

Vores værdier bygger
på tillid og respekt

Det grafiske udtryk

Middelfart Sparekasse har valgt at lade kommunikation om samfundsværdi ledsage af et grafisk udtryk i form af et logo. Selve logoet er grafisk opbygget over bogstaverne C, S og R samt uendelighedstegnet. Bogstaverne er sammenkædet for at illustrere, at tingene hænger sammen. I det grafiske udtryk indgår også ordet samfundsværdi, der er Sparekassens danske oversættelse af CSR (Corporate Social Responsibility).

En helt ren blå er valgt for at synliggøre arbejdet med samfundsværdi, som noget der er større og dybere, evigt og uendeligt – som himlen og havet. Blå illustrerer også renhed – i overført betydning etik, miljøbevidsthed og ansvarlighed.





CSR-ansvarlig Helle Lund Gregersen og
adm. direktør Hans Erik Brønserud

Samfundsværdi

Arbejdet med at skabe samfundsværdi er en omfattende proces, som finder sted på alle niveauer i Sparekassen. Vi har siden vores grundlæggelse i 1853 arbejdet med at skabe en sparekasse til fælles bedste.

Hvad fælles bedste betyder, har naturligt ændret sig gennem historien, og alligevel er begreber som etik og ansvarlighed gennemgående for de beslutninger, der er truffet.

Beslutningerne kan være komplekse, og vi forsøger at træffe de rigtige valg, så de medvirker til at forbedre fremtiden for vores kunder, medarbejdere, samarbejdspartnere, samfundet og miljøet.

Middelfart Sparekasse er stadig et lokalt pengeinstitut, hvor medarbejderne har en naturlig tilknytning til nærmiljøet. Vi tror på, at et engagement i bl.a. erhvervs- og byudvikling, nærheden til kunderne samt medarbejderpleje er de bærende elementer i vores ønske om at skabe en bæredygtig fremtid og dermed – Danmarks bedste pengeinstitut.

Med venlig hilsen

Hans Erik Brønserud
Adm. direktør

Milepæle i Middelfart Sparekasses historie 1852 - 2010

1852

Slagtermester B. Falkner regnes for Sparekassens stifter, da han den 16. november 1852 fremlagde sin idé for Middelfart Håndværkerforening om at stifte Sparekassen.

1853

Middelfart Sparekasse bliver grundlagt under navnet "Spare- og Laanekassen for Middelfart og Omegn".

De første år var ganske trange og Sparekassen havde ikke egne lokaler. Det var kasserer, malermester Winther, som lagde plads til Sparekassen i Algade 62.

To timer hver tirsdag. Sådan lød åbningstiderne i den spæde start, og her var ingen lønomkostninger på budgettet. De 7 ildsjæle som sad i direktionen, skiftedes også til at være kasserer.

1895

De lånte lokaler i Algade 62 blev for små og Sparekassen flyttede ind i Algade 20

1917

H. Lumby Rasmussen trådte til som administrerende direktør, og Sparekassen gik over til at holde åbent på alle hverdage kl. 10.30-12.30 og kl. 16-17.

1918

Sparekassen fik for alvor fod under eget bord. Vi vendte tilbage til Algade 62. Her havde vi i mellemtiden opført den rødstensbygning, som står der i dag.

1920

Sparekassen overgik til at være en selvejende institution og her kom de første 35 garantier til.

1952

I alt 10 medarbejdere ansat

1963

Den 24. juni 1963 startede Hans Erik Brønserud som elev i Sparekassen.



Sparekassen flyttede i sommeren 1968 ind i Algade 69, hvor den havde hovedsæde frem til 2010. I dag er placeringen samme sted, men med ny adresse.

1972

Hovedafdelingen i Middelfart fik selskab i 1972, hvor Sparekassen udvidede med vores første filial; nemlig i Strib.

1979

Brønserud blev administrerende direktør og efter eget ønske – sammen med Svend Erik Kracht (Kracht har siden 1991 været adm. direktør i Svendborg Sparekasse)

1990

Efter godt 135 år som rent fynsk sparekasse besluttede bestyrelsen sig for, at Sparekassen skulle etablere sig i Trekantområdet og åbnede i Fredericia i 1990 samt Vejle og Kolding i 1992.

1991

Hans Erik Brønserud blev enedirektør. Det blev startskuddet for en nytænkning i den finansielle sektor, hvor værdier, tillid, ansvar, frihed var nogle af nøgleordene. Det var i disse år, Sparekassen indførte værdiledelse.



1993

Sparekassen udarbejdede det første Etiske Regnskab

1996

'Selvledelse' blev indført i Sparekassen. Læs mere i bogen "1 + 1 er af og til mer' end to".

1998

I 1998 åbnede Sparekassen sin egen ejendomsmæglerkæde, et godt HJEM A/S.

2004

Det Etiske regnskab blev udvidet med en social redegørelse og kom til at hedde Det Socialt-etiske Regnskab.

I alt 137 medarbejdere ansat – 5 afdelinger.

2006

Middelfart Sparekasse blev organiseret i overensstemmelse med værdigrundlaget. Læs mere på side 47

2008

I en undersøgelse fra 2008 blandt 8.000 pengeinstitutkunder fra Analyse Danmark gav kunderne topkarakter til Middelfart Sparekasse. Kunderne mente ligeledes, at Sparekassen havde den bedste netbank.

2009

Sparekassen erstatter Det Socialt-etiske Regnskab med – en i årsrapporten – integreret rapportering om vores arbejde med at skabe samfundsværdi inkl. den sociale redegørelse.

2010

Rapporteringen om samfundsværdi udvides med en sundhedsredgørelse.

I alt 199 medarbejdere ansat – 11 afdelinger.

2005

Great Place To Work kårede Middelfart Sparekasse som Danmarks bedste arbejdsplads for første gang. Siden er det blevet til flere andre priser og nomineringer. Se side 59



I april 2010 stod det nye hovedkontor færdigt på Havnegade 21 i Middelfart



2010 blev året, hvor vi for anden gang kunne udarbejde en redegørelse om samfundsværdi i Middelfart Sparekasse.

Vi har valgt at integrere redegørelsen i årsregnskabet, for at give et mere nuanceret billede af, hvem vi er som pengeinstitut og hvilke holdninger, der ligger bag vores måde at møde mennesker på.

I Sparekassen arbejder vi med alle de elementer af samfundsværdi, der giver mening for vores forretning. Vi er hele tiden i en proces, hvor vi på baggrund af de erfaringer vi får, løbende finjusterer vores arbejde.

Vi har valgt at opdele redegørelsen i henhold til den værdihierarkiske organisationsform, og derfor tager den udgangspunkt i følgende områder:

Visionsværdi	Side 46
Kundeværdi	Side 49
Indtjeningsværdi	Side 52
Medarbejderværdi	Side 55

Under de forskellige værdier vil vi formidle nogle af de resultater, der er opnået i 2010. Vi vil ligeledes identificere de fremtidige fokusområder for 2011.

Derudover vil Samfundsværdi Redegørelsen indeholde:

Social Redegørelse	Side 60
--------------------	---------

Manualen til Social Redegørelse er oprindeligt udviklet i et samarbejde med en række af Green Networks medlemmer – heriblandt det tidligere Vejle Amt, Ernst & Young (Center for Stakeholder Reporting) og Middelfart Sparekasse.

Den Sociale Redegørelse indeholder fakta og mål indenfor områder så som fastholdelse, uddannelse og læring, forebyggelse, integration og sundhed.

Vi håber hermed, at denne samlede redegørelse vil give vores interessenter et indblik i vores arbejde med at skabe samfundsværdi.

Med venlig hilsen



Helle Lund Gregersen
CSR Ansvarlig

Visionsværdi

Værdier er ikke noget vi har, men noget vi skaber sammen!

Værdierne i Middelfart Sparekasse er skabt igennem vores mere end 158-årige historie, og de vejleder os i hverdagen mere end noget andet. At drive en arbejdsplads og forretning med høj grad af etik og respekt for forskellige mennesker – kunder som medarbejdere – kræver stærke værdier.

Da 40 pct. af medarbejderne har været ansat under 5 år, vil vi i 2011 igangsætte intern fokus, dialog og diskussioner med udgangspunkt i værdigrundlaget, så vi kan skabe endnu større kendskab.

Hvad betyder værdigrundlaget for den enkelte medarbejder i hverdagen?

Vi skal sikre, at værdierne fortsat er grundstenen på vores videre rejse sammen, således at vores kunder hver dag kan opleve medarbejdere, der er glade for at gå på arbejde, og som ønsker at gøre en forskel.

Vores tilgang til værdierne er med til at udvikle Sparekassen og medvirkende til, at vi skaber innovation i de opgaver og udfordringer, som vi dagligt støder på i vores møde med mennesker. Det åbner op for muligheder, og giver os ressourcer til at skabe noget sammen med vores omverden.

Værdigrundlaget

Sparekassens værdier bygger på vores menneskesyn

Sparekassens menneskesyn er en af de vigtigste forudsætninger for den måde, vi agerer på. Det gælder hele vejen rundt, blandt alle medarbejdere og kunder. Tillid og respekt er for Sparekassen ikke bare ord, men helt grundlæggende for både Sparekassens ledelse og for medarbejderne. Vi respekterer og har tillid til, at medarbejderne kommer på arbejde for at gøre deres bedste, og at det bedste ikke er ens hver dag.

Værdihierarkisk organisation

Midelfart Sparekasse er, så vidt vi ved, den eneste virksomhed i Danmark, der har gennemført værdibaseret ledelse så vidtrækkende, at vi nu er organiseret i overensstemmelse med værdigrundlaget.

Ledelsesansvaret i direktionen og i de kunde-vendte afdelinger er delt op i fire værdiområder. Denne opdeling giver øget fokus på det område, den ansvarlige brænder for, og er med til at skabe en større helhed i hverdagen. Vi oplever, at den værdihierarkiske organisation giver medarbejderne nye udviklingsmuligheder og udvidet jobindhold.

De fire værdiområder: vision, kunder, medarbejdere og indtjening tager udgangspunkt i Sparekassens overordnede vision og i de tre ben i vores mission:



Vores Vision

Vi vil være Danmarks bedste pengeinstitut.

Vores Mission

Vi skal behandle vore kunder på en sådan måde, at de bliver ved med at komme hos os og samtidig omtaler os positivt over for folk, der ikke er kunder hos os endnu.

Vi skal behandle vore medarbejdere på en sådan måde, at de glæder sig til at komme på arbejde hver dag og er stolte over at fortælle, hvor de arbejder.

Vi skal tjene så mange penge, at vi kan blive ved med at opfylde de to første formål.



Sparekassens 6 bud er brugt som dekoration på alle kaffeautomater i det nye hovedsæde i Middelfart

De 6 bud

En vigtig del af værdigrundlaget er de 6 bud, der fungerer som Sparekassens interne rettesnor. De står bag på alle vores visitkort, så omverdenen ved, hvad vi står for. De 6 bud lyder:

1. Du skal behandle kunderne, som du selv ønsker at blive behandlet.
2. Ethvert kundeforhold skal være en forretning, både for kunden og for Sparekassen.
3. Skaf aldrig Sparekassen en kunde ved at tale nedsættende om vore konkurrenter.
4. Vær ærlig overfor dig selv, overfor dine kollegaer og overfor kunderne.
5. Du skal behandle dine kollegaer, som du selv ønsker at blive behandlet.
6. Du er Sparekassen, også når du ikke er på arbejde.

Værdigrundlaget indeholder endvidere følgende:

Frihed til ansvar

Som medarbejder i Middelfart Sparekasse har man frihed til ansvar – det er nemlig lettere at få tilgivelse end tilladelse.

Respekt for forskellighed

I Middelfart Sparekasse behandler vi alle forskelligt – det er den eneste måde, vi kan behandle alle ens på.

Tillid frem for kontrol

- Medarbejderne er ansvarsfulde
- De vil gerne gøre deres bedste
- De er ikke ude på at snyde dig
- Derfor behøver du ikke at kontrollere dem.

Kundeværdi

I Middelfart Sparekasse tilstræber vi, at ethvert kundeforhold skal være en forretning, både for kunden og for Sparekassen.

I Sparekassen lægger vi vægt på, at vores medarbejdere er rådgivere, og derfor har vi ikke salgsfremmende løn eller bonusordninger. Ordentlighed er et nøgleord for vores rådgivning, der tager udgangspunkt i kundens situation og behov. Kriterier for at skabe samfundsværdi indgår sammen med adfærd og intentioner i vores vurdering af, om vi ønsker at indlede og fortsætte en samarbejdsrelation.

Mere end blot en sponsor

Sparekassen støtter det lokale foreningsliv med en lidt anden tilgang end de fleste sponsorer. Vi mener, at alle involverede får mere ud af sponsoreret hvis Sparekassen er en aktiv medspiller frem for "blot" at donere en pose penge til en klub eller et arrangement. Gennem Sparekassens hjemmeside og møntkortkalenderen, kan vi eksempelvis tilbyde små foreninger en reklame-

I Middelfart Sparekasse behandler vi kunderne på en sådan måde, at de bliver ved med at komme hos os og samtidig omtaler os positivt

værdi som de normalt ikke ville have råd til at købe. Denne alternative tilgang til sponsortanken betyder, at et sponsorat kan vokse sig stort og værdifuldt for alle involverede. Det har båret frugt i form af talrige spændende events og populære traditioner, der har været med til at styrke relationerne mellem kunderne, foreningerne og Sparekassen.

Et af vores indsatsområder for 2010 var, at Middelfart Sparekasse ville fortsætte udviklingen af vores møntkortaktiviteter, således at det enkelte arrangement på sigt ville skabe endnu mere samfundsværdi for alle involverede.

I 2010 blev der afholdt mange aktiviteter, og vi var blandt andet med til følgende:



Middelfart Sparekasse deltog i Golf mod Kræft. Allan Olsen var med på Sparekassens hold sammen med en ansat fra Sparekassen og to kunder. Der blev samlet over 200.000 kr. ind til Kræftens Bekæmpelse.



I november arrangerede Sparekassen en solo-koncert med Poul Krebs i Hedensted Kirke med 250 kunder som publikum. De lokale spejdere var

også involveret og spredte stemning med fakler og musik på kirkegården før koncerten. Kirken var propfyldt, og Poul Krebs spredte budskabet om næstekærlighed. De akustiske sange gik sammen med dette budskab rent ind. En del af billetsalget skænkede Middelfart Sparekasse til Hedensted Kirkes Menighedspleje. Pengene gik til julehjælp, som har til formål at sprede lys og glæde i julen for svagere stillede mennesker og familier.

Vi synes det er gode eksempler på, at engagement, markedsføring og forretningsdrevet samfundsansvar kan gå sammen hånd i hånd, og den udvikling ønsker vi at fortsætte.

Opfølgning på 2010

Energilån

Middelfart Sparekasse lancerede i 2010 en ny type udlån – Energiån. Et lån til tiltag, der nedsætter energiforbruget så som en "grøn" bil, energirigtige hvidevarer eller nye vinduer til boligen. Vores ønske var at skabe fokus omkring energirigtig adfærd og samtidig sætte gang i økonomien hos lokale håndværkere, bilforhandlere og andre erhvervsdrivende. Endelig var Sparekassen interesseret i nye kundeengagementer og håbede naturligvis at Energiånet til en lav rente, ville appellere til såvel eksisterende som nye kunder.

MS Fokus

Middelfart Sparekasse har på baggrund af vores samarbejde med MYC4 oprettet en særlig konto hvor kunderne tilbydes en god rente, samtidig med at de støtter et velgørende projekt via MYC4. Vi har kaldt kontoen MS Fokus, og vi beslutter for 2 år ad gangen, hvilken velgørende organisation vi støtter. I 2010 og 2011 støtter vi Plan Danmarks projekt for udsatte børn og unge i Kawangware, som er et af de hurtigst voksende områder i Nairobis slum. I Nairobi går hjælpen til slummen igennem Youth Economic Empowerment Programme (YEPP), som består af 31 kenyanske ungdomsgrupper. Plan Danmark støtter de unge i deres frivillige aktiviteter for at skabe bedre vilkår for alle i slumområdet.

Plan er en af verdens ældste og største udviklingsorganisationer og har i 70 år arbejdet for at forbedre børns levevilkår. Organisationen har over en million PlanFaddere, som bidrager til at udvikle børns lokalsamfund og til at forbedre de mange faktorer, som har indflydelse på et barns liv: sundhed, uddannelse, boligforhold, indkomst og beskyttelse. Ved at støtte Plan Danmark er



man med til at give børnene håb. Enten som PlanFadder, hvor man også har mulighed for at følge ens fadderbarns liv gennem breve. Eller som SlumFadder.

Vi forventer og tror fortsat, at produkter som Energilånet og MS Fokus på langt sigt vil udgøre en større del af Sparekassens tilbud til vores kunder.

Markedsførings- og reklameartikler

I løbet af 2010 har vi i Sparekassen skabt os et overblik over, hvilke markedsførings- og reklameartikler vi anvender, da det er vores holdning, at vi også skal udvise ansvarlighed igennem vores indkøb.

Vi bestræber os så vidt muligt på at samarbejde med leverandører, der udviser den samme ansvarlighed, som vi gør. Størstedelen af vores markedsførings- og reklameartikler kommer fra Baxx of Scandinavia.

Ansvarlige investeringer

Vi er i 2010 påbegyndt vores arbejde med, hvilken betydning begrebet "ansvarlige investeringer" skal have i Middelfart Sparekasses rådgivning af vores kunder. Medarbejderinvolvering er essentiel for den måde, vi arbejder og motiverer til rådgivning af vores kunder på. Derfor er det et område, der løbende vil udvikle sig, i takt med at den enkelte rådgiver bliver klædt på til at tale med kunderne om etiske investeringer.

Vores investeringsansvarlige har i løbet af året afholdt det første seminar om emnet, hvor de blandt andet blev præsenteret for de kriterier, som en af vores samarbejdspartnere bruger i deres udvalgte af etiske investeringer. Samtlige af vores store samarbejdspartnere på investeringsområdet har politikker indenfor ansvarlige investeringer og har alle underskrevet UNPRI.

Hvad er UNPRI

UNPRI er et netværk af interesseorganisationer under FN, der beskæftiger sig med miljø, sociale forhold og god selskabsledelse i forbindelse med investeringsbeslutninger. Læs mere på www.unpri.org

Fra Baxx of Scandinavia's hjemmeside

Som virksomhed bestræber vi os på at drive vores forretning på etisk og respektabel vis. Social ansvarlighed og bæredygtighed er naturlige parametre i vores samarbejde med kunder og leverandører.

Baxx of Scandinavia har produktions- og indkøbskontor i Hong Kong og Shanghai. Sammen med vores partnere i SAG er vi overbeviste om, at vores tilstedeværelse med eget QC personale er den bedste forudsætning for at kontrollere og godkende fremtidige leverandører til Baxx of Scandinavia.

Til godkendelse af vores leverandører har Baxx of Scandinavia udviklet en speciel miljømæssig og social evaluering af vores leverandører i samarbejde med Chemtox A/S. Det har vi gjort for at efterkomme ICC Business Charter for bæredygtig udvikling.

Chemtox-Trotters ejes af Bureau Veritas, der er en af verdens største virksomheder inden for validering af kvalitet, miljø, arbejdsmiljø, sikkerhed og social ansvarlighed

Vores miljømæssige og sociale evalueringsskema er baseret på UN Universal Declaration of Human Rights and ILO – International Labour Organization.

Baxx of Scandinavia vil til enhver tid sikre, at vi overholder gældende og kommende lovgivning.

www.baxxofscandinavia.dk



Fokusområder for 2011

Møntkortet bliver til MS Oplev

"Livets længde kan måles i de øjeblikke, der er værd at huske. Derfor inviterer vi til lidt flere af dem i jubilæumsåret. Grib dem. Og lev livet længere..." Sådan lød teksten på det første Møntkort tilbage i 2003, hvor Middelfart Sparekasse fyldte 150 år og lancerede en række jubilæumsaktiviteter med rabat til kunderne. Målet var at få flere til at bruge og nyde det lokalområde, de er en del af. Rabatten og opfordringen til at leve og opleve lidt mere blev serveret under navnet Møntkortet. Navnet opstod, fordi Sparekassen i forbindelse med 150-årsjubilæet fik præget en jubilæumsmønt på kortet – som symbol på at gaven havde en værdi i form af kontant rabat.

Sparekassen har fra den 1. januar 2011 afviklet navnene "Møntkort" og "Møntkortarrangementer" – men opfordringen til at opleve og bruge lokalområdets aktiviteter og tilbud fortsætter under det nye navn MS Oplev, hvor vi også de næste år vil arbejde hen imod, at flere af vores arrangementer er med at skabe yderligere samfundsværdi.

Ansvarlige investeringer

Vi vil i de næste par år fortsætte udviklingen af Sparekassens holdning til ansvarlige investeringer, og internt arbejde med at sikre at rådgiverne føler sig trygge ved og er ordentligt rustet til at gå i dialog med vores kunder om de forskellige muligheder.

Vi vil informere på vores hjemmeside om vores samarbejde med flere forskellige danske investeringsforeninger, hvorigennem vi tilbyder et udvalg af etisk korrekte investeringsmuligheder.

Projekt Madspild

Eventbureauet The Show har udviklet et koncept, hvis formål er at reducere det enorme madspild, der er ved arrangementer i haller, ved konferencer og events. Samtidig ønsker The Show at udvikle et nyt koncept for, hvordan man kan bespise mange mennesker effektivt, indbydende og bæredygtigt.

madspild

Middelfart Sparekasse deltager i projektet og vil i foråret 2011 fungere som virksomhedscase ved afviklingen af Sparekassens årlige garantmøder. Her vil de ca. 4.000 gæster få valget mellem to á la carte menuer i stedet for den traditionelle buffet. I samarbejde med det teknologiske institut AgroTech vil The Show benytte lejligheden til at indsamle viden omkring madvaner og madspild.

Projektet modtager støtte fra Forsknings- og Innovationsstyrelsen under Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling.

Madspild er meget mere end spild af mad. Vi spilder samtidig uanede mængder af planteavl og gødning, fodring og pasning af dyr, transport, arbejdskraft, tilberedning, affaldshåndtering – og al den energi, det kræver i hele processen

Anne Birthe Rasmussen, direktør, The Show



Indtjeningsværdi

I Middelfart Sparekasse er grundtanken, at en del af vores overskud skal tilbage til det samfund, vi er en del af.

Ethvert kundeforhold skal være en forretning både for kunden og for Sparekassen. Ønsket om at skabe samfundsværdi indgår i vores strategiske arbejde med at identificere og skabe nye forretningsmuligheder. Med samfundsværdi som udgangspunkt handler det for os om at finde den mest ansvarlige løsning og ikke kun om at finde den bedste økonomiske løsning.

Vi tror på, at når vores omgivelser trives og udvikler sig positivt, smitter det af på os, og omvendt.

Det handler ikke om politisk korrekthed, blot om sund fornuft og en bevidsthed om en dynamik, vi alle nyder godt af.

Opfølgning på 2010

Miljøet i det nye hovedsæde

Tankegangen bag det nye hovedsæde bygger på sund fornuft og velovervejede disponeringer på de geotekniske, miljømæssige samt arkæologiske undersøgelser inden byggeriets start. Ligeledes indgik anvendelse af byggematerialer, indkøb og især ressource- og energiforbruget som en af de væsentlige dispositioner.

Byggeriet er opført i energi- og miljøvenlige materialer, hvor CO₂-neutrale løsninger har været i fokus. Der er anvendt bæredygtige bygningsmaterialer, energiruder og naturlig ventilation i kombination med mekaniske løsninger.

Indstøbte termoaktive huldæk – TermoMax – påvirker aktivt konstruktionen med indvendig køling/opvarmning, samtidig med at betonens varme- og kuldeakkumulerende evne udnyttes.

Til styring og optimering af energi- og ressourceforbruget anvendes CTS anlæg, som overvåger bygningens "ve og vel" og til enhver tid meddeler afvigelser i forhold til energirammen på bygningen.

Priser og nomineringer:

- *Vandt på tegnebrættet i 2006 den internationale arkitekturpris MIPIM/Architectural Review Future Projects.*
- *Nomineret til Best Office Building ved World Architecture Festival 2010 og blev 'Commended'.*
- *Indstillet i 2010 til den tyske Urban Intervention Award sammen med 12 andre internationale byggerier.*

Den 16. april 2010 var der indvielse af det nye hovedsæde. Det skete til musikalsk underholdning ved Christan Baltzers Orkester – der blandt andet opførte et værk, der var skrevet specielt til dagen af Lars Brønserud.

Middelfart Sparekasse og lejerne har taget den nye bygning i brug og indkøringsfasen er i fuld gang. Det har ikke været helt uden udfordringer at få en bygning af denne karakter til at fungere helt efter hensigten. De tekniske løsninger skulle afstemmes med en brugbar hverdag, og specielt styring af temperaturen er det område, der har været den største udfordring. Samtlige medarbejdere har dog været forberedt på, at indkøringsfasen ikke ville ske over en nat.



Bogen "Middelfart Sparekasse - Arkitekturen og arbejdspladsen" går bag om byggeriet af det, der af Politikens arkitekturkritiker Karsten Iversen blev kaldt Danmarks bedste kontorhus. Bogen er en illustreret fortælling om husets tilblivelse, dets særegne og engagerede bygherre og arkitekternes kamp for at gøre ambitiøse former bygbare. Bag det hele ligger visionen om Sparekassen som en social aktør i lokalsamfundet og arkitekturen som en helheds-skabende ramme om det sociale liv. Bogen udgives og distribueres af 3XN i samarbejde med Middelfart Sparekasse.

CO₂-neutral hjemmeside

Middelfart Sparekasse har siden 2009 deltaget i et projekt, hvis mål er at neutralisere CO₂-udledningen i forbindelse med brug af Sparekassens hjemmesider. Konceptet går i sin enkelthed ud på, at Sparekassen køber kvoter svarende til

den anslåede belastning af miljøet, som besøg på vores hjemmesider udgør.

Sparekassen er med deltagelse i 'Sammenslutningen af CO₂-neutrale hjemmesider i Danmark' (www.ingenCO2.dk) med til at sætte fokus på neutralisering af vores CO₂-udledning. Vi er glade for samarbejdet og ser IngenCO₂ som et spændende initiativ, der gør det muligt for virksomheder at gøre noget konstruktivt inden for et område, der kan være svært at gennemskue. Initiativet tilstræber en høj grad af gennemsigtighed, og alle kvotekøb gennemgås af en uafhængig part, revisionsfirmaet Deloitte.

Ultimo december 2010 havde IngenCO₂.dk 1500 deltagere fra 30 forskellige lande.

På Sparekassens hjemmeside www.midspar.dk afregner vi i forhold til et maksimum på 500.000 sidevisninger pr. måned. Denne afregning svarer til, at "IngenCO₂.dk" direkte har reduceret 70.000 kg CO₂ for Sparekassen, og derfor ser vi god grund til at fortsætte samarbejdet i 2011.

Se www.ingenCO2.dk for mere information

Papir og kuverter

Middelfart Sparekasse ønsker at tage medansvar for miljøet, og i 2010 har vi ud fra vores tidligere indkøb vurderet, hvilke CO₂-besparelser en overgang til genbrugspapir ville betyde.

De miljømæssige fordele ved fremstilling af genbrugspapir er tydelige: energi- og vandforbruget reduceres kraftigt, spildevandet indeholder færre kemikalier, CO₂-udledningen minimeres, og merprisen er beskednen.

Ved skifte til genbrugspapir sparer vi årligt miljøet for:

- Udledning af 1,3 tons CO₂
- Fældning af 6 tons træ

Merprisen er beregnet til ca. kr. 2.000 pr. måned.

Udregnet på 'Environmental Calculator' på www.arjowigginsgraphic.com.

Baseret på det samlede forbrug af kuverter og kopipapir for Middelfart Sparekasse i 2009.

Vi er nået langt i processen og har i slutningen af 2010 besluttet, at vi løbende overgår mest muligt til genbrugspapir.

Vi bestræber os generelt på at benytte lokale leverandører, og det er også tilfældet med vores genbrugspapir. Det er af mærket Cyclus og kommer fra Dalum Papir A/S i Odense.

Dalum
let the paper talk

Dalum Papir er kendt som en af verdens mest miljøvenlige papirproducenter og fremstiller grafisk

finpapir efter et 100 pct. genbrugskoncept. Det betyder, at der udelukkende bruges genbrugsfibre til fremstilling af Cyclus, samt at alle restprodukter fra oparbejdningen af de brugte fibre ligeledes genbruges, for eksempel bliver udvaskede fyldstoffer til råvarer for cementindustrien og biologisk slam til gødning. Hensynet til miljøet tilgodeses i såvel produktsammensætningen som i produktionsprocessen. Fremstilling af finpapir af genbrugsfibre betyder store besparelser af ressourcer i såvel energi- som vandforbruget.



Miljøpåvirkninger (energiforbrug)

I 2010 satte vi i samarbejde med TRE-FOR fokus på reduktion af ressourceforbruget i vores bygninger. Vores mål var at gøre vand- og energiforbruget i de enkelte afdelinger synligt for medarbejderne, da vi på den måde lettere kan følge med i og have indflydelse på reduktionen af vores ressourceforbrug.

I samarbejde med TRE-FOR har vi fået foretaget en energigennemgang af Sparekassens ressourceforbrug. Gennemgangen viste, at vores bygninger allerede ligger på et meget fornuftigt energi-niveau. Vi vurderer, at vores ressourcer kan udnyttes bedre ved andre tiltag og derved generere en mere positiv effekt for både miljøet og Sparekassen. Vi har derfor besluttet ikke at gøre mere ved området på nuværende tidspunkt.

Affaldshåndtering

I Sparekassen har vi tidligere haft en intern ordning, hvor enkelte medarbejdere har stået for affaldshåndteringen. I takt med at vi har fået flere filialer, og transporten dermed er forøget, er det hverken hensigtsmæssigt overfor vores ressourcer eller miljøet.

Vores mål var derfor, at vi i løbet af 2010 skulle kortlægge affaldshåndtering i de forskellige kommuner med fokus på at mindske CO₂-udledningen ved transport og sikre, at vores affald bliver genbrugt på den mest hensigtsmæssige måde.

Vi arbejder dagligt med behandlingen af fortrolige dokumenter, og derfor bliver en stor del af vores papir makuleret. I løbet af året har vi gjort meget ud af at sortere vores affald internt. I samtlige afdelinger har vi, opstillet skraldespande til både pap og papir, makulering og dagrenovation.

Vi har fået kortlagt affaldshåndteringen hos samtlige de kommuner, vi har filialer i, og har desuden haft hele processen med i tankerne ved åbningen af vores to nye afdelinger i henholdsvis Odense og Horsens. Vi har således mindsket den samlede transport og dermed CO₂-udledningen i forbindelse med bortskaffelsen af vores affald.

Fokusområder for 2011

Papir

I Sparekassen er vi bevidste om, at et skifte til genbrugspapir kun er en lille del af vores samlede miljømæssige indsats. Det handler ligeledes i høj grad om at reducere mængden af papir, hvilket vil kræve en ændring i måden vi arbejder på. Via E-boks, E-nyhedsbrev og andre elektroniske løsninger, forsøger vi at motivere vores kunder og medarbejdere til i højere grad at anvende disse systemer.

I 2010 opgjorde vi vores papirforbrug og vil fremadrettet måle, om vores reduceringstiltag har den ønskede effekt.

Indkøb og genbrug af IT

I Middelfart Sparekasse vil vi i 2011 sætte fokus på indkøb og forbrug af IT udstyr. Vi ønsker positivt at påvirke miljøet gennem vores indkøb. Vi kan se på de IT indkøb, der er foretaget igennem de sidste par år, at afdelingen på eget initiativ allerede tænker bæredygtighed ind i mange af deres køb. Genbrug af udstyr til blandt andet reparationer er også en del af deres hverdag.

IT afdelingen vil i løbet af 2011 beskrive den holdning, der skal ligge til grund for de grønne indkøb samt genbrug og bortskaffelse af udstyret.

Medarbejderværdi

At skabe samfundsværdi i forhold til medarbejdere handler for Middelfart Sparekasse om både tillid, integritet og livskvalitet. Også langt mere end lovgivning og gældende overenskomster kræver det. Medarbejderne er Sparekassen, og det kommer til udtryk i vores værdigrundlag. Det er dermed en del af Sparekassens mission at:

Vi skal behandle vores medarbejdere på en sådan måde, at de glæder sig til at komme på arbejde hver dag og er stolte over at fortælle, hvor de arbejder.

Vi respekterer medarbejderne som individer, og derfor behandler vi alle forskelligt, for det er den eneste måde, hvorpå man kan behandle alle ens. Vi betragter alle vore medarbejdere som ligeværdige, og hele vores ledelsesfilosofi bygger på, at hverken alder, køn, etnisk oprindelse, seksuel indstilling eller religiøst tilhørsforhold spiller nogen rolle i forhold til det at være ansat i Middelfart Sparekasse. Ved at anerkende og respektere menneskers forskellighed og bruge forskelligheden konstruktivt, vinder vi både som arbejdsplads, individ og som samfund.

Vi respekterer medarbejderne som individer, og derfor behandler vi alle forskelligt, for det er den eneste måde, hvorpå man kan behandle alle ens

Opfølgning på 2010

Frokostmøder

I 2009 indførte vi månedlige frokostmøder med den adm. direktør, og disse fortsatte igennem hele 2010. Mødernes vigtigste formål har været, at alle Sparekassens medarbejdere kommer til orde. I praksis er mødernes indhold udelukkende "bordet rundt", hvor hver medarbejder fortæller om de emner, der fylder i deres dagligdag.

Der har været stor tilslutning til frokostmøderne i 2010, hvor 129 medarbejdere deltog i 10 frokostmøder med adm. direktør Hans Erik Brønserud. Ud over medarbejdernes mulighed for at komme til orde, har deltagerne udtrykt en følelse af, at nærhed og fællesskabet med kollegerne er blevet styrket. Der er flere eksempler på, at møderne har givet resultat i form af videndeling, udveksling og generering af ideer.

På trods af succesen har vi alligevel for 2011 valgt at ændre på faconen af møderne, således at frokostmøderne bliver erstattet af møder, hvor Brønserud kommer ud til de enkelte afdelinger. Det er en fordel at møde medarbejderne på deres egen hjemmebane. Det giver vores adm. direktør en finger på pulsen i store dele af organisationen.

Kvinder i udvikling

Det er en kendt sag, at balancen mellem antallet af kvindelige og mandlige ledere ikke er lige i samfundet. Vores holdning er, at fokus skal være på at skabe værditilvækst og ikke på ligestilling eller idealistiske/politiske ambitioner. Det er kompetencerne og talentet, der er omdrejningspunktet, ikke medarbejderens køn. Alligevel mener vi, at det er et vigtigt område at have fokus på, da det at have både kvindelige og mandlige

ledere skaber værditilvækst både for den enkelte medarbejder og for Sparekassen som helhed. Derfor etablerede vi det interne kvindenetværk "Kvinder i udvikling" i 2009. Netværket arbejder med de udfordringer, der kan være for en kvinde, der ønsker at udvikle sit talent.

I 2010 var netværket oppe på 19 deltagere, og samtlige møder har haft stor tilslutning. Vi har efter ønske fra deltagerne ændret mødet fra at være et 4 timers møde til nu at være et heldagsmøde.

Vi har ligeledes indgået et samarbejde med Finansforbundet, repræsenteret ved Linda Fauerholm, som skal følge netværket og i sidste ende forsøge at samle op på, hvad der virker hos os, og hvad der eventuelt kan bruges i andre pengeinstitutter.

"Jeg sidder klart tilbage med fornemmelsen af, at de (red. de kvindelige medarbejdere) har en tro på, at I som virksomhed vil dem det allerbedste. Set udefra sender I et tydeligt signal om, at de selv kan og skal tegne deres fremtid (hvis kompetencen og lysten er der). I kommunikerer tydeligt, at de selv skal tænke og planlægge deres fremtid på arbejdsmarkedet som kvinder. Det stod soleklart for mig da jeg forlod Middelfart – og jeg tror faktisk meget på jeres idé", udtrykker Linda Fauerholm – Økonomisk-politisk konsulent ved Finansforbundet.

Vi er stolte over vores mange kvindelige ledere, og i 2010 kom der endnu flere til. Helle Juul Zederkof blev blandt andet udnævnt som afdelingsdirektør for vores nyåbnede afdeling i Odense. Alice Ohmeyer tiltrådte direktionen, da hun blev udnævnt som ny økonomidirektør i august 2010.

Balance i livet

LGP

Udviklingen går stærkt, og det stiller store krav til den enkelte og ikke mindst til hjemmefronten. Derfor har vi til og med 2010 inviteret medarbejdere og ægtefæller/samlever på et 4-dages kursus, der er skræddersyet til den enkelte par. Kurset foregår i et afstressningsmiljø etableret af Lisbeth G. Petersen fra LGP Consult, og 118 medarbejdere har deltaget siden starten i 2007.

Kurset er medvirkende til at skabe balance mellem arbejdsliv og privatliv for den enkelte, og er derved også forebyggende i forhold til stress.

I løbet af de sidste par år har vi oplevet et endnu større engagement og ejerskab i det daglige hos den enkelte medarbejder. De oplever tillid og tryghed i at vide, at der bliver reageret, hvis behovet melder sig.

Det er tydeligt at mærke, at LGP kurset er med til at skabe en arbejdsplads, hvor medarbejderne føler, at der bliver taget hånd om både faglige og personlige problemer, og at der er en tydelig accept for den enkeltes situation. Vi tror på, at det har været med til at nedbringe vores sygefravær, og vi forventer fortsat – efter behov – at tilbyde kurset.

Flowspil

En af forudsætningerne for at den enkelte medarbejder kan finde motivationen til fortsat udvikling er, at der er en god balance mellem privatliv, arbejdsliv og en "selv". I Sparekassen tilbyder vi hver enkelt medarbejder hjælp til at finde ud af, om han eller hun har den ønskede "Life Balance" igennem Flowspil.

Spillet er en proces, som kan være med til at afklare, inspirere og styrke flow inden for et valgt område – hvad enten det drejer sig om udvikling relateret til arbejdslivet, privatlivet eller selvet.

Efter kurset kan deltageren forvente at have et klart og tydeligt billede af, hvor hans eller hendes udfordringer ligger i forhold til at opnå en endnu bedre livsbalance.

Flowspillet, som er et kursus på 2 dage, blev i 2009 gjort obligatorisk for alle medarbejdere. I 2010 deltog 59 medarbejdere i Flowspil, og i alt har ca. 82 pct. af medarbejderne deltaget i

Sparekassen var en af de tre nominerede til Balanceprisen 2010 i kategorien "Større private virksomheder". Sparekasse har ifølge dommerkomiteen fået integreret spørgsmålet om balance mellem familie- og arbejdsliv som en naturlig del af virksomhedens kultur og medarbejdernes hverdag. Prisen uddeles af Socialministeriet.

kurset. Den resterende del af medarbejderstaben skulle have gennemført kurset inden udgangen af 2011, men på grund af mange nyansættelser forventer vi først, at det vil ske i løbet af 2012.

Fysisk balance

De bestræbelser, Middelfart Sparekasse gør sig for at fastholde medarbejderne, tager alle udgangspunkt i vores menneskesyn og værdier, og det er også drivkraften, når det gælder sundhed. Et særkende ved Sparekassen er, at det psykiske arbejdsmiljø i gennem mange år er blevet og fortsat bliver prioriteret virkelig højt. Som en naturlig del af denne udvikling ser vi det også som en nødvendighed at arbejde med medarbejdernes fysiske balance.

I januar 2010 ansatte Sparekassen en Sundheds-pedel i en etårig projektstilling. Hun har, udover at give massage og kraniosakrale behandlinger, bidraget til udvikling af et mere aktivt kontormiljø med øvelser for nakke m.m. Sundhedspedellen har desuden opstartet diætisthold, yoga og diverse motionshold gennem 2010.

I samarbejde med Green Network har Sparekassen i år udarbejdet sin første sundhedsredegørelse. Formålet med sundhedsredegørelsen er at kortlægge de sundhedsfremmende tiltag, som Sparekassen allerede arbejder med, og synliggøre de områder hvor der kan gøres en fremtidig indsats. Redegørelsen sætter fokus på Sparekassens sundhedsledelse og bakkes desuden op af en lang række aktiviteter, herunder meditation, mindfulness, tilbud om udvidet helbredsundersøgelse og "morgenstræk", massage og fysisk aktivitet ved Sparekassens sundhedspedel.

Uddrag af sundhedsredegørelsen kan ses i den sociale redegørelse.

Fokusområder for 2011

Sundhedsledelse - Sundhedsprofiler og KRAM

I januar 2011 introducerede Sparekassen et tilbud om sundhedsprofiler til samtlige medarbejdere. Vi ser det som et passende startskud til vores fokus på sundhedsledelse. En holdning til sundhed, som også indeholder indbydelse til dialog og åbenhed om svære emner som blandt andet alkohol.

E-learning

Sparekassen vil have et større fokus på anvendelse af e-learning til uddannelse, da det af flere årsager er blevet mere tiltalende som uddannelsesmulighed. En af de markante fordele ved E-learning er den store fleksibilitet for de individuelle deltagere. I takt med at verden konstant ændres, er denne læringsform et særdeles interessant alternativ til traditionel undervisning. E-learning kan bedre imødekomme den enkeltes behov uafhængigt af tid og sted.

Udvikling af medarbejdersamtalerne - MUS

Der er fra 2011 indført en ændring af MUS samtalerne, således at samtalerne er yderligere tilpasset til Sparekassen værdigrundlag. Vi vil fremover skulle forholde os til, hvordan vi kan leve op til at være medarbejdere i en værdiledet organisation.

Det betyder i praksis, at udover feedback som selvledende medarbejdere, vurderes medarbejderne ligeledes ud fra de 6 bud samt deres håndtering af frihed til ansvar og respekt for forskellighed.



Jacob Beier med sin søn Magnus

Balance i livet – Fortsat fokus

Balance i livet er nøglen til den enkelte medarbejders trivsel og dermed til Sparekassens vækst. I Middelfart Sparekasse arbejder vi med balancen i det hele menneske, hvilket betyder balance i arbejdslivet, privatlivet og medarbejderen selv.

Vi har fokus på hverdagen, og hvilke ændringer der skal til, for at man kan gå glad på arbejde, og også glæde sig til at komme hjem igen.

Marius fik en buket

Bente Larsen, der er støtte- og kontaktperson for svagtstillede i Strib, indstillede i sommers Marius Andersen fra Sparekassens afdeling i Strib til ugens buket fra den lokale avis. Han gør livet mere trygt og overskueligt for de svagtstillede, der er kunder i Sparekassen.

”Marius betyder tryghed for mange af mine patienter. De går aldrig forgæves hos ham. Han tager sig af deres pengesager og hjælper dem med at ordne alt det papirarbejde, som kan virke meget uoverskueligt for de svage grupper i samfundet. Han hjælper også med at kontakte lægen og tager sig tid til en snak, hvis der er brug for det”, fortæller Bente Larsen, som selv overrakte ham buketten. Marius modtog den med stolthed og glæde. ”Jeg synes, at alle kunder skal behandles på en fair og sober måde – også dem, der ikke har det så godt. Ved at hjælpe lidt ekstra, kan det måske være, at de også kan få det bedre økonomisk og menneskeligt. Jeg synes,

Vi har fokus på hverdagen, og hvilke ændringer der skal til, for at man kan gå glad på arbejde, og også glæde sig til at komme hjem igen

det er noget, der hører med til mit arbejde. Det skal man have overskud til. Man skal have tid til folk”, siger Marius Andersen, der er 61 år og har været i Sparekassen i Strib i 38 år. ”Det er jo en af fordelene ved at være her i Middelfart Sparekasse – at vi har lov til at bruge den tid, der skal til. Hvis vi var bundet op og hele tiden skulle ind og spørge en chef, så kunne jeg jo ikke gøre det, jeg gør. Det er en frihed, vi har, at vi selv må vurdere, hvad kunderne har behov for. Det er ikke mere end en halv time siden, at en ældre dame ringede og spurgte, om jeg kunne komme hen med nogle penge, fordi det er koldt og glat at køre i kørestol nu”, fortæller Marius, der startede som rådgiver i 1972, har været afdelingsleder i 28 år og nu er kundemedarbejder. Han går dog meget, meget lidt op i titler. ”Det vigtigste er, at man trives og har det godt med sine kolleger og sine kunder”.



Marius Andersen

Priser og nomineringer

År	Pris	Placering
2000	Foreningen af Statsautoriserede Revisorer og Dagbladet Børsen, Dogmepris for "ikke-finansielle regnskaber"	1. pris for Det Etske Regnskab 1999
2001	Green Network	Diplom for socialt engagement
2002	Danmarks Bedste Arbejdspladser	Nr. 6
2002	Foreningen af Statsautoriserede Revisorer og Dagbladet Børsen, særpris for "ikke-finansielle regnskaber"	Delt 1. plads for Det Etske Regnskab 2001
2002	Green Network	Diplom for socialt engagement
2003	Europas Bedste Arbejdspladser Danmarks Bedste Arbejdspladser	Top 100 Nr. 8
2003	Green Network	Diplom for socialt engagement
2004	Europas Bedste Arbejdspladser	Top 100
2004	Danmarks Bedste Arbejdspladser	Nr. 2
2005	Europas Bedste Arbejdspladser	Top 100
2005	Danmarks Bedste Arbejdspladser	Nr. 1
2006	Europas Bedste Arbejdspladser	Top 100
2006	Danmarks Bedste Arbejdspladser	Nr. 2
2006	MIPIIM, Future Projects Awards, office	3XN nr. 1
2007	Europas Bedste Arbejdspladser	Top 100
2007	Europas Bedste Arbejdspladser	Europas bedste finansielle arbejdsplads
2007	Europas Bedste Arbejdspladser	European Trust Champion på baggrund af 5 år i EU top 100
2007	Danmarks Bedste Arbejdspladser	Nr. 2

År	Pris	Placering
2008	Europas Bedste Arbejdspladser, 50-250 medarbejdere	Nr. 7
2008	Europas Bedste Arbejdspladser, 50-250 medarbejdere	European Trust Champion på baggrund af 6 år i EU top 100
2008	Danmarks Bedste Arbejdspladser	Nr. 1
2008	Danmarks Bedste Arbejdspladser, særpris "Worklife Balance"	Nomineret
2008	Arbejdsmiljørådets Arbejdsmiljøpris, psykisk arbejdsmiljø	Nomineret
2008	Analyse Danmarks undersøgelse blandt pengeinstitutkunder	Bedst til kundeservice og til netbank
2009	Europas Bedste Arbejdspladser, 50-250 medarbejdere	Nr. 5
2009	Danmarks Bedste Arbejdspladser	Nr. 1
2009	Danmarks Bedste Arbejdspladser, særpris "Worklife Balance"	Nomineret
2009	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
2010	Socialministeriets balancepris, private virksomheder med flere end 100 medarbejdere	Nomineret
2010	Netværksprisen i anerkendelse af virksomhedens sociale engagement, virksomheder med flere end 100 medarbejdere	Nomineret

Social redegørelse for 2009/2010

1. Baggrundsoplysninger

Antal medarbejdere

Antallet af medarbejdere skal være passende i forhold til arbejdsopgaverne, sådan at stress imødegås, samtidig med at forretningen drives så rentabelt som muligt.

	2009	2010
Gennemsnitlig omregnet til fuldtid	174	191
Fastansatte pr. 31.12	180	196

Elever

Sparekassen ønsker at ansætte mindst to elever årligt enten til den 2-årige finanselevuddannelse eller som finansøkonomtrainees.

	2009	2010
I alt	4	3
Heraf:		
Finansøkonomtrainees	2	2
Finanselever	2	1

Det er vigtigt, at vores elever får en grundig og alsidig uddannelse med udfordrende opgaver, så de har lyst til at forsætte i Sparekassen.

Ved ansættelse af elever er vi bevidste om vores forpligtelse for integration af unge, der ikke har danske rødder.

Medarbejder til- og afgang

Medarbejderomsætning i Sparekassen skal ligge på højst 5 pct. afgang for at være acceptabelt.

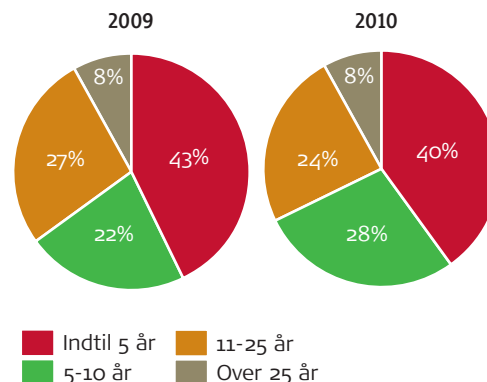
	2009		2010	
Tilgang	13	7,2%	23	11,7%
Afgang	6 ¹	3,3%	7 ²	3,6%

¹ Heraf 1 på pension og 2 afgået ved døden.

² Heraf 3 på pension, 1 til *et godt HJEM* og 1 overdraget til kantinen.

Anciennitetsfordeling

	2009	2010
Indtil 5 år	77	79
5-10 år	40	54
11-25 år	49	47
Over 25 år	14	16



Aldersfordeling

Sparekassen ønsker en bred aldersfordeling, der afspejler aldersfordelingen hos samfundets beskæftigede².

	2009		2010	
	Sparekassen	Samfundet	Sparekassen	Samfundet
Under 30 år, pct.	14	19	14	18
30-39 år, pct.	18	24	19	24
40-49 år, pct.	32	26	28	26
50-59 år, pct.	29	22	30	22
60-70 år, pct.	7	9	9	10

² Tallene for aldersfordelingen af de beskæftigede i samfundet er henholdsvis pr.01.01.2009 samt 01.01.2010, da tallene pr. 31.12. ikke var tilgængelig fra Danmarks Statistik på udarbejdelsestidspunktet. Fra Danmarks Statistik er medtaget fra 20 - 29 år og op til og med 69 år, som grundlag for de 100 pct..

Kønsfordeling

I Sparekassen vil vi bestrebe os på en ligelig kønsfordeling, men det er acceptabelt, at det køn, der er svagest repræsenteret i Sparekassen, som helhed udgør mindst 1/3. Begge køn skal så vidt muligt være repræsenterede i alle afdelinger.

	2009		2010	
Kvinder	116	64%	120	61%
Mænd	64	36%	76	39%

I 2010 lever 6 ud af 11 afdelinger op til målet.

Ligeløn

Sparekassen har fra Finanssektorens Arbejdsgiverforening modtaget en ligelønsstatistik for 2009/2010. Statistikken medtager alle medarbejdere, der arbejder som privatkunderådgivere eller erhvervsrådgivere. Vi kan i Sparekassen konstatere, at vores mandlige rådgivere i gennemsnit ligger højere lønnet end kvinder i alle aldersintervaller.

I gruppen 40 – 49 år var forskellen klart mindst, nemlig indeks 98,88 og i gruppen over 60 år var forskellen størst, nemlig indeks 70,98.

Dette har betydet, at alle lønninger for rådgiverne er blevet gennemgået i 2010, og ledelsen forelagde efterfølgende undersøgelsen for samarbejdsudvalget.

Samarbejdsudvalget konkluderede, at lønforskellene var retfærdige og ikke afhæng af kønnet, men af følgende faktorer:

- Jobprofil
- Resultater
- Indsats
- kompetencer – personlige og faglige

Deltid

Sparekassen respekterer, at mennesker er forskellige. Derfor er Sparekassen lydhør over for ønsker om forskellige ordninger, fx en ugentlig fridag, fleksibel arbejdstid og seniorordninger.

	2009		2010	
Antal personer	42	24%	40	20%
Gennemsnitlig arbejdstidsprocent	85%		87%	

Skiftehold eller akkordarbejde

Sparekassen har ikke ansatte på skiftehold eller akkordarbejde.

Virksomhedsbetalt pension

Sparekassen har en overenskomstaftalt pensionsordning for medarbejdere. Til denne pensionsordning bidrager Sparekassen typisk med dobbelt så meget som medarbejderen.

2. Udvikling, uddannelse og læring

Efteruddannelse

Sparekassen ønsker at anvende mindst 3 pct. af lønsummen og mindst 3 pct. af arbejdstiden til efteruddannelse og kompetenceudvikling. Vi har siden 1993 bevidst prioriteret personlig udvikling foran faglig udvikling. Dette sker ud fra en klippefast tro på, at hvis vi bliver stærke nok som mennesker og medarbejdere, vil vi også forstå vigtigheden af løbende faglig udvikling, og motivationen hertil vil opstå naturligt.

	2009	2010
Total af lønudgiften, pct.	3,5	3,6
Heraf Personlig uddannelse	1,5	2,1
Faglig uddannelse	2,0	1,5
Total af årlig arbejdstid til rådighed ³ , pct.	0,7	1,5
Gennemsnitligt antal timer årligt pr. medarbejder ³	12	24

³ Tallene er beregnet ud fra det gennemsnitlige antal fuldtidsmedarbejdere (174 og 191 i henholdsvis 2009 og 2010).

Selvtilid styrker arbejdsmiljøet

Artikel fra CABI – Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats.

I Middelfart Sparekasse styrker de også selvtilliden blandt alle medarbejdere ved at sende dem på kurser, der styrker deres sociale egenskaber, empati og selvtillid. Det betyder, at medarbejderne tror på, at de kan træffe de rigtige beslutninger, og det giver et arbejdsmiljø, hvor man hjælper hinanden.

HR-direktør Herbert Sørensen er overbevist om, at det er en fremtidssikret måde at drive en vellykket virksomhed på.

“Mange virksomheder har meget fokus på, at medarbejderne skal holdes fagligt opdateret hele tiden, men der er ikke så mange virksomheder, der fokuserer på at få mere selvtillid ind i deres medarbejdere,” siger Herbert Sørensen.

Medarbejdersamtaler/udviklingsamtaler

Medarbejdertrivsel og -udvikling er en del af Sparekassens mission. Sparekassen ønsker et godt arbejdsmiljø med meningsfyldt og motiverende arbejde. Derfor gennemføres der udviklingssamtaler mellem medarbejderen og den medarbejderværdiansvarlige i afdelingen om forhold vedrørende fem hovedområder:

- Personlig samtale
- Faglig samtale
- Fællesskabssamtale
- Værdisamtale
- Lønsamtale

Helt i tråd med Sparekassens værdigrundlag og menneskesyn er det op til den enkelte medarbejder og dennes medarbejderværdiansvarlige at finde den frekvens for udviklings samtalerne, der svarer til behovet.

Samtalerne varer som udgangspunkt 30 minutter, og der er altid mulighed for en længere samtale.

Til samtalerne er udviklet et værktøj, som sikrer:

- en løbende samtale
- at medarbejderen fortsat udvikler sig til gavn for sig selv og Sparekassen
- en god balance mellem arbejdslivet, privatlivet og jeg'et
- at medarbejderen bevarer sin værdi som medarbejder.

I forbindelse med medarbejderudviklingssamtalerne gives der også feedback. Den enkelte medarbejder giver feedback til direktionen, alle fagområderne og de værdiansvarlige. Derudover modtager medarbejderen feedback på sin selvledelse.

Sidemandsoplæring

Sidemandsoplæring eller mentorordning har stor betydning i Sparekassen. Vi har som udgangspunkt ikke forretningsgange (ud over de lovpligtige), hvor medarbejderne kan slå op, hvis de ikke ved, hvordan en opgave skal løses.

Vi ønsker, at det skal være muligt for medarbejderne at finde netop den løsning, der er bedst i det enkelte tilfælde. Via dialog med øvrige medarbejdere løses alle opgaver – og til tider på en ny, mere iderig og anvendelig måde.

Introduktion af nyansatte

Vi gør meget ud af ansættelsesprocessen, da det

er utroligt vigtigt at finde ud af, om kandidaten og Sparekassen passer sammen, og om vi har noget at give hinanden.

Da tillid har afløst kontrol, og fordi vi er organiseret uden forretningsgange og politikker, kan den første tid i Sparekassen ofte være vanskelig. Denne udfordring har vi taget fat om både i forbindelse med selve ansættelsesproceduren, i den måde vi byder nye medarbejdere velkommen, og i det introduktions- og oplæringsforløb som alle nye medarbejdere i Sparekassen kommer igennem.

Alle nye medarbejdere tildeles desuden en mentor (jf. afsnittet om sidemandsoplæring).

Medindflydelse på eget arbejde

I Sparekassen har enhver medarbejder indflydelse på sin egen dagligdag – både i forhold til at tilrettelægge sit eget arbejde og på valg af arbejdsmetoder. I Sparekassen har vi arbejdet med selvledelse siden 1996/97. Selvledelse er for os den rigtige måde at arbejde på i en værdiledet organisation, hvor der er et minimum af nedskrevne regler og politikker og ingen kontrol af medarbejderne.

Selvledelse går kort fortalt ud på, at den enkelte medarbejder reelt er sin egen leder. Det udmønter sig i en meget decentral struktur, hvor den enkelte medarbejder har den fulde frihed til at disponere i forhold til jobbet. Vi tror på, at dette giver de bedste oplevelser for kunderne og en attraktiv og spændende arbejdsplads for medarbejderne. Derudover ved vi, at når medarbejderne har indflydelse og medbestemmelse på egen job situation, giver det øget motivation og mindre stress.

Rotation

Sparekassen ønsker at give medarbejderne mulighed for at være beskæftiget i en anden afdeling i mindst én uge om året. Målet er erfaringsudveksling, læring og indsigt i andre måder at arbejde på.

I 2010 har tre medarbejdere deltaget i jobrotation.

3. Fastholdelse

Sygefravær

Sparekassen ønsker at sygefraværet ikke overstiger 2 pct., men vi accepterer et højere sygefravær, såfremt det kan begrundes med kritisk sygdom eller andre særlige forhold.

Tallene er beregnet ud fra gn.snitlige antal fuldtidsmedarb. (2009: 174 & 2010: 191)

	2009	2010
I alt, pct.	2,99	2,35
Under 3 uger, pct.	1,56	0,91
Over 3 uger, pct.	1,43	1,44

Vi har i 2010 haft 2 medarbejdere med kritisk sygdom.

Intern omplacering af medarbejdere pga. sygdom/nedslidning

Sparekassen ønsker at tilbyde medarbejdere andre arbejdsopgaver efter behov, hvis de eksempelvis har været udsat for røveri.

Vi har og vil fortsat have løbende fokus på at sikre nogle arbejdsvilkår, der forhindrer nedslidning.

Dette sker via arbejdspladsvurderinger, samtaler med den medarbejderansvarlige samt generel opmærksomhed fra øvrige kollegaer.

Ønsker parterne i særlige tilfælde ikke at fortsætte et ansættelsesforhold, hjælper Sparekassen gerne medarbejderen videre til et andet job, via netværk eller jobkonsulent.

Vi har i 2010 omplaceret 2 medarbejdere pga. sygdom og 1 medarbejder er hjulpet videre udenfor Sparekassen.

Arbejdspladsvurdering

I samarbejde med BST foretager Sparekassen en arbejdspladsvurdering (APV) hvert 3. år. APV'en indeholder elementer omkring sundhed, og kortlægningen er blandt andet med til at forbedre det fysiske arbejdsmiljø. Derudover sikrer Sparekassens sikkerhedsrepræsentant, at der foretages løbende opfølgning på eventuelle problemer gennem besøg i samtlige afdelinger 2 gange årligt.



Oplysning om medarbejdertilfredshedsundersøgelser

Sparekassen har i 9 år deltaget i undersøgelsen "Danmarks bedste arbejdsplads" fra Great Place To Work Denmark. Vi deltager i undersøgelsen for at få belyst, hvor vi lykkes, og hvor vi kan blive bedre. Undersøgelsen laves for hele Sparekassen og anvendes aktivt, ikke mindst i de enkelte afdelinger, som får deres egne resultater at arbejde videre ud fra.

Trust Index® medarbejderundersøgelsen evaluerer medarbejdernes opfattelse af arbejdspladsen. Undersøgelsen er baseret på Great Place to Work® Modellen®, som definerer en god arbejdsplads som et sted, hvor medarbejderne:

- Har troværdighed til ledelsen
- Oplever respekt fra ledelsen

- Føler sig retfærdigt behandlet
- Er stolte af det arbejde, de udfører
- Føler fællesskab med deres kolleger

Det danske arbejdsmarked og ikke mindst finanssektoren var også i 2010 præget af finanskrisen og dens eftervirkninger. På trods af dette har 99 pct. af medarbejderne i DBA spørgeskemaundersøgelsen udvist stor tillid til, at ledelsen kun som allersidste udvej afskediger medarbejdere

I 2010 deltog 172 medarbejdere i undersøgelsen, og resultatet blev det bedste nogensinde.

Vi er stolte over at kunne fremvise tal, der vidner om en meget høj medarbejdertilfredshed.

Forsikringsordninger

Medarbejdere er via kollektiv overenskomst dækket med følgende forsikringer:

- Kollektiv ulykkesforsikring
- Kritisk sygdom og dødsfald
- Røverforsikring
- Arbejdsskadeforsikring
- Sundhedsforsikring

Trust Index® medarbejderundersøgelse

Troværdighed:				
	Sparekassen 2010	Sparekassen 2009	Top 10	Top 50
Gennemsnit, pct.	95	94	95	88

Respekt:				
	Sparekassen 2010	Sparekassen 2009	Top 10	Top 50
Gennemsnit, pct.	94	96	94	86

Retfærdighed:				
	Sparekassen 2010	Sparekassen 2009	Top 10	Top 50
Gennemsnit, pct.	94	96	95	89

Stolthed:				
	Sparekassen 2010	Sparekassen 2009	Top 10	Top 50
Gennemsnit, pct.	97	96	98	92

Fællesskab:				
	Sparekassen 2010	Sparekassen 2009	Top 10	Top 50
Gennemsnit, pct.	97	96	97	92

Alt taget i betragtning mener jeg, at det er et rigtigt godt sted at arbejde:				
	Sparekassen 2010	Sparekassen 2009	Top 10	Top 50
Gennemsnit, pct.	99	98	98	94

Tilskud til behandling

Sparekassen ønsker et godt arbejdsmiljø, og ud fra Sparekassens ledelsesfilosofi og værdigrundlag yder vi tilskud til psykologhjælp, massage m.m.

I Sparekassens ledelsesfilosofi og værdigrundlag er der er vilje, evne og mod til at behandle medarbejderne ens, ved at behandle dem forskelligt. Hvis en medarbejder har brug for massage, psykolog eller lignende, betaler Sparekassen udgiften. Dette betyder ikke, at alle har fri adgang til massage eller psykolog. Men det betyder heller ikke, at hvis vi ikke vil betale for alle, vil vi ikke betale for nogen.

Krisehjælp

Ifølge kollektivt overenskomst dækker Sparekassen medarbejdernes behov for krisehjælp ved røveri, røverforsøg, overfald og lignende, der har relation til ansættelsesforholdet. Derudover ønsker Sparekassen at støtte medarbejderen og familien bedst muligt i alle livets kriser.

Registrering af merarbejde

I Sparekassen ønsker vi, at merarbejde skal afspadses løbende, så det gennemsnitlige merarbejde pr. medarbejder ikke overstiger 37 timer pr. 31.12. Det skal tilstræbes, at ingen enkeltmedarbejder har mere end 74 timer merarbejde pr. 31.12.

	2009	2010
Medarbejdere med merarbejde pr 31.12	90	90
Heraf: Op til 37 timer	83 ⁵	84 ⁶
Mellem 37 og 74 timer	5	2
Mere end 74 timer	2	3

⁵ Gennemsnit 5,5 timer ⁶ Gennemsnit 6,4 timer

Seniorer

I Sparekassen har vi ingen seniorpolitik. For medarbejdere over 55 år er det dog obligatorisk, at der til medarbejderudviklingssamtalerne 1 gang om året skal snakkes om "senioralderen". Derudover har flere medarbejdere benyttet Flowspil til at forberede sig til den "tredje alder".

Pensionistklubben

Balancen mellem arbejdsliv og privatliv rækker også ind i pensionisttilværelsen, hvor mange ikke har lyst til at slippe arbejdet helt. Sparekassen har etableret en "pensionistklub", 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 og mulighed for at hjælpe til med ad hoc opgaver og følge med i udviklingen.

Vores efterlønnere og pensionister har også fortsat mulighed for at ønske perioder i sommerhusene og i lejligheden i København.

I 2009 blev vi gjort opmærksomme på, at flere tidligere kolleger havde svært ved at starte en pensionisttilværelse, da det betød et stort afsavn til en arbejdsplads med stor tilknytning og indlevelse, samt mange gode kollegaer. Ved at lytte til de tidligere medarbejdere, fandt vi ud af, at både Sparekassen og de pensionerede kunne have stor glæde af en fortsat tilknytning. Derfor fik medlemmer af "pensionistklubben" adgang til



Thomas Meldgaard

Da Middelfart Sparekasses nye hovedsæde skulle indvies i foråret 2010, blev en række af Sparekassens tidligere medarbejdere spurgt, om de kunne tænke sig at blive rundvisere. En af dem, der sagde ja, var den tidligere revisionschef Thomas Meldgaard, som i 15 år havde arbejdsplads i den gamle Sparekassebygning i Algade. Han kunne sagtens se sig selv vise rundt i det nye hovedsæde.

Sparekassens intranet, og kan derigennem holde sig opdateret og fortsat være "en del af holdet". Derudover giver det Sparekassen en enestående mulighed for at trække på "pensionistklubbens" ressourcer og viden om Sparekassen.

I 2010 har det blandt andet udmøntet sig i hjælp til et større scanningsprojekt og til rundvisninger i vores nye hovedsæde.

Barsel

Vi har oplevet, at flere medarbejdere har haft udfordringer ved at vende tilbage på arbejdspladsen efter endt barsel. Det er meget individuelt, hvad årsagen er, men vi har konstateret, at frygten for manglende tilhørsforhold til Sparekassen har spillet en væsentlig rolle. Den medarbejderværdiansvarlige har derfor sammen med HR afdelingen en løbende kontakt igennem hele barselsperioden. Det er med til at sikre en tilknytning til samtlige medarbejdere under deres barselsperiode.

Det er ligeledes vigtigt, at medarbejderne ved, at der er plads til dem, når de kommer tilbage. Vi oplever ofte en ændring i det behov og de ønsker, medarbejderne har til arbejdspladsen. Det kan være ønsker om at starte på deltid eller ønsker om mindre krævende arbejdsopgaver. Vi forsøger at være fleksible, så vidt det er muligt, og efterkomme de behov, der kan opstå efter endt barsel.

Aftaler om at vende tilbage til Sparekassen laves i samarbejde med medarbejderen og baseres på den individuelle situation.

Medarbejderne i Middelfart Sparekasse får en gave i forbindelse med barsel. Gaven består af et tilbud om besøg af privat sundhedsplejerske i 2 timer.

Barselsgaven

- *Trives jeres barn og I selv?*
- *Er der noget, I gerne vil ændre i familielivet?*
- *Hvad er normalt, og hvad er unormalt?*
- *Hvad skal jeres barn have med fra jeres familie?*
- *Står fødslen og den første tid i vejen for at komme videre?*
- *Hvordan er jeg sammen med mit barn?*
- *Hvordan får vi det hele til at hænge sammen, når arbejdslivet genoptages?*

Vi har som forældre mange spørgsmål og bekymringer. De fleste går med tiden i sig selv, og nogen bekymringer bliver dog ved med at dukke op, og bør kikkedes efter!

4. Integration og ligestilling

Medarbejdere i jobs på særlige vilkår i faste og midlertidige stillinger

Sparekassen er positiv og åben overfor henvendelser fra jobcenter og andre offentlige institutioner med henblik på arbejdsprøvning i en periode. Det kan så enten resultere i, at den pågældende kommer videre med en uddannelse eller i et nyt job, eller at vi selv vælger at ansætte den pågældende.

Ansatte på særlige vilkår med offentligt løntilskud

2009 | 2010

5⁷ | 9⁸

⁷ heraf 3 i fast stilling

⁸ heraf 4 i fast stilling

I 2010 har vi blandt andet haft 3 medarbejdere i arbejdsprøvning.

Det er vigtigt for Sparekassen, at det skal give mening både for den enkelte og for Sparekassen at sige ja til f.eks. en arbejdsprøvning. Vi skal have noget reelt at tilbyde, således at vi er med til at klæde medarbejderen bedst muligt på til job i Sparekassen eller i en anden virksomhed.

Selvtillid giver en god arbejdsplads

Artikel fra CABI – Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats

Hos Middelfart Sparekasse ansætter de medarbejdere i fleksjob. Det er en del af en storstilet strategi om at sikre medarbejderne selvtillid.

I Middelfart Sparekasse satser de på selvtillid. Det gør de blandt andet ved at ansætte medarbejdere i fleksjob. En af dem er Søren Jeppesen, der har en form for autisme. Han er ansat i Sparekassens it-afdeling og er rigtig glad for det.

Men det giver også rigtig gode resultater for Middelfart Sparekasse at have medarbejdere i fleksjob. IT-chef Gert Due Jørgensen lægger ikke skjul på, at Søren Jeppesen er blevet lige så uundværlig som de andre medarbejdere.

Netværksprisen 2010

Middelfart Sparekasse blev nomineret til Netværksprisen 2010 i kategorien 'Virksomheder med over 100 ansatte'. Dommerkomitéens begrundelse lød således:

"Dommerkomitéen har valgt at nominere Middelfart Sparekasse for sin mangeårige indsats for at skabe en arbejdsplads med plads til forskellighed og trivsel for alle. Virksomheden rekrutterer og fastholder blandt andet personer med handicap, nydanskere og personer med psykiske problemer.

Denne indsats er særligt bemærkelsesværdig, da Middelfart Sparekasse er en del af en branche, som oftest er præget af at have en meget homogen medarbejderstab.

I det hele taget er det tydeligt, at dét at tage vare på hinanden, er en integreret del af Middelfart Sparekasse og dens ledelse. De har stor fokus på trivsel og udviser en forebyggende tankegang ved fx at have individuel tilrettelæggelse af arbejdet med henblik på at skabe balance mellem arbejdsliv og privatliv."

Fordelingen af kvinder/mænd i ledende stillinger

Sparekassen ønsker til enhver tid at ansætte den bedst kvalificerede, men tilstræber at få flere kvinder på ledende poster i bedst mulig harmoni med kønsfordelingen i de enkelte afdelinger.

Ledende stillinger er: Direktionen samt alle værdiansvarlige.

	2009		2010	
Kvinder	14	42%	19	44%
Mænd	19	58%	24	56%

5. Sundhedsfremme

Sundhed og trivsel på arbejdspladsen

For Middelfart Sparekasse handler sundhedsledelse om at skabe nogle rammer, der gør det nemmere for den enkelte medarbejder at træffe sunde valg på og uden for arbejdspladsen.

En systematisk indsats for at fremme sundhed og trivsel i Middelfart Sparekasse er udtryk for den ansvarlige virksomhedsstrategi, som Sparekassen ønsker at lægge for dagen.

Sundhed er ikke længere kun den enkeltes ansvar, men en fælles opgave, hvor Sparekassen som arbejdsplads er en central arena og medspiller. Det moderne samfund står over for en lang række udfordringer, som vedrører vores sundhed. Der hersker en generel mangel på fysisk aktivitet og balance i livet, og der er let adgang til sundhedsskadelige produkter så som alkohol og tobak. Dette betyder en stor udbredelse af en række livsstilssygdomme, hvor kræft, hjertekarsygdomme, kroniske lungesygdomme, diabetes og muskel-skelet-sygdomme er de mest centrale. Derudover kommer de psykiske lidelser – herunder stress.

Denne udvikling er på langt sigt en trussel mod det moderne samfund, og det er nødvendigt med en samlet indsats, der kan vende udviklingen og øge befolkningens sundhed. Her kan og ønsker Middelfart Sparekasse, som arbejdsplads, at spille en væsentlig rolle.

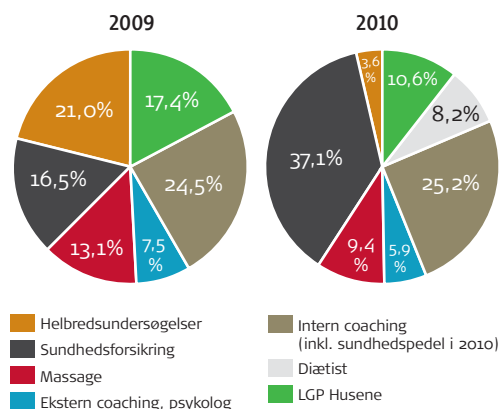
Sparekassen er det sted ud over vores hjem, hvor mange af os opholder os mest, og hvor vi har mange vigtige sociale relationer. Derfor er Sparekassen velegnet for indsatser til at fremme sundheden. Som virksomhed føler vi i høj grad et medansvar for medarbejdernes velfærd og vaner

og ser arbejdet med at fremme sundhed og trivsel i Sparekassen som en naturlig del af vores overordnede strategi.

Der er tale om et udviklingsområde, hvor vi ikke kender alle sammenhænge mellem indsats og effekt, men den tilgængelige forskning sandsynliggør, at systematiske indsatser vil være en gevinst for medarbejderne og samfundet som helhed og dermed for Middelfart Sparekasse.

I Middelfart Sparekasse forsøger vi at skabe de bedst mulige rammer, så medarbejderne har nemmere ved at træffe sunde valg på arbejdspladsen. Som virksomhed føler vi i høj grad et medansvar for medarbejdernes velfærd og vaner og ser arbejdet med at fremme sundhed og trivsel i Sparekassen som en naturlig del af vores overordnede strategi.

Udgifter til sundhed



	2009	2010
I alt anvendt, kr.	1.331.150	1.395.135
Anvendt i gnsn. pr. medarbejder, kr.	7.395	7.118

Det er Sparekassens mål at sikre den enkelte medarbejder en god balance mellem arbejdslivet, privatlivet og jæg'et, hvor der er taget de nødvendige individuelle hensyn. Sparekassen arbejder med sundhed ud fra den holdning, at forebyggelse er vigtigst.

I tilfælde af misbrug eller lign. tager Sparekassen en aktiv rolle for at hjælpe og støtte medarbejderen og de nærmeste.

Siden 2006 har vi haft et samarbejde med Privathospitalet Mølholm i Vejle, hvor samtlige medarbejdere har mulighed for en omfattende helbredsundersøgelse og konsultation hvert andet til tredje år.

Vi vurderer dog, at et tilbud om en helbredsundersøgelse – en såkaldt sundhedsprofil – på selve arbejdspladsen vil tilgodese medarbejderen travle hverdag, og at vi derfor kan opnå en stor tilslutning.

På trods af dokumenteret viden om kortsigtet effekt ved personlige sundhedsprofiler, ser vi tiltaget som et fantastisk redskab til at fange medarbejdernes interesse og i det hele taget sætte fokus på sundhed.

Vi ønsker derfor at gennemføre sundhedsprofilerne i starten af 2011 som et indledende kapitel i Sparekassens sundhedsledelse. Sundhedsprofilerne vil blive efterfulgt af andre tiltag, og gennem et vedvarende fokus på sundhed mener vi, at den samlede indsats vil have en langsigtet effekt.

Sundhed gennem "selvvurderet helbred"

Sparekassens medarbejdere kunne i oktober 2010 frivilligt deltage i en anonym spørgeskemaundersøgelse (selvvurderet helbred), hvor vi modtog 94 besvarelser svarende til 48 pct. af medarbejderne.

Formålet med spørgeskemaundersøgelsen var at:

- skabe et overblik over den samlede sundhedsadfærd omkring KRAM faktorerne (Kost, Rygning, Alkohol og Motion).
- danne et billede af, hvad medarbejderne vurderer som de vigtigste elementer i KRAM faktorerne. En viden der med fordel kan benyttes til at vurdere, hvilke områder der skal prioriteres højest i det fremtidige sundhedsarbejde.
- give den enkelte medarbejder indsigt i egne vaner og adfærd omkring KRAM faktorerne.

Spørgeskemaundersøgelsen samt en intern dataindsamling af Sparekassens sundhedsfremmende rammer danner grundlag for nedenstående afsnit om KRAM:

Medarbejdernes vurdering af eget generelle helbred

Ud fra den frivillige spørgeskemaundersøgelse kan vi konkludere, at Middelfart Sparekasses medarbejdere overordnet vurderer deres eget generelle helbred som værende godt.

Hvorledes vil du vurdere din nuværende helbredstilstand i almindelighed?

Af de 94 besvarelser mener:

- 0 pct. at deres nuværende helbredstilstand er meget dårlig
- 1 pct. at deres nuværende helbredstilstand er dårlig
- 12 pct. at deres nuværende helbredstilstand er nogenlunde
- 68 pct. at deres nuværende helbredstilstand er god
- 19 pct. at deres nuværende helbredstilstand er virkelig god.

Tror du, man kan gøre noget for selv at bevare et godt helbred?

Af de 94 besvarelser mener:

- 0 pct. at egen indsats ikke har betydning
- 1 pct. at egen indsats har nogen betydning
- 20 pct. at det er vigtigt
- 79 pct. at egen indsats er særdeles vigtig.



Pia, Mikael, Mikkel og Martin, der hver dag laver mad til personalet i Middelfart Sparekasses hovedsæde

Kost

Over 92 pct. af de medarbejdere der har besvaret spørgeskemaundersøgelsen, mener at det vil være nemt for dem at gennemføre en ændring i deres vægt, hvis de besluttede sig for det.

Medarbejderne blev ligeledes spurgt, hvilken form for hjælp de ville have, hvis de skulle ændre deres vægt. Her lå fokusset på tilbud om motion, hjælp og støtte fra familie, kostvejledning og muligheden for at gøre det sammen med andre.

Madpakker

Kortlægningen af kostområdet i Middelfart Sparekasse omfatter hovedkontoret og de 10 øvrige afdelinger. I hovedkontoret har medarbejderne mulighed for at benytte husets kantine, og i de øvrige afdelinger er der ikke nogen madordning. Samtlige afdelinger har dog mulighed for at opbevare madpakker og lignende på køl.

Grundet kantineens beliggenhed, har 58 pct. af Sparekassens medarbejdere mulighed for at benytte den på daglig basis, og det har 113 ud af 114 medarbejderne i hovedkontoret valgt.

Leverandører

Siden marts 2010 har vi haft et fantastisk samarbejde med Meyer Kantiner, der står for driften af hovedkontorets kantine.

Kantine

Meyer Kantiners madlavningsfilosofi, som de kalder 'spis igennem', bygger på nordiske råvarer med tilsmagningsprincipper fra det asiatiske køkken samt middelhavskøkkenet. Ret-



terne er rige på syrlige, sødmefulde, mildt bitre og "hotte" elementer. 'Spis igennem' konceptet er udviklet af Claus Meyer og Arne Astrup fra Institut for Human Ernæring og byder på helt nye madlavnings- og måltidsprincipper, som gør det muligt at spise igennem og samtidig styrke sundheden på længere sigt.

Fedtprocent

'Spis Igennem' har til formål at trække den samlede fedtenergiprocent ned på 30 – Hvilket er i tråd med fødevarestyrelsens anbefalinger. Princippet illustrerer således forholdet mellem grønsager og kødindhold i retten. Det skal dog bemærkes, at rettens samlede fedtenergiprocent selvfølgelig også påvirkes af andre ingredienser.

Buffeten er sammensat således, at der dagligt tilbydes 2 "fyldige" salater, som fra køkkenets side er færdigblandede efter årstiden. Disse salater indeholder altid enten rodfrugter, bælgfrugter, korn, pasta, ris mm., således at salaterne i princippet udgør et måltid i sig selv.

Et initiativ der også imødekommer vegetarer.

Kostfibre

Meyer Kantiner bestræber sig på at servere fuld-kostprodukter i form af brune ris, fuldkornspasta mm. Der anvendes fuldkornsmel, groft rugmel og skårede kerner til det hjemmebagte brød. Her sørges der desuden for, at brødet indeholder skaldelene fra kornene, da det er i disse, det største fiberindhold optræder.

Danske kontra udenlandske råvarer

Generelt foretrækkes brugen af nordiske mejeriprodukter. Derudover serveres der så vidt muligt æbler, pærer, blommer og danske

bær (i højsæsonerne) fra plantagerne på Lilleø. Plantagerne er desuden hovedleverandør af koldpresset most og saft, der serveres i kantinen. Generelt set vælges danske og nordiske grøntvarer med afsæt i sæsonerne.

Økologi

Målet er at 30 pct. af råvarevægten er økologisk. Økologiprocenten måles hvert kvartal i alle kantiner. Derfor tilstræbes Fødevarestyrelsens økologiske spisemærke i minimum bronze.

Opskrifter med hjem

Madopskrifter, kokketips og sæsontips formidles i kantinens brochurestander, som står i kantinen. Ved temadage fyldes standeren op med madopskrifter fra det aktuelle tema.

Frugt og grønt

Middelfart Sparekasse tilbyder frugtordning til samtlige medarbejdere. Der stilles dagligt kasser med økologisk frugt til rådighed i hovedkontoret. De øvrige afdelinger sørger selv for, at der handles frugt ind, således at det også her er tilgængeligt hver dag.

Forbruget svarer til ca. 1,5 stykke frugt pr. medarbejder pr. dag, og spørgeskemaundersøgelsen viser, at over 76 pct. af de medarbejdere, der har svaret, spiser frugt dagligt eller næsten dagligt.

Kostaktiviteter

I 2010 startede Sparekassen et diætistkursus. Flere end 20 personer med adm. direktør Hans Erik Brønserud i spidsen tilmeldte sig med det ambitiøse mål at tage mindst 10 kg. En ekstern diætist står for individuelle samtaler og fælles oplæg om kost. Der bliver i samme omgang også tilbudt motion (gang/løb) til deltagerne. De foreløbige resultater fra diætistkurset har overvejende været positive.



Rygning

Spørgeskemaundersøgelsen gav følgende viden om medarbejdernes rygevaner:

Ud af de 94 besvarelser, var der 12 rygere. 7 ud af dem mener, at det er vigtigt for dem at holde med at ryge. Stort set alle rygerne mener, at de har forholdsvis nemt ved at stoppe. Det er individuelt hvilket behov den enkelte ryger har for at hjælp til at stoppe.

- 12 af de medarbejdere der har svaret, ryger dagligt cigaretter. Der er ingen, der har svaret at de ryger pipe, cerutter eller cigarer.
- 7 ud af 12 ryger i gennemsnit 1-10 cigaretter om dagen
- 5 ud af 12 ryger i gennemsnit 11-20 cigaretter om dagen

Spørgeskemaundersøgelsen viste at 9 ud af 94 medarbejdere af og til eller dagligt bliver udsat for passiv rygning på deres arbejdsplads.

Rygestop

Sparekassen har fokus på medarbejdernes sundhed og støtter op om alle tiltag, der er sundhedsfremmende. Medarbejderne får den frihed, de behøver, til deltagelse i eksterne rygestopkurser. Derudover har Sparekassen i 2010 løbende oplyst medarbejderne omkring diverse eksterne rygestopkurser.

Alkohol

Ifølge Sundhedsstyrelsen er alkoholforbrug relateret til 60 forskellige sygdomme.

Statens Institut for Folkesundhed angiver i deres notat "Alkoholforbrug i Danmark" fra september 2008, at 860.000 danskere drikker over genstandsgrænsen. Heraf har 585.000 et skadeligt forbrug, og 140.000 danskere er afhængige af alkohol.

Spørgeskemaundersøgelsen i Middelfart Sparekasse gav følgende resultat af alkoholvaner:

Hvor ofte drikker du alkohol?

Af de 94 besvarelser drikker:

- 14 pct. alkohol mindre end en gang om måneden
- 20 pct. alkohol 1-3 gange om måneden
- 33 pct. alkohol 1-2 gange om ugen
- 21 pct. alkohol 3-4 gange om ugen
- 12 pct. alkohol 5-7 gange om ugen

Procedurer for behandling og forebyggelse af alkoholproblemer

Sundhed er ikke længere kun den enkeltes ansvar men en fælles opgave, hvor Sparekassen som arbejdsplads ønsker at være en central arena og medspiller. For at det kan lykkes, vil vi gerne fremme dialogen – også den svære af slagsen.

Problemer med vægt, alkohol, rygning, stress eller lignende kan påvirke ens livskvalitet. Derfor har Sparekassen gjort opmærksom på, at uanset hvilke problemer man som medarbejder i Sparekassen slås med, så kan man til enhver tid kontakte enten tillidsmanden, HR afdelingen eller ens medarbejderværdiansvarlige. Så vil vi gøre alt, hvad vi kan, for at hjælpe og støtte medarbejderen og de nærmeste. Alle henvendelser bliver naturligvis behandlet fortroligt.

Engang drak vi vand til maden. Nu drikker vi vin – før, under og efter maden

Uddrag fra artikel "Vin er blevet hverdagskost" af Jesper Uhrup Jensen, 1. marts 2004

Danmark er blevet et vinland, og danskerne drikker mere vin end nogensinde. Vinen står for den mest markante ændring i danskernes alkoholkultur gennem de sidste 30- 40 år, og især siden 1980'erne er vinforbruget øget.

Den ændrede danske alkoholkultur kommer til udtryk ved at der drikkes mere og af flere, der drikkes mindre ritualiseret – Det er ikke længere forbundet med faste rammer så som måltider, højtideligheder eller på anden måde en begivenhed, der giver anledning til at drikke et glas vin eller en øl.

Motion

Fysisk aktivitet

Over 90 pct. af Sparekassens medarbejdere har et stillesiddende arbejde, og ud fra besvarelserne kan vi konstatere, at stort set samtlige af de medarbejdere, der har svaret, mener, at det er vigtigt for dem at være fysisk aktive. Det samme antal mener ligeledes, at det ville være nemt for dem at gennemføre en beslutning om at være mere fysisk aktiv.

Eksterne motionstiltag

Sparekassen opfordrer medarbejderne til at dyrke så meget motion som muligt. Sparekassen er løbende sponsor for en lang række cykelløb, kapsejladser og motionsløb, og i forbindelse med sponsoratet tilbyder Sparekassen ofte medarbejderdeltagelse til arrangementerne.

Interne motionstiltag

I 2010 blev fokus på medarbejdernes fysiske sundhed yderligere styrket. Med det mål at undersøge, hvilke fysiske tiltag der vil være de rigtige for medarbejderne at arbejde videre med, havde vi i 2010 ansat en sundhedspedel i en projektstilling 25 timer om ugen. Timerne blev dels anvendt til at give massage og kraniosakral terapi og dels til at skabe aktiviteter, der kan sikre fysisk velvære for hele Sparekassen. For eksempel er der igangsat et kort trænings- og udstrækningsprogram i hver enkelt afdeling.

På langt sigt er målet at opnå en kultur, hvor sundhed og motion er en naturlig og integreret del af hverdagen, og hvor medarbejderne selv tager initiativ til øvelser i arbejdstiden.

Fysiske faciliteter i Sparekassen

I samtlige af Sparekassens afdelinger findes der bade- og omklædningsfaciliteter til de medarbejdere, der ønsker at løbe eller cykle til og fra arbejde. I Middelfart ligger Sparekassens parkeringshus ca. 400 meter fra hovedkontoret. Medarbejderne opfordres her til at benytte parkeringshuset og få lidt motion og frisk luft før og efter arbejde.



Christina Bruun Nielsen, taekwondoudøver og erhvervsrådgiver i Vejle afdelingen

6. Engagement i det omgivende samfund, herunder lokalsamfundet

Støtte til aktiviteter i lokalområdet, idræt, kultur mv.

Det er naturligt for Sparekassen at give noget tilbage til det samfund, som Sparekassen er en del af, og derfor støttes aktiviteter i lokalområdet både økonomisk og med praktisk gennemførelse. Sparekassen støtter både sportsfolk på eliteplan, lokale foreninger og organisationer samt mindre synlige aktiviteter med gode formål.

	2009	2010
Sponsorering, Møntkort-aktiviteter mv., kr.	4.680.826	5.238.772

7. Opmærksomhed på globale udfordringer

De 10 principper i FN's Global Compact bygger på internationalt anerkendte konventioner om menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorrupition. Middelfart Sparekasse er ikke tilmeldt Global Compact, da vi helt tilbage i 2001 valgte at rapportere om social ansvarlighed efter modellen fra Green Network. Det er alligevel helt naturligt for Sparekassen at efterleve og støtte op om principperne fra FN's Global Compact:

Menneskerettigheder

1. Virksomheden bør støtte og respektere beskyttelsen af internationalt proklamerede menneskerettigheder inden for virksomhedens indflydelsesområde.
2. Virksomheden skal sikre, at den ikke medvirker til krænkelse af menneskerettighederne.

3. Arbejdstagerrettigheder, herunder børnearbejde og tvangsarbejde
4. Virksomheden bør opretholde frihed til organisering og anerkende arbejdstageres ret til kollektive forhandlinger.
5. Virksomheden bør støtte afskaffelsen af alle former for tvangsarbejde.
6. Virksomheden bør støtte en effektiv afskaffelse af børnearbejde.
7. Virksomheden bør støtte afviklingen af diskrimination i arbejds- og ansættelsesforhold.

Miljø

Virksomheden bør støtte en forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer.

8. Virksomheden bør tage initiativ til at fremme større miljømæssig ansvarlighed.
9. Virksomheden bør opfordre til udvikling og spredning af miljøvenlige teknologier.

Anti-korrupition

10. Virksomheden bør modarbejde alle former for korrupition, inklusiv økonomisk udnyttelse og afpresning.

Påtegning: Den kommunale vurdering og prioritering

Middelfart Sparekasse arbejder fortsat målrettet og aktivt med CSR. Sparekassen udviser et stort samfundsansvar til gavn for både medarbejdere og lokalsamfundet, samtidig tager virksomheden et globalt ansvar i forhold til støtte til forskellige projekter i tredjeverdens lande. Middelfart Sparekasse har – som det gør sig gældende de foregående år – arbejdet målrettet og seriøst med at tage ansvar for samfundsudviklingen og skabe samfundsværdi.

Fra kommunal myndigheds side kan man derfor tilslutte sig Middelfarts Sparekasses vurdering og prioritering af indsatsområderne i deres sociale redegørelse for 2010.

Middelfart 10. marts 2011.



Per Rasmussen
Jobcenterchef Middelfart