at vi kan undgå stress i Sparekassen. Vi vil bare gerne kunne håndtere det på den bedst mulige måde. Det har været en god dialog med CABI* og seniorkonsulent Hanne Holm Andersen, som har faciliteret workshoppen, er meget kompetent".

Helle Lund Gregersen,
HR-chef

*Cabi = Center for aktiv beskæftigelse er en selvejende institution under Beskæftigelsesministeriet

LONE BLEV OMPLACERET TO GANGE

Efter en sygemelding med stress kom Lone Søgaard Jeppesen, tidligere afdelingsdirektør i Strib-afdelingen, tilbage til et job i pensionsafdelingen. Godt otte måneder senere var hun tilbage i Strib. Hun savnede kundekontakten.

2015 var et omskifteligt år for Lone Søgaard Jeppesen. I januar holdt hun afskedsreception i Strib, hvor hun i forbindelse med en stress-sygemelding i efteråret 2014 ikke ønskede at fortsætte som leder. Samme dag, som hun gav den melding til ledelsen, var der et job klar til hende i pensionsafdelingen i hovedkontoret, når hun igen var klar til at gå på arbejde.

Hun begyndte i sin nye stilling i slutningen af januar 2015. Taknemmelig for at ledelsen gav hende muligheden og glad for de nye udfordringer og kolleger.

Det til trods kom Lone i løbet af 2015 til den erkendelse, at hun savnede Strib og den daglige kontakt med kunderne. Derfor spurgte hun til muligheden for at komme tilbage til Strib, da der opstod et ledigt job som rådgiver. Det betød, at hun skulle tilbage til afdelingen, hvor hun havde været leder i mange år, og hvor rådgiver Nadia Brønserud Esmann var blevet forfremmet til afdelingsdirektør, da Lone Søgaard Jeppesen stoppede.

Med andre ord skulle de to bytte roller, hvis Lone skulle retur til Strib. Den situation fik Lone god tid til at tænke igennem, da uheldet igen var ude, og hun blev sygemeldt i en måned på grund af en diskusprolaps.

- Jeg brugte rigtig lang tid på at tænke min rolle igennem, mens jeg lå hjemme på sofaen og ikke kunne andet end at zappe med fjernbetjeningen. Så ville tilfældet, at Nadia kom og besøgte mig, og så røg det bare ud af mig, fortæller Lone.

Den nye afdelingsdirektør skulle ikke tænke længe, før hun sagde ja til at tage imod sin gamle chef i den ledige rådgiverstilling.

- Hun kender nærmest alle vores kunder, hun kender vores systemer, og så er hun en super dygtig rådgiver og en vellidt kollega, lyder skudsmålet fra Nadia.

Lone Søgaard Jeppesen er taknemmelig for, at der var plads til hende i Strib-afdelingen.

- Jeg savnede at være en del af Strib. Jeg savnede den puls, der er i afdelingen, og jeg savnede mine kunder. Jeg synes, det er meget flot, at Nadia var klar til at give mig en plads i afdelingen. Og jeg skylder også alle andre i afdelingen en stor tak. De har også skullet vænne sig til at se mig i en ny rolle, og det er min oplevelse, at det går rigtigt godt, siger Lone.

Hele forløbet omkring stress-sygemeldingen har været perfekt, mener Lone Søgaard Jeppesen.

- 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, og jeg går på arbejde hver dag med en enorm arbejdsglæde.

MANGFOLDIG LEDELSE

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.

På tværs af generationer, køn og kulturer ses der modsatrettede interesser, logikker og måder at anskue omverdenen på. Sparekassen tror på, at mangfoldighed er en styrke, og vi skal have fokus på at lede og motivere ud fra forskellige behov. Vi skal udnytte medarbejdernes forskelligheder til at skabe en konstruktiv dialog og opgaveløsning, og vi skal turde lære af hinanden, selv om vi ikke har samme opfattelse af tingene.

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. I forbindelse med Sparekassens arbejde med Garudas FokusProfilen, er det målet i strategiperioden, at alle medarbejdere i alle afdelinger udfylder fokusprofilen, og at profilerne gennemgås i afdelingen. Formålet er at give alle indblik i egne og kollegernes fokuspunkter for derigennem at skabe forståelse for de forskelligheder, som kan være en barriere for samarbejdet, men kan løftes til at være en styrke, når forskelligheder italesættes. 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

2014	2015
2 i fast stilling	2 i fast stilling
1 i virksomhedspraktik	3 i virksomhedspraktik
	3 i midlertidige stillinger. De er alle blevet fastansat

Praktikant i Middelfart Privat
02-12-2015 12:47

Sparekassen har i samarbejde med Middelfart jobcenter indgået en praktikaftale med Sivan Mohamad.

Sivan er 26 år og kommer fra Syrien (kurdisk). Sivan har boet i Danmark i ca. 8 måneder, og hendes undervisning i dansk går rigtig godt. Herudover taler hun engelsk. Sivan har en 4-årig uddannelse som økonom fra universitetet og har arbejdet 2 år i en bank i Syrien.

Hovedformålet med praktikopholdet er at blive bedre til dansk, og så vil hun naturligvis gerne have kendskab til det danske banksystem.

Det er aftalt med Middelfart Privat, at Sivan starter den 17. december og indtil videre arbejder torsdag og fredag. Ulla S. Nielsen bliver tilknyttet som primær og daglig kontaktperson for Sivan.

/HR

PRAKTIKKEN BLEV FORLÆNGET, MEN SIVAN STOPPEDE GRUNDET GRAVIDITETSGENER HOS OS I FØRSTE KVARTAL AF 2016

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.

Det er vigtigt for Sparekassen, at det giver 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 det følgende giver vi eksempler på medarbejdere i jobs på særlige vilkår:

VIRKSOMHEDSPRAKTIK I PERIODEN JANUAR 2015 TIL OG MED MAJ 2016

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.

Lene har været i Sparekassen fra januar 2015 til og med maj 2016.

Flere af vores medarbejdere, som er startet i tidsbegrænsede stillinger, er efterfølgende blevet fastansat. I 2015 blev alle tre midlertidigt ansatte fastansat.

Helle Dam, administrationsafdelingen har siden juni 2014 været ansat i en tidsbegrænset stilling som administrationsmedarbejder. Helle er pr. 1. oktober fastansat og skal blandt andet arbejde med bobehandling.

/HR

Lars Hansen, 63 år har siden maj 2015 været ansat i en tidsbegrænset stilling som kundemedarbejder. Lars er pr. 1. oktober fastansat som kundemedarbejder i Strib.

/HR

Til orientering har vi fastansat Ulla Uldum-Nielsen som kundemedarbejder i Kolding. Ulla har siden februar 2015 været ansat i tidsbegrænset stillinger i Hedensted og Aarhus.

/HR

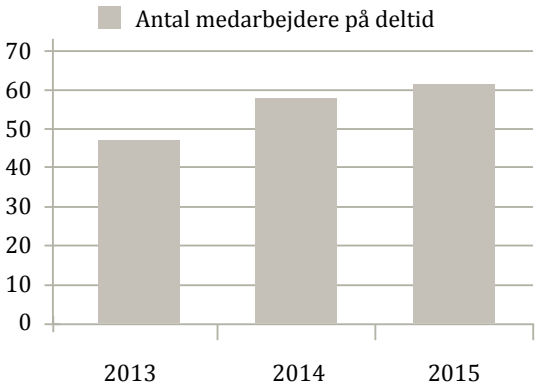
Aldersfordeling

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.

I undersøgelsen "Danmarks bedste arbejdsplads" for 2015 svarer 100 % af medarbejderne, at de bliver behandlet retfærdigt uanset alder.

	2013	2014	2015
Gennemsnitsalder (år)	46	47	48
Antal medarbejdere på 60+ år	24	39	46
Gennemsnitlig anciennitet (år)	7,6	7,5	7,2

I 2015 havde Sparekassen 46 medarbejdere over 60 år, hvilket svarer til 15,5 % af Sparekassens medarbejderstab. I finanssektoren var samme tal for 2014 på 7 %, og gennemsnitsalderen i 2014 var på 44 år.



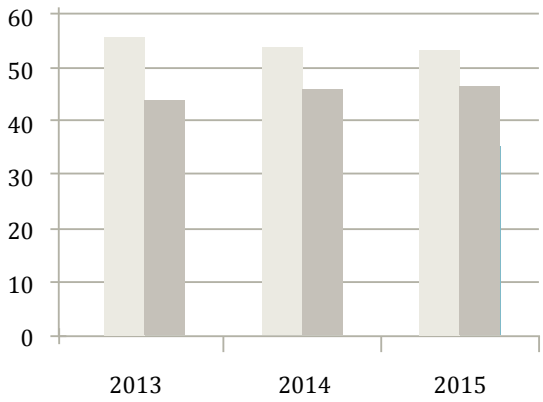
Deltid

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 2015 HAVDE SPAREKASSEN 62 MEDARBEJDERE ANSAT PÅ DELTID, HVILKET SVARER TIL 21 % AF SPAREKASSENS MEDARBEJDERSTAB

Kønsfordeling

I undersøgelsen "Danmarks bedste arbejdsplads" for 2015 svarer 99 % af medarbejderne, at de bliver behandlet retfærdigt uanset køn.



I FINANSSEKTOREN UDGØR ANDELEN AF KVINDER 48 %

Kvinder i Sparekassen i (%)

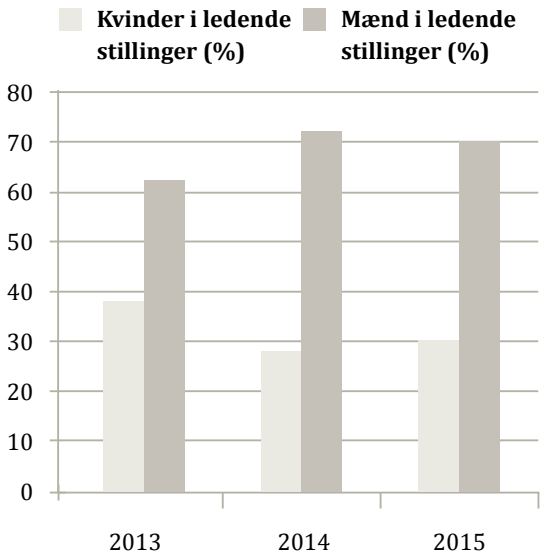
Mænd i Sparekassen i (%)

Mangfoldighed i ledelsen

Vi føler et ansvar for at medvirke til en kønsmæssig ligestilling på arbejdsmarkedet og ikke mindst i de øverste ledelseslag, hvor en repræsentation af både mænd og kvinder giver en bedre og mere differentieret ledelse. Sparekassen ansætter dog altid ledere under den præmis, at den bedst egnede ansættes/ udnævnes uanset køn.

Vi har en repræsentation af kvindelige ledere på 30 procent pr. 31. december 2015. Vi ønsker at øge antallet i 2016-2018, således at vi opnår en repræsentation på 40 procent kvindelige ledere i Den brede ledergruppe ved udgangen af Sparekassens strategiperiode. Udover vores politik på området igangsættes følgende konkrete initiativer med henblik på at nå dette måltal:

- Vi ønsker at skærpe vores fokus på potentielle kvindelige ledertalenter i organisationen ved at opfordre disse til at gå ledervejen og hjælpe dem med at balancere job og familie
- Ved udvælgelse af kandidater til Sparekassens Talent Akademi tilstræbes det, at der er en ligelig fordeling mellem kønnene
- Ved rekruttering af nye ledere tilstræbes det, at der altid er en kvindelig kandidat repræsenteret i samtalerunden.



I maj 2015 blev Sparekassens daglige ledelse udvidet med underdirektør Rikke Dresing som led i et strategisk ønske om at styrke områderne corporate governance, risikostyring, compliance og samfundsansvar. Udvidelsen styrker ligeledes mangfoldigheden i det øverste ledelseslag, der nu består af to mænd og en kvinde; Martin Baltser, Peter Møller og Rikke Dresing.

Øverste ledelse

	Mænd	Kvinder
2013	2	0
2014	2	0
2015	2	1

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.

ARTIKEL FRA FINANSSEKTORENS ARBEJDSGIVER-FORENING 17.5.2016

Finanssektoren ligger i top, når det handler om kvinder i ledelse
Hvis du som kvinde går efter en toppost, skal du satse på finanssektoren, lyder det fra Institut for Menneskerettigheder. I en ny analyse har Institut for Menneskerettigheder set på udviklingen i antallet af kvindelige ledere i flere end 1.000 af de største danske virksomheder. Konklusionen er klar. Finanssektoren ligger ubetinget forrest i feltet, når det handler om kvinder i ledelse.

"Det er jeg bestemt glad for. Jeg tror, at mange danskere forbinder finanssektoren med mænd i mørke jakkesæt. Men sektoren er langt mere mangfoldig. Og et af de områder, som vi ser det på, er, at flere og flere kvinder indtager ledelsesposter i sektoren," udtaler Mariane Dissing, adm. dir. i Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA).

Konkret konkluderer analysen, at andelen af kvinder i finanssektorens top er steget markant de seneste 20 år. I dag udgør kvinderne 19,6 procent af topledelserne i sektoren, hvilket er rekordhøjt i forhold til andre brancher, afslører tallene i analysen.

Sektoren har fokus på kvinder i ledelse
Ifølge Ask Hesby Krogh, der er teamleder i Institut for Menneskerettigheder, og som står bag undersøgelsen, kan der være to hovedforklaringer på, at finanssektoren skiller sig ud.

"Det handler dels om, at finanssektoren i mange år har haft fokus på kvinder i ledelse. Og dels om, at sektoren er udsat for stor synlighed i medierne, hvilket kan skabe et pres fra eksempelvis aktionærerne for at få flere kvinder ind i topledelserne," siger Ask Hesby Krogh. I forbindelse med analysen har Institut for Menneskerettigheder oprettet hjemmesiden ligeledelse.dk, hvor instituttet blandt andet anbefaler kvinder at satse på finanssektoren, hvis de har ambitioner om en toppost.

"Hvis man som kvinde gerne vil være leder, så skal man kigge på virksomhedernes rekrutteringspolitik. Og her er finanssektoren klart det sted, hvor kvinder har lettest ved at komme frem," siger Ask Hesby Krogh.

Kig på de gode eksempler
Han anbefaler, at virksomheder, som gerne vil have flere kvinder ind i ledelsen, retter blikket mod de virksomheder, som allerede har det.

"Der er mange kvindelige ledere, der hopper fra, når de kommer højere op i ledelseshierarkiet. Det kan eksempelvis handle om balancen mellem familie- og arbejdsliv. Derfor bør virksomheder, som gerne vil styrke rekrutteringen af kvinder til deres topledelse, lære af de virksomheder, som er lykkes med det," siger Ask Hesby Krogh.

Flere kvindelige ledere på alle niveauer
Analysen fra Institut for Menneskerettigheder omhandler udelukkende topledelse på bestyrelses- og direktionsniveau, men en undersøgelse fra FA dokumenterer, at udviklingen sker på alle ledelsesniveauer i finanssektoren. Ifølge tallene var 26 procent af lederne i finanssektoren i 2006 kvinder, mens den andel i 2015 var steget til 31 procent.

"Der er ingen tvivl om, at vi i fremtiden vil opleve endnu flere kvindelige ledere i finanssektoren på alle niveauer. Det er den vej, udviklingen går," siger Mariane Dissing. Mens finanssektoren topper listen med tæt på 20 procent kvinder i topledelserne, så ligger landbrug og fiskeri i bunden med 11,5 procent.

Også for Sparekassens bestyrelse og repræsentantskab har Sparekassen udarbejdet måltal og politikker for at øge andelen af det underrepræsenterede køn.

Målet i den nye strategiperiode er, at kvinder skal udgøre mindst 30 procent af repræsentantskabet. Det samme gør sig gældende for bestyrelsen. Her er målet, at mindst 30 procent af de repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer er kvinder ved udgangen af 2018.

Bestyrelsen ønsker via mangfoldighed at øge kvaliteten af arbejdet og samspillet i bestyrelsen, blandt andet gennem en forskelligartet tilgang til ledelsesmæssige opgaver.

I foråret 2016 havde Sparekassen valg til repræsentantskabet, hvor 20 nye medlemmer blev valgt ind. Fordelingen blandt medlemmerne udgør i dag 26 procent kvinder og 74 procent mænd, hvilket er en stigning i forhold til forrige repræsentantskab, hvoraf fordelingen var på 23 procent kvinder og 77 procent mænd.

9. FEJRING

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

FEJRING

I Sparekassen fejrer vi mange ting som fx et mål, der er nået, en kollegas fødselsdag, en højtid vores familiers mærkedage, store præstationer for Sparekassen, succeser i forhold til vores kunder, jubilæer og konkurrencer.

Der er mange 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 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.

Fejring med 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 (ofte tidligere medarb.)
- 25-års jubilæum
- 35-års jubilæum
- 40-års jubilæum
- 45-års jubilæum
- Bestået længerevarende uddannelse
- Sygdom (længerevarende)
- Begravelse (medarb., ægtefælle, børn)
- Fødsel

I det følgende afsnit giver vi eksempler på fejring i hverdagen:

Tak til alle - 40 år er hurtig gået
25-08-2015 12:07

Tusind tak til alle for en fantastisk morgen og eftermiddag.

Tak til Sparekassen for gratialet - tak til Personaleforeningen for gavekort - tak til afdelingen - også for gavekort og fondsadministrationen for vinen.

Det er en dag - jeg aldrig vil glemme.

Se bare billederne.

Børge

60 år - så kom jeg i klubben af gamle damer
28-07-2015 14:03

Kære alle i direktionen, personaleforeningen og Vinding afdeling. Ja så kom jeg i klubben af gamle damer efter at have rundet de 60 år lige i sommerens hjerte.

Jeg vil gerne sige alle tak for gaver - Holmegård Old English blomsterskåle og gavekort til Midtjysk Kunstcenter som I var så søde at begave mig med.

Og så skal Vinding afd da også have tak for at de overraskede mig på dagen med morgenkaffe - det havde jeg ikke lige set komme :-)))

Knus Lotte/Vinding afd.

TUSIND TAK
07-08-2015 08:26

Tusind tak til Sparekassen, personaleforeningen og Middelfart Privat for den fine Damask dug vi fik til vores sølvbryllup.

Mange hilsner fra

Tak for bryllupsgave
09-06-2015 08:17
Tove og jeg vil gerne takke Sparekassen og personaleforeningen for den fine bryllupsgave vi fik i lørdags. Gaven var en Cobb Grill med tilbehør.

Tillykke til Michael Hedemann

Michael var i går oppe og forsvare sin eksamensopgave og klarede den rigtigt flot.

Vi ønsker ham et STORT TILLYKKE

I formiddags havde jeg den store fornøjelse at overvære Anne Mørk Christoffersens forsvar af sit eliteprojekt - et miniforskningsprojekt - på SDU. Emnet var integration af CSR (samfundsansvar) i kerneforretningen, så indsatsen skaber værdi for både virksomheden og dens interessenter. Middelfart Sparekasse blev brugt som case. Anne redegjorde bl.a. for, hvordan samfundsansvar er blevet integreret i vores Strategi 2018 og i vores kerneforretning, så CSR tiltagene skaber værdi.

Et stort tillykke til Anne, som fik 12 for projektet.

/Rikke

Så er der andre mere kundevendte fejringer, som også betyder rigtig meget i vores hverdag og ikke mindst for de afdelinger og kollegaer, der fejres:

AVIS ANNONCE I ANLEDNINGEN AF PER ATTERMANNS RUNDE DAG

PER FYLDER 50 ÅR

Det vil vi gerne fejre, så vi inviterer til åbent hus i Middelfart Sparekasses erhvervsafdeling på Buen 7, 1. sal i Kolding.

Tirsdag den 26. april 2016 fra kl. 14.30 - 16.30.

Vi serverer lidt godt til ganen og glæder os til at se kunder og forretningsforbindelser.

Per har en lang karriere i finansverdenen bag sig, helt nøjagtig 30 år. Ud over at være travlt beskæftiget som erhvervsrådgiver, bruger Per også fritiden i haven, og på golfbanen sigter han efter hullerne.

Vi glæder os til at se dig.

Med venlig hilsen kollegaerne i Kolding Erhverv

Anders, Bente, Ellen, Kirsten L., Leif, Michael, Kirsten F. og Stephan

MIDDELFART SPAREKASSE

Taknemmelig, glad og ydmyg

Med over 100 gæster blev det noget af et tilløbsstykke, da Per Attermanns kolleger i erhvervsafdelingen i Kolding arrangerede reception for ham i anledning af hans 50-års fødselsdag.

For Per blev det en god dag, han sent vil glemme.

> Jeg blev meget glad, beæret og ydmyg over, at så mange tog sig tid til deltage i det, der i princippet er en privat begivenhed. Jeg er taknemmelig over, at Sparekassen ville ofre sådan en omgang. **Per Attermann, erhvervsrådgiver i Kolding.**

VARM VELKOMST TIL NY AFDELINGSDIREKTØR

Middelfart Sparekasses nye afdelingsdirektør i erhvervsafdelingen i Odense, Sune Hasseltoft, blev torsdag 25. februar 2016 budt velkommen ved en reception i Sparekassens erhvervsafdeling på Dalumvej. Sune Hasseltoft benyttede lejligheden til at takke for den modtagelse, han har fået efter skiftet til Middelfart Sparekasse.

– Både kolleger og kunder har givet mig en varm velkomst. Jeg glæder mig til arbejdet og til at udvikle erhvervsområdet i Middelfart Sparekasse i Odense sammen med mine kolleger, sagde Sune Hasseltoft.

Han tiltrådte 1. februar 2016 efter en årrække i først Fionia Bank og siden Nordea. De fleste år i Odense, men de sidste 10 måneder var han afdelingsdirektør i Nordeas erhvervsafdeling i Svendborg.

Middelfart Sparekasses erhvervsafdeling i Odense har eksisteret siden 2013. Den tæller seks medarbejdere og deler adresse med vores privatkunde-afdeling. Som Sparekassens øvrige afdelinger er nøgleordene kompetent og tilgængelig rådgivning af rådgivere med stort lokalkendskab.

> Både kolleger og kunder har givet mig en varm velkomst. Jeg glæder mig til arbejdet og til at udvikle erhvervsområdet i Middelfart Sparekasse i Odense sammen med mine kolleger.
> **Sune Hasseltoft, afdelingsdirektør i Odense Erhverv.**

VI FEJRER KUNDE NR. 60.000

KAFFE & KAGE
1. OKTOBER 2015
KL. 10-16

Kaffe, kage og kunde nummer 60.000
Efter flere år med stor vækst i antallet af kunder fejrer vi nu kunde nummer 60.000. To år og én uge efter vi fejrede, at kunde nummer 50.000 var kommet til, siger vi velkommen til kunde nummer 60.000. Den milepæl skal fejres, så torsdag 1. oktober byder Sparekassen på kaffe og kage i alle afdelinger.

Kunde nummer 60.000 trådte ind ad døren i Sparekassens afdeling i Vinding, og den heldige kunde vil være til stede i afdelingen torsdag eftermiddag den 1. oktober.

Den markante tilgang af nye kunder i de seneste to år skyldes to ting. For det første har Sparekassens eksisterende afdelinger måned for måned fået flere kunder. Dertil kommer åbningen af nye filialer. Senest i Hørning. Før det også i Aarhus og Esbjerg. Og til december åbner Sparekassens 18. afdeling i Svendborg.

– Middelfart Sparekasses filosofi om en høj service og tilgængelighed for kunderne har vist sig at være en god strategi både til at tiltrække flere kunder i de eksisterende afdelinger og til at få fodfæste i nye områder, siger Martin Baltser, adm. direktør i Middelfart Sparekasse.

Selv om antallet af kunder er steget med 20 procent på to år, er ambitionen fortsat vækst i antallet af kunder. Både privat- og erhvervskunder. Målet er at nå 75.000 kunder inden udgangen af 2018.

> Middelfart Sparekasses filosofi om en høj service og tilgængelighed for kunderne har vist sig at være en god strategi både til at tiltrække flere kunder i de eksisterende afdelinger og til at få fodfæste i nye områder.
> **Martin Baltser, adm. dir. i Middelfart Sparekasse.**

VI HAR RUNDET KUNDE NR. 60.000
OG DET SKAL FEJRES!

Kampagnebrief
Kunden er fundet i vores Vinding afdeling, men vi markerer dagen i fællesskab med vores kunder i samtlige afdelinger.
Derfor inviterer vi kunderne ind til kaffe og kage torsdag den 1. oktober.

Afdelingerne sørger selv for indkøb af kaffe, kage og evt. pynt med flag

SOLÆG OG PÅSKEHYGGE

Invitation til personale fredags-hygge

"Ejendomsafdelingen følte sig presset til at følge op på julegløgg og æbleskiver, som var blevet serveret op til jul af Middelfart Erhverv . Nu skulle vi så prøve "æ synnejysk" specialitet …. nemlig' solæg.

Efter lukketid fredag op til påskeugen troppede ca. 40 nervøse og spændte medarbejdere op i kantinen – nu skulle vi så prøve at spise solæg. Allerede fra middag havde Erik stillet glasset med solæg op i kantinen …. et meget specielt syn .. solæg ser faktisk ikke særlig lækre ud.

Erik fortalte på ægte sønderjysk om opskriften fra oldemors tid ….ikke mange forstod det hele, men det var noget med at æggene koges i rigtig mange minutter. tilsættes løg (giver æggene en "skummel" farve …), og så lægges de i meget stærk saltlage i mange uger ….

Erik havde medbragt rigtig mange solæg – og vi skulle alle prøve den eksklusive spise. Heldigvis tilsættes sennep, olie, eddike og engelsk sauce, og der kunne skylles efter med en dejlig kold påskeøl (det var jo fredag op til "påske-ugen"). En sjov og lækker spise – og et arrangement, der gav meget godt humør blandt kollegaerne.

Det var en herlig eftermiddag, hvor vi alle fik smagt noget vi sikkert ikke lige havde forestillet os – og der blev grint og snakket højlydt i kantinen.

Det forpligter jo os alle til andre kreative indslag."

Søren Thiesen, kundechef i storkundeafdelingen

Invitation til medarbejdere på Hovedkontoret

Efter Middelfart Erhvervs proaktive tilgang til julesammenkomst med gløgg og æbleskiver i december, fortsætter Ejendoms- og Administrationsafdelingen den gode tradition ved at invitere til Påskesammenkomst

Fredag den 18. marts kl. 16.15 i kantinen.

Traktementet - som er en sønderjysk påsketradition - består af sol æg med fyld.

Vi glæder os til at se Jer.

Venlig hilsen

Ejendoms- og Administrationsafdelingen

NB! Tilmelding bedes ske afdelingsvis til Elizabeth Søe.

KÅRING AF DANMARKS BEDSTE ARBEJDSPLADS

Prisoverrækkelse og gallashow - Danmarks bedste arbejdsplads
23-10-2015 12:28

Vi har nu modtaget invitationen til prisoverrækkelsen og gallashow i cirkusbygningen tirsdag den 17. november 2015 kl. 17 til midnat.
Sparekassen har bestilt et bord og vil derfor gerne invitere fire medarbejdere med til en spændende aften sammen med nogle af de beste arbejdspladser i Danmark.

Tilmeldingen kan ske på mail til mhe@midspar.dk senest den 30. oktober 2015, hvorefter der vil blive trukket lod af intern revision.

TILLYKKE

Din arbejdsplads er blandt Danmarks Bedste Arbejdspladser® 2015.

Derfor inviteres du og dine kolleger til prisoverrækkelse og gallamiddag tirsdag den 17. november 2014, kl. 17.00 – ca. midnat i Cirkusbygningen, Jernbanegade 8, 1608 København V.

Listen med Danmarks Bedste Arbejdspladser® offentliggøres i kategorierne store, mellemstore og mindre arbejdspladser. Derudover kårer vi Danmarks Bedste Offentlige Arbejdsplads og Danmarks Bedste IT-arbejdspladser, ligesom vi vanen tro uddeler tre specialpriser. I år er vi endvidere stolte over at lægge hus til HK's kåring af Danmarks Bedste Kollega.

Vi er glade for, at blandt andre overborgmester i Københavns Kommune, **Frank Jensen**, udviklingsdirektør i Dansk Erhverv, **Lene Court-Payen** samt direktør for politik og kommunikation i IT-Branchen, **Mette Lundberg** vil hjælpe os med at uddele priserne.

Prisoverrækkelserne foregår i forbindelse med en udsøgt 4-retters festmiddag. I løbet af aftenen vil der være underholdning med udvalgte numre fra showet Music Box.

HR

Vi har Danmarks næstbedste arbejdsplads
18-11-2015 02:53

Kære alle,

Vi kan alle smile ekstra meget til kolleger og kunder i dag. Tirsdag aften kårede Great Place To Work Danmarks Bedste Arbejdsplads ved en gallafest i Cirkusbygningen i København. Sparekassen stillede med 11 deltagere til festen, hvor vi med rette håbede på noget stort.

Og det blev stort. Vi kom hjem med en andenplads til Middelfart Sparekasse i konkurrencen. Et utroligt flot resultat, for det er Superligaen, vi kæmper i, når vi deltager i Great Place To Works årlige konkurrence. Langt fra alle virksomheder deltager, men dem, der gør, tager arbejdsmiljø alvorligt.

Som I måske husker, lavede Sparekassen i år det bedste resultat nogensinde i medarbejdertilfredshedsundersøgelsen, som sammen med vores Kulturprofil, afgør placeringen i konkurrencen. På bundlinjen stod, at 100 procent mener, at Middelfart Sparekasse er et rigtigt godt sted at arbejde. Det resultat kan vi kun være stolte af.

At en enkelt var bedre end os, skal ikke ødelægge glæden over et super resultat. Selvfølgelig er det sjovt at vinde en konkurrence, men det er mange gange vigtigere, at resultatet – og dermed arbejdsmiljøet - er godt. Så køb rigeligt med kage i alle afdelinger i dag, så Danmarks Bedste Andenplads kan blive fejret med manér.

/Ledelsen

PS: Det var Center for Socialpsykiatri i Lolland Kommune, der slog os og blev kåret som Danmarks Bedste Arbejdsplads. Stort

tillykke til dem.

Per Enevoldsen, Aarhus

Mette Jensen, Administrationsafd.

Luise Juulsen, Middelfart Privat

Børge A. Sølvsten, Investering

Derudover deltager:

Martin Baltser

Peter Møller

Rikke Dresing

Bjarne Jacobsen

Kristian Gren

Helle Lund Gregersen

Michael Hedemann

Ulrik Sørensen

DELTAGERLISTE TIL KÅRINGEN AF DANMARKS BEDSTE ARBEJDSPLADS

Per Enevoldsen,
Privatkundechef i Aarhus
Jeg valgte at deltage i lodtrækningen om en billet til København til arrangementet "Danmarks Bedste Arbejdsplads", fordi man er stolt over at være ansat i en virksomhed, som gør så meget for, at personalet stortrives på arbejde og får en ordentlig behandling via ligeværdig dialog.

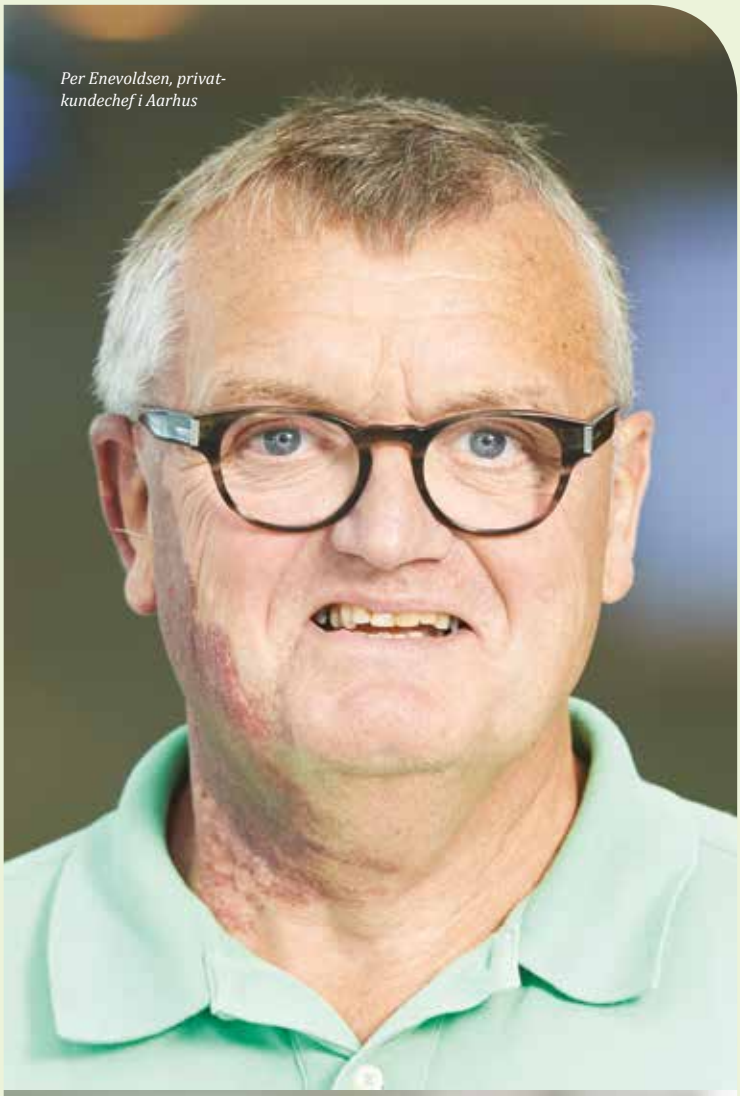
Så det var dejligt at deltage i arrangementet og opleve en masse glade mennesker - man havde indtryk af at mange kendte hinanden fra tidligere år, men der var også kommet nye virksomheder med.

Det var fedt at stå på podiet og få overrakt 2. præmien, selvfølgelig havde det været sjovere at vinde, men en kanon oplevelse, som også ledelsen bakkede op omkring.

Luise Juulsen,
Privatrådgiver i Middelfart
Jeg valgte at deltage i lodtrækningen, da jeg tilbage i 2004 var så heldig at få oplevelsen. Arrangementet blev dengang afholdt på D'Angleterre i København og vi fik vores første 2. plads. Jeg husker eventen og prisen som en af Danmarks Bedste Arbejdspladser som en stor hæder og der var i Middelfart arrangeret fest i Nygade for de resterende kollegaer med direkte kommunikation via mobil. Vi fejrede placeringen med hinanden og vores kunder i flere uger efter!

Jeg havde virkelig troet på, at 2015 skulle være året, hvor vi igen skulle stå på vinderskamlen. For det fortjener vi! Det er dér, vi hører til.

Aftenen i Cirkusbygningen var også på mange måder en fantastisk oplevelse; dejlige mennesker, lækker mad og fantastisk underholdning – men for mig var det at blive nr. 2 i år lidt af en skuffelse; forstå mig ret, at være i top 10 af Danmarks Bedste Arbejdspladser i mere end et årti, -kun med undtagelse af en enkelt 12. plads i 2013-, er kæmpe stort og noget vi alle kan være stolte af.


Per Enevoldsen, privatkundechef i Aarhus

Luise Juulsen, privatrådgiver i Middelfart

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. december, 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, hvor vi fejrer året der gik!

Arrangøren af festen går på tur, så hvert år er det en ny afdeling, som arrangerer festlighederne. I 2016 havde Esbjerg-afdelingen stået for det store arrangement for mere end 200 medarbejdere, hvor der både blev spist, sunget fællessange, danset til liveband og taget skøre billeder med kollegerne i "selfiehjørnet". Midnatstimen blev fejret med et stort festfyrværkeri. At så stort et antal medarbejdere vælger at tage hele vejen til Esbjerg for at deltage i festlighederne vidner om en kultur med stort sammenhold og en stærk fællesskabsfølelse.

At mere end 200 medarbejdere valgte at tage hele vejen til Esbjerg for at deltage i festlighederne vidner om en kultur med stort sammenhold og en stærk fællesskabsfølelse.

Så er vi klar til det store nytårsbrag i Esbjerg
06-01-2016 09:05

Vi har brugt de sidste mange måneder på forberedelser, og står nu klar i startboksen.

204 festklædte og humørfyldte kollegaer har meldt deres ankomst til havkants Danmark.

Vi har sørget for god mad, god rødvin, god musik og små overraskelser i løbet af aftenen, og håber at alle vil være med til at gøre aftenen uforglemmelig.

Vi glæder os helt vildt til at se jer.

Nytårshilsner fra Esbjerg

PS. adressen er Stormgade 200, 6700 Esbjerg

Så er der selfi-billeder!
18-01-2016 09:25

har vi fået billederne fra nytårsfesten!

Klik her og se billeder fra festen!

Det ser ud som om, at vi havde en mega god fest ;-)

Vurder selv - vi har hverkan redigeret eller censuret indholdet.

God fornøjelse!

De bedste hilsner fra Esbjerg

Nytårsfrokost
11-01-2016 07:53

Tusind tak til Esbjerg afdeling for et brag af en fest. Det bliver svært at komme efter!

Heldigvis har vores event-kyndige kolleger i marketing og forretningsudvikling meldt sig på banen, og der er derfor lagt op til endnu en festlig nytårsfrokost d. 6. januar 2017.

/Ledelsen

10. LIGHED OG SOCIALT ANSVAR

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.

Beskriv 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.

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, bonus , medejerskab etc.

Middelfart Sparekasse består af en række moderne, veldrevne afdelinger samt en stærk administration i Middelfart. Vi har en flad organisationsstruktur med tydelige referencelinjer og et betydeligt decentralt ledelsesansvar, hvor selvledelse er ledelsesformen (se organisationsstruktur på side 9). Vi tror på, at Sparekassens kultur og denne organisering er med til at sikre et ligeværdigt forhold mellem medarbejdere og ledere, hvor åben og ærlig dialog er en naturlig del af hverdagen. I det følgende vil vi give nogle eksempler på, hvordan Sparekassen fremmer en oplevelse af lighed.

Kønsmæssig sammensætning
Det er for os lovpligtigt at udarbejde en politik for den kønsmæssige sammensætning i ledelsen, men vi er heller ikke i tvivl om værdien af mangfoldighed i ledelseslagene. 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. Læs mere om Sparekassens kønsmæssige sammensætning og strategiske fokus herpå i kapitel 8.

ERFA-grupper
Et eksempel på den decentrale organisationsstruktur afspejler sig i konceptet om Sparekassens ERFA-grupper. Grupperne er inddelt efter fagområder og består af medarbejdere fra forskellige afdelinger. Grupperne bruger ERFA møderne til deling af den nyeste viden på området og planlægger initiativer, som kan løfte fagområdet og Sparekassens strategi. Læs mere om ERFA-grupperne i kapitel 5.

Medarbejderinvolvering
Middelfart Sparekasse involverer i særlig grad medarbejdere med forskellige funktioner og placeringer i større forandrings- og udviklingsprocesser i organisationen og senest ved udviklingen af Strategi 2018. I denne proces har alle medarbejdere - i forskellig grad - været involveret, og medarbejderne er ligeledes involveret i eksekveringen af strategien. Vi tror på, at opskriften på en levende strategi er et mix af 300 medarbejdere, der løfter i flok. Læs mere om involveringen af medarbejdere i strategiprocessen i kapitel 5.

Personalegoder
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 tredje år, sundhedsforsikring, massage, kantineordning for de ansatte på hovedkontoret m.m. Læs mere i kapitel 8.

Desuden er samtlige medarbejdere omfattet af samme overenskomst og samme regelsæt i Sparekassens medarbejderhåndbog.

Kompetenceafklaring
Som et led i vores nye treårige strategi tilbydes samtlige medarbejdere kompetenceafklaring, så de har mulighed for at få inspiration til den fremtidige arbejdskarriere eller opnå bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv. Læs mere om kompetenceafklaring i kapitel 7.

Bæredygtige kundeforhold

Vi tror overordnet 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 team eller afdelingsvis, der konkurreres.

En fællesskabskultur

Et eksempel på, hvordan lighed forekommer som en naturlig del af Sparekassens kultur findes ved den efterhånden traditionsrige og årlige mountainbike-tur. Traditionen blev stiftet af nogle medarbejdere tilbage i 2013, og her er alle velkomne til at deltage. I år deltog medarbejdere fra flere forskellige af Sparekassens afdelinger, og også vores administrerende direktør var trukket i cykeltøjet.

Kære alle

Onsdag var de gæve gutter i Middelfart Sparekasses MTB-team samlet for 3. gang til mountainbike og efterfølgende hygge med grillpølser, kartoffelsalat og en enkelt øl.
Dermed er grundlaget skabt for en fantastisk tradition :-)

Næste etape går sandsynligvis til Vejle, hvor Lars Varneskov vil være vært for et arrangement - Mikael har dog også meldt sig på banen med en tur til Varde og omegn.

Alle er velkomne, og alle kan være med - næste gang skal vi nok orientere på intranettet i god tid!

Lidt stemningsbilleder og ruten vedhæftet

Tak for en god oplevelse
Kristian

MTB - vi cykler sammen - i morgen onsdag
17-05-2016 12:55

I 2015 fik vi etableret et lille fællesskab af kollegaer med hang til mountainbike.

Konceptet er enkelt - interesserede inviterer på skift til cykling og en lille grillpølse efterfølgende.
Sidste år nåede vi lidt rundt om Middelfart og en tur til Vejle.

Tour-de-Hindsgavl

Med mindre er kommer monsun-regn, så starter vi så småt op på 2016 sæsonen med en lille tour-de-Hindsgavlshalvøen.

Alle kan deltage og vi venter pænt på hinanden.
Lars Varneskov kan evt. formidle lån af cykler og Kristian har også en ekstra.

Tid og sted

Onsdag den 18. maj 2016

Vi mødes hos Kristian på Karensvej Middelfart kl. 17.00 og cykler en times tid.

Aktuelt har følgende meldt deres ankomst, men der er plads til flere :-)

Martin Baltser
Michael Jespersen
Jan Rix
Lars Varneskov
Kristian Gren
Carsten Møller Larsen
Erik Nissen (muligvis)
Jakob Schrøder (muligvis)

Skriv til krg@midspar.dk, hvis du vil med på tur i morgen

SOCIALT ANSVAR

10b: Beskriv 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.

Vi mener, at samfundsansvar og den værdi, vi kan tilføre samfundet, har en fundamental betydning for vores eksistens. Sparekassen var ved grundlæggelsen i 1853 tænkt som en sparekasse til fælles bedste, og filosofien var, at Sparekassen skulle bidrage til sin by. Derfor har vi lige siden engageret os i initiativer, der kunne gavne verden omkring os. I dag har filosofien fået den engelske betegnelse CSR (corporate social responsibility) – det begreb har vi i Middelfart Sparekasse oversat til samfundsansvar.

Hele vores organisation tager samfundsansvar, og sådan vil det fortsat være. Samfundsansvar er nemlig ikke et fagområde, men en forretningsdisciplin, som afspejler vores grundlæggende holdninger til det at drive forretning med omtanke for den omverden, vi er en del af. For os handler samfundsansvar om at tage ansvar for både medarbejdere, kunder og det omkringliggende samfund. Vi måler på mere end vores økonomiske bundlinje, og vores ti strategiske målepunkter (se afsnit 7, side XX) er et udtryk for den balance, vi ønsker.

Derfor dækker vores arbejde med samfundsansvar både kunder (bæredygtige resultater), medarbejdere (et unikt arbejdsfællesskab) og engagement i lokalsamfundet (lokal udvikling).

CSR FONDEN
CSR AWARDS.15

Tilbageblik på 2015

I efteråret 2015 gennemførte underdirektør Rikke Dresing og CSR-studentermedhjælper Anne Mørk Christoffersen CSR-uddannelsen 'e4', som udbydes af Green Network i Vejle. Uddannelsen er bygget op omkring fire spor: økonomi, miljø, medarbejdere og etik. Dermed kan vi nu kalde os CSR-certificeret virksomhed. Med blikket rettet mod en samfundsansvarlig strategi for de kommende tre år kan vi tænke tilbage på 2015 som et år, hvor det strategiske fokus på samfundsansvar blev bragt i spil.

> Med e4 har vi fået nogle værktøjer, der i højere grad gør os i stand til at arbejde med samfundsansvar som en forretningsdisciplin i hele organisationen. Og det er vigtigt. Vi ønsker, at hele vores organisation tager samfundsansvar og udnytter de forretningsmæssige muligheder, som e4 har været med til at afdække.
> **Rikke Dresing, underdirektør.**

At Middelfart Sparekasses arbejde med samfundsansvar er kendt og anerkendt, fik vi bevis for i efteråret 2015. I forbindelse med CSR Awards i Vejle var Middelfart Sparekasse inviteret til at holde et oplæg om vores arbejde med samfundsansvar. Sammen med Region Syddanmark, Esbjerg Kommune og professor Ove Kaj Pedersen fra Copenhagen Business School fortalte vi om, hvordan både offentlige og private virksomheder kan være med til at skabe levende og levedygtige lokalsamfund.

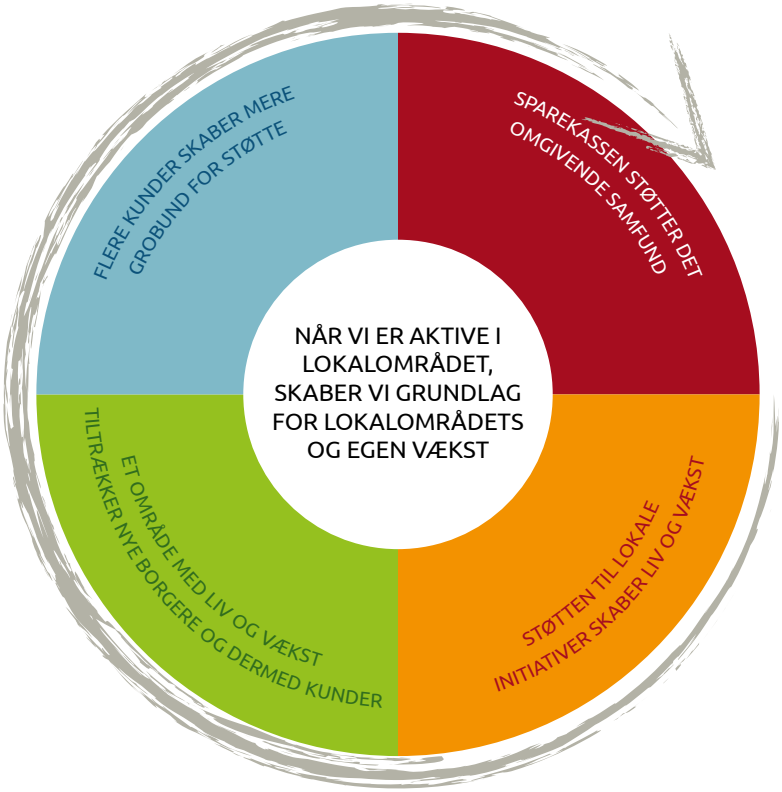
FRIVILLIGT ARBEJDE

Vi opfordrer medarbejderne til at tage aktivt del i deres lokalsamfund, eksempelvis i form af frivilligt arbejde. Derudover stiller vi gerne lokaler til rådighed for foreninger til møder o.l. Mere end 50 % af Sparekassens medarbejdere arbejder frivilligt i fritiden og bidrager på den måde til lokalsamfundet i fx sportsforeninger, kulturliv, velgørenhedsorganisationer mv.

Engagement i lokalsamfundet

Det er vores mål at øge den lokale samhørighed og støtte i 2016-2018, således at Sparekassens bidrag til lokalsamfundet i form af økonomisk støtte øges. Derfor hæver vi vores lokale engagement fra minimum 5 mio. kr. til 7,5 mio. kr. om året i form af sponsorater, stipendier, lokale fritids-/forenings-/kultur-/sports- og erhvervsaktiviteter mv. Vi vil i første halvår 2016 synliggøre på vores hjemmeside, hvilke konkrete aktiviteter vi støtter. I takt med at vi har udvidet vores markedsområde, er der yderligere en opgave i at fordele vores støtte og aktiviteter i overensstemmelse hermed for også at blive lokale i nye samfund.

Endvidere ønsker vi at sikre, at vores støtte bliver brugt til at udvikle mennesker og samfund. Derfor vil vi i 2016-2018 arbejde på at blive mere aktive i vores engagement og samtidig stille krav til modtagerne om at beskrive, hvordan vores støtte kommer i arbejde og skaber konkret værdi. Vi vil ligeledes styrke den eksterne kommunikation om samfundsansvar via vores nyhedsbreve, de sociale medier og ikke mindst på vores hjemmeside, hvor vi vil relancere indholdet om vores samfundsansvar for at synliggøre, hvordan vi forvalter vores overskud.



ENGAGEMENT I LOKALSAMFUNDET > 5 MIO. KR. / 20 % AF RESULTATET FØR SKAT

STATUS FOR 2015:
6.2 MIO. KR.

5.000 KR. TIL BØRN, DER HAR BRUG FOR DEM

Middelfart Sparekasse giver Helle Theilgaard 5000 kr. til Red Barnet i Fredericia. Hendes søster indstillede hende til æren og pengene

Timevis af frivilligt arbejde gennem mange år giver nu kontant afkast for Helle Theilgaard. Hun er efterårets modtager af Middelfart Sparekasses Lokalpulje. 5000 kr. – selvfølgelig ikke til hende selv, men til den forening, hun i forvejen giver meget uge efter uge. I Red Barnets lokalafdeling i Fredericia er Helle blandt andet kvinden bag den årlige sommerlejr for børn, som ellers ikke ville få en aktivitetsfyldt sommerferie. Hun er glad for at yde masser af frivilligt arbejde til gavn og glæde for andre. Og hun er glad for påskønnelsen.

– Du giver meget af dig selv. Så er det dejligt, at der kommer noget tilbage, siger Helle Theilgaard.

Lige så glad, hun er for prisen, er hun for, at det var hendes søster, Susanne Voldum-Clausen, der indstillede hende til Lokalpuljen. For det er ingen hemmelighed, at familien ikke ser så meget til Helle, som den måske gerne ville.

– Vi skal nærmest bestille tid i kalenderen, siger Susanne Voldum-Clausen med et smil.

For til syvende og sidst er hun og resten af familien fulde af beundring for det arbejde, Helle Theilgaard yder ud over sit 37-timers job som mentor i Fredericia Kommune. Ud over Red Barnet er Helle også frivillig i det lokale krisecenter. Og det fylder så meget hos hende, at selv en hyggeaften til et arrangement med skønhedsguruen Ole Henriksen endte med, at Helle fik sponsoreret gaver til de frivillige omkring Red Barnets sommerlejr.
– Helle støtter op på en unik måde, lyder det fra søsteren.

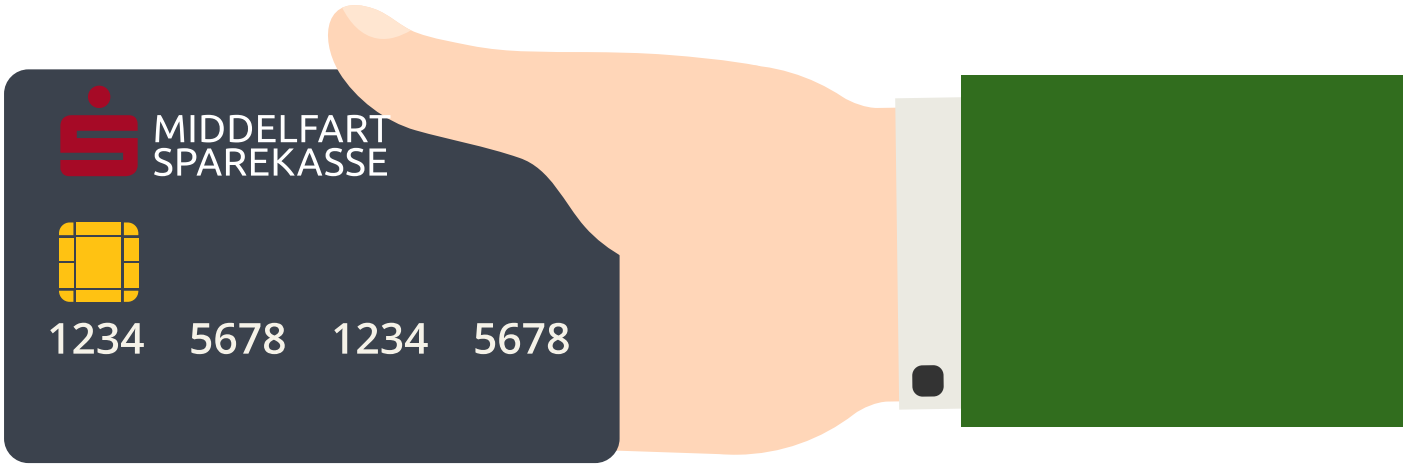
De 5000 kr. til Red Barnet er øremærket.

– De skal gå til julehjælp. Vi kan se, at behovet bliver større og større, siger Helle Theilgaard.

Og skulle hun selv komme med et fromt juleønske, skal det være flere frivillige.

Lige så glad, hun er for prisen, er hun for, at det var hendes søster, Susanne Voldum-Clausen, der indstillede hende til Lokalpuljen. For det ingen hemmelighed, at familien ikke ser så meget til Helle, som den måske gerne ville.

Middelfart Sparekasses Lokalpulje uddeles fire gange årligt. Alle kan indstille en frivillig til den kontante belønning på 5000 kr., som altid tilfalder den forening eller organisation, vedkommende tilhører. Lokalpuljen er en af de måder, Middelfart Sparekasse lever op til sin målsætning om at støtte op om aktiviteter i de lokalsamfund, Sparekassen er til stede i. I 2014 gav Sparekassen 5,6 millioner kr. tilbage til lokalsamfundene.



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.

Tilbud til lokale foreninger

For at understøtte et aktivt fritidsliv i vores lokalområde vil vi udvikle et koncept til lokale foreninger med fokus på blandt andet økonomiske forhold, stiftelse af en forening, vedtægter, fuldmagt, netbank, bestyrelsesarbejde, fundraising og markedsføring.

Et levende foreningsliv er forudsætningen for et levende lokalsamfund. Og levende lokalsamfund er forudsætningen for Middelfart Sparekasse.

89% VURDERER, AT DERES PSYKISKE HELBRED ER GODT ELLER VIRKELIG GODT

Sundhed og trivsel

Kost, rygning, alkohol, motion og stress (KRAMS) er faktorer, som er væsentlige for vores helbred og trivsel. Derfor måler vi løbende på disse faktorer via den årlige KRAMS-spørgeundersøgelse og igangsætter ud fra undersøgelsens resultater relevante tilbud såsom rygestopkurser mv. De sundhedsfremmende tilbud sker både centralt og decentralt, hvor sundhedsfremmende aktiviteter kan iværksættes i og af den enkelte afdeling.

36% ER ORGANDONORER

26% ER BLOD-DONORER

86% DYRKER MOTION MINDST 2-3 GANGE OM UGEN

5% ER RYGERE

95% DRIKKER ALKOHOL FÆRRE END 1-3 GANGE OM UGEN

75% VURDERER, AT DERES FYSISKE HELBREDSTILSTAND ER GOD ELLER VIRKELIG GOD

SPAREKASSEN OPFORDRER ÅRLIGT MEDARBEJDERNE TIL AT BLIVE BLODDONORER OG TILBYDER MEDARBEJDERNE FRIHED TIL AFGIVELSE AF BLOD

Organdoner - tag stilling nu
14-05-2016 14:45

Organdonor

Muligheden for at transplantere organer betyder, at vi alle bliver stillet over for nye, svære valg.
Et af valgene er, om man vil være organdonor efter sin død. Du kan sige ubetinget ja eller nej til organdonation. Du kan også give begrænset eller betinget tilladelse.

Og husk, at du altid kan ændre din registrering senere.

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 har taget den selv.

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 dem, de er alle sammen vigtige. Beslutningen kan altid ændres, hvis du senere skifter mening, ligegyldigt hvordan du har valgt at give den til kende.

Når du har taget stilling

Når du sammen med dine
du meddele det på flere r
respekteres i tilfælde af h

Du kan vælge at:

- Give fuld tilladelse,
  Fuld tilladelse omfa
  der kan gives begra
  menisker, ledbånd,
- Give begrænset tilla
- Nedlægge forbud, h

Du kan tilmelde dig Dono

/ HR

En bloddonor er sund og rask
14-05-2016 20:07

Der er brug for mange nye bloddonorer og i den forbindelse ønsker Sparekassen at støtte de medarbejdere der er eller bliver nye bloddonorer med frihed til afgivelse af blod.

Du skal du forberedt på, at Blodbanken ikke bare siger ja tak, når du tilmelder dig. Først skal du svare på en stribe spørgsmål om dit helbred og andre ting.
Spørgsmålene stiller vi både af hensyn til bloddonorerne og til dem, der skal modtage blodet. Alle har krav på en meget høj grad af sikkerhed. Derfor er det også nødvendigt, at du forstår dansk og kan gøre dig forståelig på dansk.

Krav til donor:

- Du skal være mellem 17 og 65 år.
- Du skal veje mere end 50 kilo.
- Du skal være fuldstændig rask.
- Hvis du er født eller opvokset i et malariaområde, får du 3 års karantæne, hver gang du besøger et malariaområde. Det betyder, at du ikke kan være bloddonor.
- Du må ikke leve på en måde, der giver øget risiko for at få smittefarlige sygdomme, der kan overføres via blod. Det vil for eksempel sige, at du ikke må være mandlig homoseksuel.
- Op til en tapning må du ikke have taget medicin, og du må ikke - inden for et halvt år før en tapning - have været på rejse i områder af verden, hvor der findes malaria.
- Du skal kunne gøre dig forståelig på dansk, og du skal kunne forstå spørgeskemaet og informationsmaterialet, som du får i Blodbanken.

Det er frivilligt at afgive blod.
Det er frivilligt at melde sig som donor, og du bestemmer også selv, hvornår du vil stoppe igen.
Frivilligheden betyder også, at du ikke får noget for din indsats som donor. Det er netop en del af grundidéen, at donorerne er frivillige og ubetalte.

Du kan tilmelde dig her:

http://www.bloddonor.dk/donor-info/Her-kan-du-melde-dig-som-bloddonor

Mere at vide

Besøg bloddonorernes fælles hjemmeside på www.bloddonor.dk

/HR

SPAREKASSEN HAR DE SIDSTE FEM ÅR OPFORDRET MEDARBEJDERNE TIL AT TAGE STILLING TIL ORGANDONATION

MIDDELFART SPAREKASSE STØTTER DE RØDE NÆSER

Middelfart Sparekasse har netop indgået et toårigt samarbejde med Danske Hospitalsklovne. Gennem en særlig konto kan kunderne spare op og samtidig støtte et velgørende formål.

Efter et toårigt samarbejde med Mødrehjælpen er det nu Danske Hospitalsklovne, der får glæde af Middelfart Sparekasses særlige MS Fokus-konto. Konceptet er simpelt: jo mere kunderne sparer op, desto flere penge giver Sparekassen. Middelfart Sparekasse giver nemlig årligt, hvad der svarer til 1 procent af det samlede indestående på alle MS Fokus-konti til et velgørende formål.

Mere end hundrede har stemt

Middelfart Sparekasse har ikke truffet valget om den nye samarbejdspartner alene. Gennem en afstemning på Sparekassens hjemmeside og på Facebook indtog Danske Hospitalsklovne hurtigt positionen som storfavorit.

"I Middelfart Sparekasse er vi utrolig glade for den interesse, vi mærker omkring vores MS Fokus konto. Det kan vi se på det samlede indestående på kontiene, men også særligt ved de mange besvarelser i udvælgelsen af vores nye samarbejdspartner.

Danske Hospitalsklovne gør et stort stykke arbejde og spreder glæde hos syge børn i svære situationer, så det er et samarbejde, vi bestemt kan være stolte af", udtaler Rikke Dresing, underdirektør i Middelfart Sparekasse, og fortsætter:

"Selvom vi støtter hospitalsklovnene med penge, er det mindst lige så vigtigt at sprede det gode budskab. Derfor vil vi i samarbejdsperioden afholde arrangementer, hvor vi inviterer hospitalsklovnene til blandt andet at holde foredrag baseret på historier fra deres arbejde på hospitalerne."

Tabuer brydes med humor og latter

"Babu babu babuuuu" – hospitalsklovnen Fru Ib løber ned ad gangen på børneafdelingen på Kolding sygehus i fuld udrykning. Hun er netop blevet kaldt ud på en vigtig mission. Et af børnene skal have taget en blodprøve, og der er brug for Fru Ibs assistance.

Hospitalsklovnenes opgaver spænder bredt, men vigtigst er det at skabe en tryghed på hospitalet og bryde tabuet om sygdom. Hospitalsklovnene Fru Ib og Frøken Vilma Lakrids besøger børneafdelingerne på Kolding Sygehus to gange om ugen.

"Ja, for nylig fik jeg et ekstra efternavn af en pige. Så nu hedder jeg faktisk Frøken Vilma Lakrids Konfekt. Jeg har nemlig lakridskonfekt i ørerne. Og jeg elsker slik, og det er godt. For hvis jeg ikke spiser sukker, så bliver jeg nemlig sukkersyg", fortæller Frøken Vilma Lakrids.

Hun besøger også andre institutioner end sygehuset for at bryde tabuet om sygdom.

Børnene fortæller ofte personlige historier til klovnene, som lægerne, sygeplejerskerne og andre voksne ikke får at vide. Emnet kan omhandle alt lige fra dem selv til bedstemor og katten.

"Det er faktisk slet ikke så slemt at være herinde på hospitalet, som det måske virker til i fantasien. Børnene møder ikke op for at blive stukket, men for at snakke med os. Der skal ikke være så kedeligt og stille her på børneafdelingen, så vi griner, leger, cykler rundt indenfor og ja – vi har det bare sjovt", fortæller Fru Ib og påpeger, at klovnene tager det meget seriøst at være sjove. Det er nemlig et følsomt arbejde, for barnets grænser må aldrig overskrides.

Samarbejdet med Danske Hospitalsklovne kører i 2016 og 2017, og donationen er øremærket til hospitalsklovnenes arbejde på hospitalerne i Sparekassens markedsområde, herunder Odense, Esbjerg, Aarhus og Kolding.

"

Selvom vi støtter hospitalsklovnene med penge, er det mindst lige så vigtigt at sprede det gode budskab. Derfor vil vi i samarbejdsperioden afholde arrangementer, hvor vi inviterer hospitalsklovnene til blandt andet at holde foredrag baseret på historier fra deres arbejde på hospitalerne.

Rikke Dresing, underdirektør.

KAMPEN MOD MOBNING

I Middelfart Sparekasse støtter vi budskabet om at være en god holdspiller. En god holdspiller på banen – og lige så vigtigt uden for banen. Til gavn for alle og vores samfund. Derfor har vi indgået et samarbejde med håndboldspilleren Mikkel Hansen, som har stiftet den nye forening, MH24, for at bekæmpe mobning i sportslivet og i de danske folkeskoler. Foreningen er stiftet i samarbejde-med Hummel og Call Me. Foreningens formål er at modarbejde mobning og øge trygheden og tolerancen blandt børn og unge i sportslige, kulturelle og sociale fællesskaber – herunder gennem støtte til konkrete projekter, events, kampagner og tiltag. Vi har støttet Mikkel fra starten af hans karriere og glæder os til at støtte ham i hans arbejde mod mobning. Vi håber, at Mikkel og foreningens arbejde vil berige debatten om mobning og glæder os til at følge projektet.

Mikkel Hansen har spillet håndbold hele sit liv, men mentalt har han ikke altid været holdspiller. Med årene er han dog blevet bevidst om den skadelige effekt, mobning har på børn og unge – og på deres muligheder både sportsligt og socialt. Med foreningen MH24 sætter Mikkel Hansen et positivt fokus på det stigende problem.

Mary Fonden og MH24 er gået sammen om at skabe en trivselsindsats målrettet børnehåndbolden. Første skridt er en analyse af børnehåndbolden, og derefter følger konkrete initiativer. Indsatsen vil primært henvende sig til 6-12-årige spillere og deres trænere og vil blive afprøvet i løbet af sommeren 2016, siden tilpasset og endelig udbudt til interesserede klubber senere i 2016.

100 BØRN OG UNGE LÆRTE FIF OG FINTER AF MIKKEL HANSEN

50 i Middelfart og 50 i Aarhus. I alt 100 håndboldglade børn og unge mellem 12 og 16 år fik sig en oplevelse for livet, da de fredag deltog på MH24 Camp. Her blev de trænet af verdens bedste håndboldspiller, Mikkel Hansen, der har lagt navn til campen. Mikkel og klub- og landsholdskammeraten Henrik Møllgaard lærte fra sig i først fem timer i Middelfart og dernæst fem timer i Aarhus. Træningen blev kun afbrudt af spisepauser, interviews og autografskrivning.

Mikkel Hansens to håndboldcamps har til formål både at give deltagerne håndboldtræning og lærdom om at være gode kammerater. Samtidig går indtægterne fra de to camps til det videre arbejde mod mobning.

INTEGRATION AF FLYGTNINGE

Vejen til en succesfuld integration af flygtninge i samfundet bliver mange gange lettere, hvis flygtningene får kontakt til arbejdsmarkedet. I 2015 og 2016 arbejder vi sammen med Dansk Flygtningehjælp om projektet "Mind Your Own Business", hvor social udsatte etniske minoritetsdrenge får til opgave at starte deres egen virksomhed. Sparekassen deltager som mentorvirksomhed for en gruppe unge fra Odense. Vi stiller relevante medarbejdere til rådighed for gruppen for at hjælpe deres idé bedst muligt på vej. I denne strategiperiode vil vi undersøge, om vi også på andre måder kan tage aktiv del i integrationsindsatsen.

6 MelfarPosten ONSDAG den 17. februar 2016

Teenagere i bestyrelsens stole

Ni drenge i alderen 14 til 16 år indtog bestyrelseslokalet i Middelfart Sparekasse

MIDDELFART: Ni drenge i alderen 14 til 16 år satte sig forleden aften til rette i læderstolene i bestyrelseslokalet i Middelfart Sparekasse.

De udgør virksomheden "Pray For The World", og de arbejder hårdt på at realisere drømmen om at blive tøjproducenter ved at få en jakke med deres eget logo i produktion.

Drengene er en del af programmet "Mind Your Own Business", MYOB, hvor Dansk Flygtningehjælp og Tryg Fonden tilbyder etniske minoritetsdrenge hjælp til at starte deres egen virksomhed. Drengene får tilknyttet frivillige venturepiloter og en mentorvirksomhed samt 25.000 kroner i startkapital.

Sparekassen er mentorvirksomhed for de ni drenge fra Odense, som udgør den første fynske virksomhed i MYOB-projektet.

Fred i verden

Tirsdag aften i sidste uge var de på besøg i Sparekassen for at få gode råd og at blive udfordret på deres forretningsidé.

Endnu er den store udfordring at få jakken sat i produktion.

Det forhindrer dog ikke drengene i at have gjort sig tanker om, hvad der skal ske med overskuddet. 10 procent af det skal gå til Dansk Flygtningehjælp. Pray For The World handler nemlig om at skabe fred i verden og hjælpe dem, der har brug for det, forklarer drengene.

Et godt initiativ

Middelfart Sparekasse støtte på MYOB-konceptet til CSR Awards i Vejle sidste efterår. Her fortalte tre andre mikrovirksomheder om deres forretninger, og underdirektør Rikke Dresing tilbød med det samme sin hjælp, hvis der opstod muligheder inden for sparekassens markedsområde.

Og da Pray For The World-drengene et par måneder senere pludselig stod uden mentorvirksomhed, sagde Sparekassen ja til at tage over.

- Mind Your Own Business er et glimrende projekt, og erfaringerne viser, at flere deltagere efterfølgende vælger at tage en uddannelse eller springer ud som iværksættere. Det hjælper vi gerne på vej, så godt vi kan, siger Rikke Dresing.

Erhvervsrådgiver Mads Lindskov og CSR-studentermedhjælper Anne Mørk Christoffersen er de to faste kontaktpersoner til drengene i Pray For The World.

De håber på at have en jakke klar til salg medio april.

De ni drenge har delt sig op, så de har ansvar for hver deres del af virksomheden. Der er ledelse, salg og marketing, økonomi og produktion. FOTO: MIND YOUR OWN BUSINESS

kket d. 24.

ukket onsdag den 24.

Kære alle

Middelfart Sparekasse har sagt ja til at være mentorvirksomhed i et projekt, der hedder 'Mind Your Own Business' (MYOB), hvor Dansk Flygtningehjælp og TrygFonden er de overordnede samarbejdspartnere.

Mind Your Own Business – kort fortalt

"Mind Your Own Business er et udviklingsprogram for etniske minoritetsdrenge i alderen 13-17 år. Med iværksætteri som omdrejningspunkt samler programmet det sociale potentiale i erhvervslivet og civilsamfundet i en fælles indsats, der skal styrke drengenes faglige kompetencer, sociale relationer samt deres tilknytning til uddannelsessystemet og arbejdsmarkedet."

Denne sæson består af grupper fra Århus, Esbjerg, Odense, Nykøbing Falster, Amager, Taastrup og Albertslund.

Udover mentorvirksomhederne spiller projektets venturepiloter en stor rolle. De er frivillige folk fra blandt andet universiteter eller andre iværksættermiljøer, som går til 'virksomhed' med drengene hver tirsdag aften.

'Vores' drenge

Vi er mentorvirksomhed for 9 friske og mega seje drenge fra Korsløkke i Odense, der ved at deltage i dette projekt har truffet et valg og ytret et ønske om at se nye eller anderledes veje i forhold til uddannelse og arbejdsliv.

Drengene har startet en mikrovirksomhed og har allerede godt styr på organisationsdiagrammet, der består af: ledelse, produkt, økonomi og salg. Som mentorvirksomhed er vi sparringspartnere og rådgivere for drengene i de syv måneder, forløbet varer. I går, lørdag den 21/11, deltog Mads Lindskov og Anne Mørk Christoffersen i en 'Venture-Camp' i København, hvor dagen stod i forretningsplanens tegn, og hvor vi ligeledes blev præsenteret for deltagerne fra de andre byer.

Her blev drengene enige om deres produkt, deres kundesegment, hvem deres konkurrenter er, budget, tidsplan samt salgsmetode. Ikke mindst blev de enige om at kalde deres virksomhed for *'Peace For The World'* (PFTW), og at de vil donere en procentdel af overskuddet fra deres virksomhed til et velgørende formål, så de *'kan skabe fred i verden'*.

Udover Mads og Anne er Rikke Dresing og Helle Lund Gregersen tilknyttet projektet, og vi vil ligeledes inddrage andre relevante fagpersoner i projektet, hvis/når der er behov for det.

Som et vigtigt led i at være mentorvirksomhed skal drengene på virksomhedsbesøg, så i løbet af ugerne 8-10 inviterer vi dem til hovedkontoret, hvor de vil få et indblik i, hvordan en virksomhed fungerer.

Sidst men ikke mindst, tak for et rigtig godt møde i går, Mads. Det var rigtig dejligt at se, at du træder ind i arbejdet med drengene sammen med venturepiloterne og holder dem til ilden.

Mail fra Mind Your Own Business til mentor Mads Lindskov, erhvervsrådgiver i Middelfart Sparekasse

LØB MED FOR MANGFOLDIGHED I HORSENS

Lørdag den 21. maj 2016 løbes der igen for kulturel mangfoldighed i Horsens, når familieløbet "Culture Run" for andet år i træk løber af stablen. Og du kan løbe med.

Culture Run er et motionsløb, som blev stiftet i 2014 af 11 drenge fra Horsens. Drengene er i aldersgruppen 13-18 år og kommer alle fra den multikulturelle bydel Sundparken. Løbet fik en flot debut, da de sidste år kunne glæde sig over 100 deltagere. I år gentages succesen.

– Vi brænder alle for at gøre en social forskel i samfundet. Med løbet vil vi gerne vise, at området i og omkring Sundparken har mere at byde på end de negative historier, der ofte forbindes med et særligt udsat boligområde. Vi vil gerne invitere folk herud, så de selv kan se områdets mange gode sider. Og så er naturen herude rigtig smuk, fortæller projektlederen, den 18-årige Hussein Ali.

Mangfoldighed, mad og musik

Budskabet står klart: Løbet skal bygge bro mellem kulturerne i Horsens og bryde med de negative fordomme om drengenes boligområde, mere præcist østbyen af Horsens og området omkring Hybenvej.

– Samtidig vil vi gerne præsentere byens mangfoldighed gennem blandt andet mad og musik fra forskellige kulturer. Og udover sproget er netop mad og musik det, der afspejler en kultur mest tydeligt. Det er i virkeligheden det, som mange rejser ud i verden for at opleve. Kort sagt kan du opleve hele verden på bare fem kilometer, fortsætter Hussein Ali.

Middelfart Sparekasse er med på holdet

Løbet er opstået som resultat af projektet "Mind Your Own Business" og er et samarbejde mellem Bo Trivsel i Horsens og Dansk Flygtningehjælp. Formålet er at fremme såvel faglige som sociale kompetencer hos unge drenge med anden etnisk baggrund end dansk. I år er Middelfart Sparekasse i Horsens med på holdet og byder blandt andet ind med sponsorgaver, markedsføring og budgetplanlægning til løbet.

– Drengene gør et fantastisk arbejde for området i og omkring Horsens. Drengenes projekt ligger tæt op ad Sparekassens værdier, så da vi blev kontaktet, var vi ikke et sekund i tvivl om, at det ville vi gerne bakke op om. Jeg glæder mig til at deltage sammen med min familie og kolleger her fra afdelingen, fortæller afdelingsdirektør i Horsens, Jacob Beier Banke.

STØTTE TIL EN GOD SAG

Vi vil i 2016 undersøge muligheden for at lave flere indsamlings-events, eventuelt lokalt, hvor vi i fællesskab støtter en god sag. Et godt eksempel herpå er vores Familiedag, hvor billetsalget går ubeskåret til et velgørende formål.

Vi vil tillige holde os opdateret på de mange aktuelle landsindsamlinger, så vi på den måde øger muligheden for at kunne bakke op herom. Det kan ske ved at mødes lokalt i Sparekassen og tage af sted sammen med en gruppe kolleger.

I foråret tilmeldte vi os derfor 2016 "Smid-tøjet"-kampagnen, hvor vi i april måned kunne sende mere end 200 kilo tøj afsted til Dansk Røde Kors.

"SMID TØJET" PARTNER
2016

TAK FORDI I SMED TØJET FOR RØDE KORS
Med jeres hjælp blev der i år indsamlet 1570 tons tøj
Jeres tøj gør en kæmpe forskel!

ANDERS LADEKARL
GENERALSEKRETÆR

Intern kampagne – Smid tøjet!

Hej alle

Vi blev for nyligt kontaktet af Dansk Røde Kors i forbindelse med den kommende 'Smid tøjet'-kampagne. Kampagnen er et samarbejde mellem Dansk Røde Kors, TV 2 og Coop.'

Vi mener, at det er et rigtig godt initiativ, som vi håber, at mange vil være med til at bakke op om. Det er naturligvis frivilligt at deltage.

Når vi donerer brugt tøj til Røde Kors, er vi med til at hjælpe mennesker, der har allermest brug for det – både herhjemme og ude i verden. Dansk Røde Kors sorterer tøjet, og alt bliver genbrugt, så alt tøj kan bruges.

Indsamlingen stemmer fint overens med vores nye strategi, hvor vi skriver, at:

"Vi vil tillige holde os opdateret på de mange aktuelle landsindsamlinger, så vi på den måde øger muligheden for at kunne bakke op herom." (Strategi 2018, s. 48)

Kort om kampagnen:

Sparekassen hjælper indsamlere af med pengene

SOS Børnebyerne sender søndag 8. maj hundredvis af frivillige på gaderne i hele landet for at samle penge til organisationens landsindsamling anno 2016. De indsamlede midler går altid til at hjælpe forældreløse og udsatte børn, som ellers ville være overladt til sig selv. I år er en del af det indsamlede beløb øremærket SOS Børnebyernes familieprogram i Jimma i Etiopien, hvor et af målene er at sikre børnehave og skolegang til børn i området.

Når de forhåbentlig mange indsamlede kroner skal sendes fra den enkelte indsamler til SOS Børnebyerne, er personalet i alle Middelfart Sparekasses afdelinger – på nær vores investeringsafdeling i Roskilde – klar til at hjælpe. Fra og med mandag 9. maj til og med fredag 20. maj kan indsamlerne komme ind i afdelingen – i åbningstiden – med deres indsamlingsbøsse. Her bliver pengene talt op, og det indsamlede beløb sendes gebyrfrit videre til SOS Børnebyerne.

FAMILIEDAGEN 2015

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
2015 - Danske Hospitalsklovne

PRISER FOR SAMFUNDSANSVAR

Middelfart Sparekasse er indstillet til CSR People Prize 2015

CSR People Prize uddeles den 7. oktober 2015 til det landsdækkende CSR Award Show i Vejle, og Middelfart Sparekasse er med på listen over indstillede virksomheder med mere end 100 medarbejdere. Blandt virksomhederne på listen udvælger en jury seks nominerede, som er med i finalen om prisen, der gives for særligt socialt ansvar over for medarbejdere eller lokalsamfund.

Virksomhedsforum for Socialt Ansvar (VFSA) arbejder for, at flere virksomheder tager et socialt ansvar. Det sker ikke mindst med uddelingen af hædersprisen "CSR People Prize", hvor formålet er at trække de gode eksempler frem i lyset. Prisen hylder virksomheder, der gør en særlig indsats gennem rekruttering af socialt udsatte personer, gennem forebyggelse af stress og sygdom på arbejdspladsen eller ved at fastholde og udvikle medarbejdere. Samfundsansvar betaler sig.

I Middelfart Sparekasse ser man medarbejderne som virksomhedens vigtigste aktiv. Sparekassens arbejde med udvikling og fastholdelse af medarbejdere afspejler sig i medarbejdernes arbejdsglæde. Blandt andet udtrykte 99 % af Sparekassens medarbejdere i forbindelse med undersøgelsen til Danmarks bedste arbejdsplads i 2014 udarbejdet af Great Place to Work, at de er glade for at arbejde i Middelfart Sparekasse.

– Det er den højeste score, vi har haft, siden undersøgelsen for første gang blev udført i 2002. Vi bruger ikke undersøgelsen for at blive hædret, men arbejder aktivt med resultaterne i forbindelse med medarbejdertrivsel og for at skabe en endnu bedre arbejdsplads. Vi tror på, at tilfredse medarbejdere giver tilfredse kunder, og derfor gør vi en dyd ud af at fastholde, udvikle og motivere vores medarbejdere. Ligeledes ser vi det som en samfundsopgave for os at fastholde vores medarbejdere, udtaler Rikke Dresing, underdirektør i Middelfart Sparekasse.

Næste skridt er nominering

Listen med indstillede kan tælle langt over 100 virksomheder, og ud af dem nominerer en jury tre mindre og tre større virksomheder, som er med i finalen. Juryen består af virksomhedsledere, forskere samt embedsmænd, og de udpeger også vinderne blandt disse seks nominerede.

Der udvælges to vindere, da CSR People Prize uddeles i to versioner, en til virksomheder med under 100 ansatte og en til virksomheder med over 100 ansatte.

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.

CSR Awards i Vejle den 7. oktober
08-10-2015 12:39

Middelfart Sparekasse var med, da CSR Fonden torsdag holdt sit årlige award-show, CSR Awards.

Sparekassen var indstillet til to priser, men vi kom desværre ikke blandt de tre nominerede i nogen af kategorierne. Ærgerliget, men vi må også konstatere, at der er mange gode inititativer derude - og store virksomheder at dyste med.

Priser eller ej. Middelfart Sparekasses CSR-arbejde er stadig interessant for andre at høre om. Så Rikke Dresing og Anne Mørk Christoffersen holdt et indlæg på en side-event arrangeret af Region Syddanmark. Her fortalte de om, hvordan Sparekassen skaber liv og vækst i lokalsamfundet. Anne var med som case for at fortælle om sit studiejob, og hvordan det skaber værdi for både hende, Sparekassen og samfundet. Og de gjorde det godt :-)

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 finansøkonomtrainee.

PR 1. MAJ 2016 HAR VI ANSAT FØLGENDE UNDER UDDANNELSE

- 1 HR praktikant fra University College Lillebælt
- 1 studentermedhjælper i kommunikationsafdelingen fra SDU Odense
- 1 finansøkonom i praktik
- 4 finanselever (2 første års og 2 anden års)
- 2 finansøkonomer

Undervisning i privatøkonomi

Middelfart Sparekasse har i både 2015 og 2016 deltaget i Pengeuge. Det er et samarbejde mellem Finansrådet og Dansk Matematiklærerforening, hvor elever i de ældste årgange i folkeskolen i én uge får undervisning i privatøkonomi. En del af konceptet er, at pengeinstitutter over hele landet kan stille gæsteundervisere til rådighed. Vi opfordrer vore medarbejdere til at deltage, og i 2016 var medarbejdere fra Middelfart Sparekasse på besøg som gæsteundervisere i otte 7., 8. og 9. klasser fra Sydfyn til Esbjerg.

Med afsæt i Sparekassens virke ser vi et stort samfundsansvar i, at fremtidens unge får en fundamental forståelse for privatøkonomiske sammenhænge og et ansvarligt forhold til penge. Sparekassen stiller gerne rådgivere til rådighed til at imødekomme dette, og derfor vil vi i strategiperioden udvikle et koncept med materiale til undervisning i privatøkonomi i folkeskolen og på ungdomsuddannelser. Vi forestiller os, at undervisningen kan munde ud i en "økonomisk teoriprøve", hvor rådgivere eller lærere kan belønne eleverne med et "økonomisk kørekort" som et bevis på, at de er i stand til at være økonomisk ansvarlige.

Læringsportal til uddannelsessektoren

Vi har med stor glæde erfaret, at uddannelsesinstitutioner i hele landet ser Middelfart Sparekasse som en spændende virksomhedscase. Derfor vil vi i løbet af 2016 gøre det lettere for de studerende at finde materiale om Sparekassen ved at samle de nyeste dokumenter som strategi, årsrapport, redegørelser for samfundsansvar, god selskabsledelse mv. på vores hjemmeside som en form for læringsportal. Ligeledes vil læringsportalen gøre det nemmere for uddannelsesinstitutionerne at udarbejde case-eksempler til de studerende.
Vi samarbejder med flere uddannelsesinstitutioner og har løbende været en del af flere iværksætterprojekter og sparrer ofte med studerende fra universiteter landet over, der ønsker at skrive opgaver om Sparekassen. 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.

Herudover holder vi løbende foredrag på universiteter og andre steder om Sparekassen og vores arbejde med ledelse, strategi, Danmarks Bedste Arbejdsplads mv.

Tilmelding til Pengeuge 2016
18-12-2015 09:31
I lighed med sidste år stiller Middelfart Sparekasse gerne gæsteundervisere til rådighed for Finansrådets og Danmarks Matematiklærerforenings Pengeuge.

Den finder i år sted fra 14. til 18. marts på en række skoler over hele landet. Flere end 15 har tilmeldt sig – en pæn del inden for vores markedsområde – og flere kan nå at komme

Vi vil gerne høre fra medarbejdere/afdelinger, der er interesseret i at deltage som gæsteunderviser i Pengeugen. Opgavens omfang kender vi ikke endnu, det afhænger bå antallet af tilmeldte skoleklasser og antallet af interesserede undervisere. Også medarbej administrationen, som har lyst til at undervise, er velkomne til at melde sig.

Baggrunden for Pengeugen er at øge skolebørns finansielle forståelse gennem undervisni privatøkonomi. Pengeugen er målrettet elever i 7. og 8.klasse, og Danmarks Matematiklærerforening har lavet undervisningsmateriale, der skal danne udgangspunkt undervisningen.

Du kan læse mere om pengeugen her: www.pengeuge.dk

Interesserede gæsteundervisere bedes melde sig senest 4. januar på bja@midspar.dk.

THOMAS FRA SVENDBORG VED ÅRETS PENGE UGE

Elever fra HTX Lillebælt fremlagde deres tanker og idéer om nyt ungekoncept til Middelfart Sparekasse.

En kæreste-konto, digitale værktøjer, der hjælper med det økonomiske overblik, og en rådgiver, man kender.

Unge tanker om unge og økonomi
Elever fra HTX Lillebælt fremlagde deres tanker og idéer om nyt ungekoncept til Middelfart Sparekasse.

En kæreste-konto, digitale værktøjer, der hjælper med det økonomiske overblik, og en rådgiver, man kender.

Det er en del af opskriften på at få og fastholde unge kunder i Middelfart Sparekasse, hvis man spørger Emma Thorsøe, Magnus Christensen og Maria Lunau, elever på HTX Lillebælt. I december 2015 fik de en andenplads i den årlige konkurrence "Middelfart Sparekasse Talentskolen", som foreningen Young Entreprise Region Trekantområdet, ungdomsuddannelserne i Trekantområdet og Middelfart Sparekasse står bag.Talentskolen er et forløb, der udvikler elevernes faglige og personlige kompetencer og giver dem mulighed for at opbygge netværk med unge fra andre gymnasiale uddannelser. Eleverne skal samarbejde om at udvikle løsninger på konkrete problemstillinger.

På besøg i Sparekassen
Torsdag 7. januar 2016 var eleverne inviteret til Middelfart Sparekasses hovedsæde for at uddybe deres idéer til et ungekoncept for Sparekassen. Efter grundige undersøgelser og overvejelser – og et stort praktisk arbejde – præsenterede de Middelfart Sparekasses afdeling for marketing og forretningsudvikling for et bud på en ny hjemmeside designet til de 18 til 29-årige.

Med forslag om en kæreste-bonus, hvis en ung kunde får sin kæreste til at blive kunde i Sparekassen, rådgivning via Skype eller anden video-forbindelse og mulighed for live-chat med en rådgiver blev der serveret mange gode tanker.

Også mere gængse og traditionelle tilbud som tilbud om rådgivningsmøde, når en ung kunde fylder 18, og en personlig rådgiver var blandt anbefalingerne.

"Vores undersøgelse viser, at mange unge ikke ved, de har en rådgiver. Men de vil gerne have personlig rådgivning", fortalte Magnus Christensen.

> Vi får mange nye, unge kunder, men det er også i den aldersgruppe, vi mister flest kunder. Derfor er det interessant at få nogle bud på, hvad de unge efterspørger.
> **Kristian Gren, chef for marketing og forretningsudvikling.**

Gode indspark
Det var Kristian Gren, chef for marketing og forretningsudvikling i Middelfart Sparekasse, der havde inviteret de tre til Sparekassen.

"Vi får mange nye, unge kunder, men det er også i den aldersgruppe, vi mister flest kunder. Derfor er det interessant at få nogle bud på, hvad de unge efterspørger", sagde Kristian Gren.

For de unge var besøget i Sparekassen en god afslutning på et fire måneder langt projekt. "At I kan bruge det til noget, er en rar følelse", sagde Maria Lunau.

Middelfart Sparekasses unge-koncept, Cosmo, er netop blevet opdateret på hjemmesiden midspar.dk/cosmo. Om der kommer tilbud som kæreste-bonus, mulighed for at booke en rådgivningssamtale på hjemmesiden på samme vis, som når der bookes frisørtid, eller andre af de mange forslag fra de unge, skal Sparekassens medarbejdere nu overveje.

STUDIE- OG PROJEKTLEGATER

Hvert år uddeler vi studie- og projektlegater. I Middelfart Sparekasse er vi altid interesseret 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

Vi uddeler studielegater 2 gange årligt - 3 legater á 10.000 kr. ved udgangen af juni måned og 3 legater á 10.000 kr. ved udgangen af november måned. Vi vil gerne tilgodese alle rejselystne studerende, da det nemlig er muligt enten at rejse i forårssemestret eller efterårssemestret.

Uddeling af studielegater i 2015

Tre unge studerende kan med økonomisk hjælp fra Middelfart Sparekasse for en stund bytte studierne i Danmark ud med et udlandsophold. Anette Lilleøre, Michelle Holst og Henriette Troelsgaard Pedersen har hver fået 10.000 kr. fra Middelfart Sparekasse som en hjælp til at finansiere et studieophold i udlandet.

Der er både geografisk og studiemæssigt store forskelle på, hvor støtten går hen.

Anette Lilleøre skal fire måneder til canadiske Ottawa som sidste del af bachelordelen af hendes antropologistudie ved Aarhus Universitet. Her er målet både at forbedre engelskkundskaberne og give cv'et et internationalt pift.

Michelle Holst skal seks måneder til thailandske Koh Phangan for at supplere sin kommunikationsuddannelse ved DMJX, Danmarks Medie- og Journalisthøjskole. Michelle drømmer om at blive iværksætter, og i Thailand skal hun stifte bekendtskab med begrebet "socialt iværksætteri" hos virksomheden Samma Karuna, hvor hun også skal arbejde med events og kommunikation.

Henriette Troelsgaard Pedersen er specialestuderende i kriminologi ved Aalborg Universitet. Hun skal fem måneder til San Fransisco for i forbindelse med sit speciale at undersøge, om amerikansk forskning i kriminalitetsforebyggelse kan overføres til Danmark.

De tre er valgt blandt 25 ansøgere, og som en del af legatet forpligter de sig til løbende at rapportere fra deres ophold. De kan følges på blog.midspar.dk, hvor du også finder fortællinger fra andre modtagere af legater eller sponsorater.

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.

Hele Sparekassens el-forbrug er produceret af vindmøller. Vi betaler 0,02 øre ekstra pr. kwh for at få sikkerhed for, at vindkraft er kilden til vores strøm. Det, synes vi, er penge, der er givet godt ud.

Rikke Dresing, underdirektør.

I undersøgelsen "Danmarks bedste arbejdsplads" for 2015 svarer 98 % af medarbejderne, at de har det godt med den måde, vi bidrager til samfundet på.

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 knap 300 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.

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:

- Vi anvender "netværksswitches" med aktive porte. Det vil sige, at der kun er strøm i de porte, der sidder kabler i
- 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
I 2014 udskiftede vi samtlige arbejdspladser til mere effektive pc'ere og nye, større og mere energieffektive skærme. Det har resulteret i en bedre oplevelse for vores medarbejdere og et lavere energiforbrug.

Eksempelvis kan vi 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 - It til Gambia
Når vi udskifter gamle pc'ere, renser vi dem og giver dem oftest videre til skoler, foreninger eller andre, der kan få glæde af dem. En af vores medarbejdere gjorde opmærksom på, at hendes bror til tider sender en container til Gambia med tøj mv. I efteråret 2015 sendte vi derfor 18 stationære computere inkl. skærme, tastaturer, mus og Windows 7 installeret med i containeren. Selvom sendingen fremstår som en dråbe i et stort hav, er vi på den måde alligevel med til at støtte udviklingen i Gambia.

Afdelingsdirektør i Hedensted, Rune Petersen, og ejendomschef, Erik Harloff Nissen modtager prisen for handicapvenlighed.

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 os 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.

Vi vil fortsat have fokus på klima- og miljøforhold i vores daglige drift gennem fokus på energioptimering, nedsættelse af CO2-belastningen, miljøvenlige it-løsninger, byggeri med genanvendelige materialer samt genanvendelse af affald, herunder mad, papir/pap, inventar mv.

På baggrund af udarbejdede energirapporter på alle afdelinger vil vi i 2016-2018 igangsætte konkrete tiltag med henblik på at optimere energiforbruget yderligere. Dette gælder især belysning, vand- og varmeforbrug samt nedsættelse af CO2-forbruget i alle Sparekassens afdelinger

Pris for handicapvenlighed

Som en del af et større renoveringsprojekt fik vores afdeling i Hedensted etableret ny rampe og nyt indgangsparti til stor glæde for flere af vores gangbesværede kunder. Desuden har afdelingen automatisk døråbner, let adgang til mødelokaler, og så er hæveautomaten placeret, så også kørestols- og rollatorbrugere kan bruge den. Det store fokus på bruger- og handicapvenlighed indbragte i december 2015 afdelingen Handicapprisen 2015, da en glad kunde havde indstillet afdelingen. Prisen blev uddelt af Hedensted Kommune og kommunens Handicapråd. Med Handicapprisen fulgte et kunstværk af maleren Gitte Madsen fra Juelsminde samt et skilt og et diplom.

Det store fokus på bruger- og handicapvenlighed indbragte i december 2015 afdelingen Handicapprisen 2015, da en glad kunde havde indstillet afdelingen. Prisen blev uddelt af Hedensted Kommune og kommunens Handicapråd.

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 har indført affaldshåndtering direkte på den enkelte arbejdsplads og i alle printerrum. Vi sorterer på stedet i pap, brændbart og til 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 brændbart, 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.

Energilån

For ca. 4 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.

"Vi tror på, at Sparekassens kultur og denne organisering er med til at sikre et ligeværdigt forhold mellem medarbejdere og ledere, hvor åben og ærlig dialog er en naturlig del af hverdagen. I det følgende vil vi give nogle eksempler på, hvordan Sparekassen fremmer en oplevelse af lighed."

"Tak for indsatsen i første halvår. Den første halvdel af 2015 er veloverstået, og Sparekassen har igen leveret et solidt økonomisk resultat. Med en flot placering som nr. 1 i Bankanalysen er vi i mål med det første strategiske målepunkt, og vi er godt på vej med resten af vores mål for Strategi 2015."

"Vi skal brænde for vores arbejde - uden at brænde ud."

"At mere end 200 medarbejdere valgte at tage hele vejen til Esbjerg for at deltage i festlighederne vidner om en kultur med stort sammenhold og en stærk fællesskabsfølelse."

"Vi arbejder kontinuerligt på at vedligeholde vores tillidsbaserede kultur i Sparekassen, hvor handling vægtes højt, og fejl undervejs til målet accepteres."

PÅSKØNNELSE

UDVIKLING

OMSORG

FEJRING

LIGHED OG SOCIALT ANSVAR

MIDDELFART SPAREKASSE