

HR-RAPPORTEN 2020



(Kunst på Moloen, Bodø 2018)

Forord

Året 2020 ble annerledesåret, preget av en verdensomspennende pandemi, åpning av nytt hovedkvarter, omorganisering, inngåelse av et nytt strategisk samarbeid på Helgeland, nedleggelse av kontorer og nedbemanning av ansatte. Et svært krevende år, hvor våre ansatte har vist vilje og evne til å stå sammen og bidratt til gode resultater for våre kunder, eiere og landsdelen.

Rødbanken åpnet for kunder og ansatte den 6 januar, etter to år med nybygg og *oppussing*. En av målsetningene med Rødbanken var å åpne opp konsernets indre liv og invitere samfunnet inn. Med deler av bygget til utleie, ble årets første måned preget av arrangementer som Tromsøs internasjonale film festival (TIFF), og Nordlysfestivalen. Konsernet selv benyttet anledningen til å holde årets ledersamling i Rødbanken, og starte ny strategi prosess.

SpareBank 1 Nord-Norge gjennomførte endringer i ledelsen, med ny konsernsjef Liv Bortne Ulriksen, ny konserndirektør Kreditt og risikostyring Marius Nilsen og ny konserndirektør for kommunikasjon og samfunn Stein-Vidar Loftås. Senere ble selskapets fire regioner organisert i divisjonene Privatmarked og Bedriftsmarkedet. Disse blir ledet av henholdsvis konserndirektør Lasse Hagerupsen (Privatmarkedet) og konserndirektør Trude Glad (Bedriftsmarkedet).

Korona utfordret også SpareBank 1 Nord-Norge, fra de urolige internasjonale markedene, nasjonale og internasjonale reguleringer, til eget arbeidsmiljø. Det ble raskt etablert en intern koronastab som håndterte all korona relaterte oppgaver gjennom 2020. Gjennom definerte krisescenarioer, og en intern trafikklysmodell ble lokale utbrudd og hendelser håndtert daglig.

2020 ble også året der selskapet inngikk en strategisk avtale med Helgeland SpareBank som involverte salg av fire bank filialer på Helgeland. Samtidig var det gjennom analyser av bankens struktur og oppgaver, og ny forretningsstrategi identifisert potensiale for

nedjustering av antall kontorer og bemanning generelt. Totalt 18 kontorer ble nedlagt, og 100 personer valgte å slutte. Ingen ansatte ble sagt opp, og de ansatte som ønsket å jobbe fra annen lokasjon enn de nedlagte kontorene fikk anledning til dette.



HR-sjef Petter Gjerpe

Innhold

Forord.....	2
1. Innledning	5
2. Organisasjon	6
2.2 Midlertidige ansatte	8
2.3 Turnover	9
2.4 Kjønnssfordeling	9
2.5 Alderssammensetning	11
3. Rekruttering.....	12
4. Prestasjonsstyring og belønning.....	13
4.1 Fast lønn	14
4.2 Variable godtgjørelser	14
4.3 Ansatterådgivning og betingelser	15
5. Arbeidsgiverforholdet	17
5.1 Partssamarbeidet og vernetjenesten	17
5.2 Ansattundersøkelsen	19
5.3 Helse, miljø og sikkerhet (HMS)	20
5.6 Sykefravær	23
5.7 Overtid	24
6. Lederutvikling	25
7. Ansattutvikling	26
7.1 Introduksjonsprogram	26
7.2 Autorisasjoner	26
7.3 Andre læringsaktiviteter	27
8 Prioriteringer 2021.....	28

1. Innledning

I en turbulent tid har organisasjonen fortsatt holdt stø kurs. Med ny konsernsjef, ny strategi, nytt hovedkontor og med en ny organisering, har vi «rigget» oss for fremtiden.

Nøkkeltall viser at våre 941 ansatte er en engasjert gjeng. Konsernet har hatt en rekordhøy deltakelse på årets ansattundersøkelse – hele 92 %! Vi registrerer også at vi har en stor og kvalifisert søkermasse som ønsker å bli med på laget. Men de møter hard konkurranse fra interne som ønsker å prøve seg ut i nye stillinger eller våre midlertidige ansatte som ønsker å få fast stilling.

Sykefraværet i konsernet er på 3,51 %, og ligger fortsatt under sykefravær i landsdelen og finansbransjen.

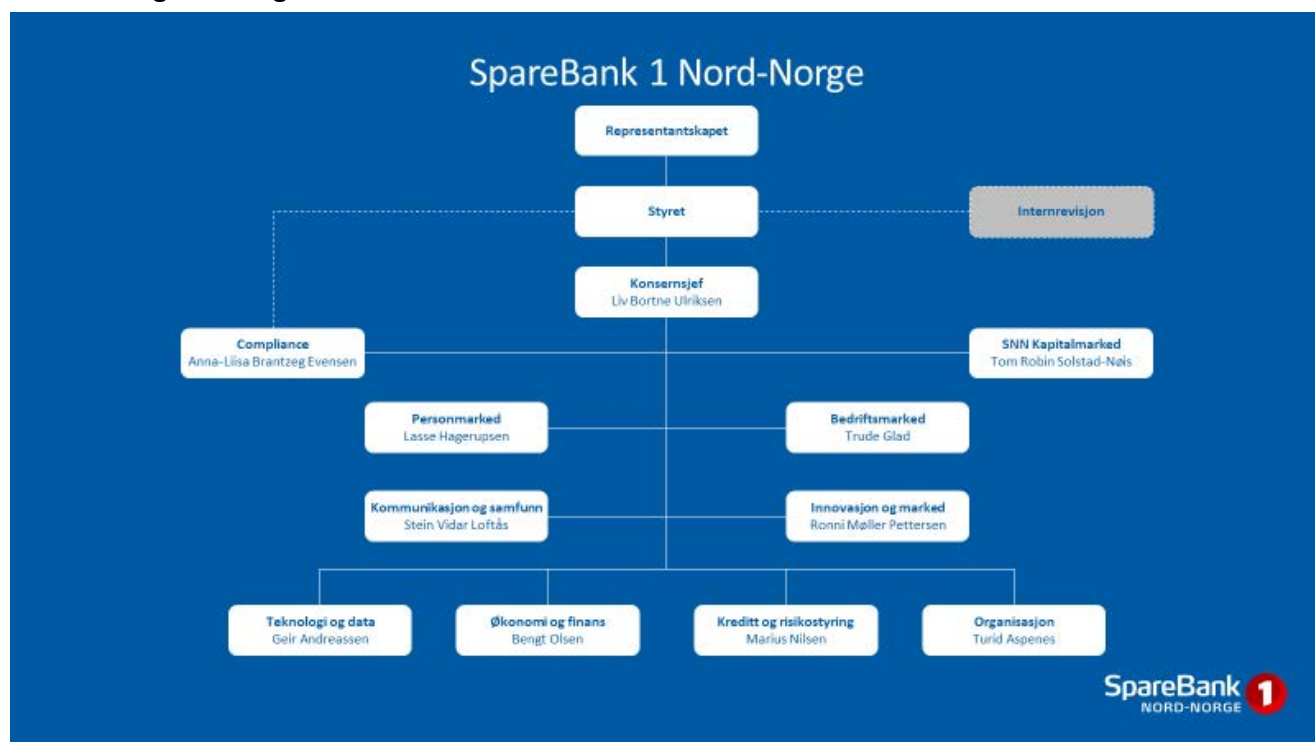
HR-rapporten skal gi et bilde av organisasjonen i 2020. Den omhandler nøkkeltall, fakta og vurderinger knyttet til bla. organisasjonen, rekruttering, prestasjonsstyring og belønning. I tillegg omhandler rapporten aktiviteter og status relatert til de formelle rammene konsernet forholder seg til som arbeidsgiver. I rapporten fremkommer det også hvordan vi har jobbet med utviklingen av ledere og ansatte i 2020.



Under siste konserntreffet i Harstad 2018 var 620 ansatte samlet til dugnad og folkefest! Korona ødela dessverre for det planlagte konserntreffet «Oppdrag Nord-Norge 2020» i Mo i Rana

2. Organisasjon

Det var store strukturelle endringer i organisasjonen i 2020. Under følger organisasjonskartet etter omorganiseringen i 2020:



Under følger en oversikt over organisatoriske hendelser i 2020:

- **Bankvirksomheten**

- Liv Bortne Ulriksen tiltrådte som ny konsernsjef, Stein Vidar Loftås tiltrådte som Konserndirektør Kommunikasjon og Samfunn og Marius Nilsen tiltrådte som Konserndirektør Kreditt og risikostyring
- Nytt hovedkontor i Tromsø (Januar 2020)
 - Nedleggelse av Jekta (Tromsø) og City Nord (Bodø)
- Organisatorisk endring som berørte hele organisasjonen
 - Divisjonalisering av markedsområdene
 - Strategisk samarbeid på Helgeland
 - Verdipapirforetaket ble omorganisert til SNN Kapitalmarked
 - Planlegging av nedstenging av 16 kontorer (iverksatt 01.01.2021) og prosess med frivillige sluttpakker

- **SpareBank 1 Regnskapshuset Nord-Norge**

- Fusjonert inn Tromsø Regnskap AS. Virksomhetene er nå samlokalisert i Tromsø og på Finnsnes, og kontor i Målselv drives videre underlagt avdelingen i Balsfjord.

- **SpareBank 1 Finans Nord-Norge**

- Det ble gjennomført en større organisatorisk endring i 2020.
Forretningsenhetene ble mer rendyrket, og en ny avdeling for driftsoppgaver og prosessutvikling (DPU) ble etablert.
- Det ble også ansatt nye ledere for bedriftsmarkedet og kreditt.

- **EiendomsMegler 1 Nord-Norge**

- Nedleggelse av kontor på Jekta og City Nord

2.1 Årsverk og utvikling

Kvartalsanalyser av konsernets bemanningssituasjon utarbeides, og inneholder samtidig informasjon om bla. sykefravær, overtidbruk, samt faste og midlertidige stillinger.

I 2020 ble antall årsverk redusert med 15,1 for konsernet og 28,1 for bankvirksomheten.

EiendomsMegler 1 Nord-Norge og SpareBank 1 Finans Nord-Norge har en stabil årsverksutvikling i perioden. Økningen i SpareBank 1 Regnskapshuset Nord-Norge tilskrives i hovedsak innfusjoneringen av Tromsø Regnskap etter fjorårets oppkjøp. I bankdelen skyldes reduksjonen i stor grad endring i kontorstrukturen og prosess med frivillige sluttpakker.

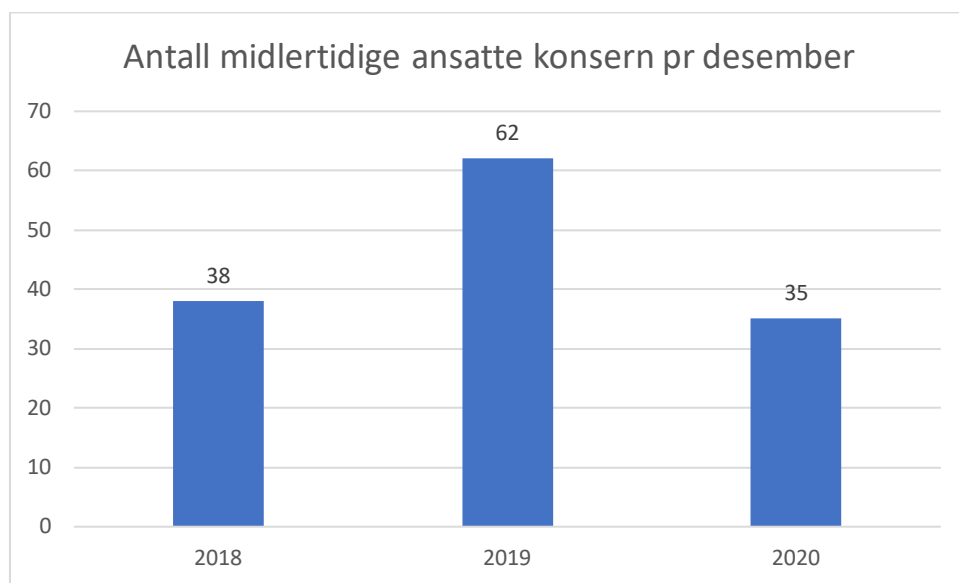
I de siste årene har det i konsernet vært en økning i årsverk, med vekst i alle selskaper. I 2020 ser en derimot en reduksjon grunnet nedbemanningen. Full effekt ser man ikke før i 2021. Fordelingen sees under i tabell.

Selskap	2017	2018	2019	2020
Konsernet	785	841,8	902,6	887,5
Bankdel	536	560,4	583	554,9
EiendomsMegler 1 Nord-Norge	87	85	91,3	91,5
SpareBank 1 Finans Nord-Norge	37	37	39,6	37,5
SpareBank 1 Regnskapshuset Nord-Norge	125	159,4	188,7	203,6

2.2 Midlertidige ansatte

Det er en målsetning om å ha en lavest mulig andel ansatte i midlertidige kontrakter. I 2020 fortsatte arbeidet med å erstatte midlertidige stillinger til faste stillinger basert på timer. Bruken av midlertidighet er høyest i Direktebanken hvor variasjonen av oppgaver kan variere mer enn hos øvrige avdelinger. Bruken av faste kontrakter på timer gir konsernet nødvendig fleksibilitet til å tilpasse ressursene til arbeidsmengden. Dette gir den ansatte en fordel av å være fast ansatt med de rettigheter som dette gir, mens SNN opplever at de ansatte får sterkere tilhørighet og lavere turnover.

Andelen midlertidige ansatte har variert de siste årene. Omfang og stillingsprosent strekker seg fra 0 - 100 % stillinger. **Midlertidige ansatte utgjorde i 2020 3,7 % av de ansatte mot henholdsvis 6,6 % i 2019 og 4,4 % i 2018.**



Andelen midlertidige ansatte forventes å fortsatt avta i 2021.

2.3 Turnover

101 av våre ansatte sluttet i 2020, noe som gir en turnover på 10,73 %. Det inkludere også de som gikk av med sluttavtaler som en del av nedbemanningen. Øvrige ansatte som signerte sluttpakke vil avslutte sitt arbeidsforhold i 2021. Regnskapshuset og banken som har dratt opp turnover i 2020. Avslutning av ansettelsesforhold i 2020 skyldtes i hovedsak ordinære egenoppsigelser og frivillige sluttpakker. I løpet av 2020 opplevde vi også dessverre 3 fritidsrelaterte dødsfall.

Neste år forventer vi en økt turnover, da resterende del av nedbemanningen vil inngå i tallene for 2021. Nedenfor følger en oppstilling over sluttårsaker:

	Bankvirksomhet	Finans	EM1	Regnskapshuset
Egenoppsigelse	32	4	9	13
Pensjonist	1			4
Død	3			
Avtaler	4			1
Sluttpakker 2020	30			
Sum	70	4	9	18

2.4 Kjønnsfordeling

Fra FNs bærekraftsmål har SpareBank 1 Nord-Norge forpliktet seg til følgende innenfor likestilling mellom kjønnene:



- SpareBank 1 Nord-Norge skal ha minimum 40 % kvinneandel i ledelsen.
- SpareBank 1 Nord-Norge skal øke kvinneandelen i nøkkelfunksjoner og tyngre fagstillinger.
- Det skal ikke være kjønnsmessige lønnsforskjeller mellom kjønn som ikke lar seg begrunne.
- SpareBank 1 Nord-Norge skal legge til rette for mangfold på arbeidsplassen.

I konsernet er det flere kvinner enn menn. Andelen kvinnelige ledere var 38 % ved utgangen av 2020. Ved ansettelse i lederstillinger skal det søkes balanse mellom kjønnene, og konsernet skal aktivt jobbe mot å nå målsetningen med minst 40% kvinner i ledende posisjoner uansett nivå. Dette er også beskrevet i rekrutteringspolicyen.

Ledelsen	2018		2019		2020	
	Antall	K/M	Antall	K/M	Antall	K/M
Konsernledelsen	11	2/9	10	3/7	9	3/6
Øvrig ledelse i banken	64	21/43	63	21/42	66	21/45
EiendomsMegler 1 Nord-Norge	15	5/10	17	5/12	17	4/13
SpareBank 1 Finans Nord-Norge	6	5/1	6	5/1	6	4/2
SpareBank 1 Regnskapshuset Nord-Norge	14	8/6	21	11/10	27	15/12
Sum	110	41/69	117	45/72	125	47/78
Prosentvis fordeling	100 %	37/63 %	100 %	38/62 %	100 %	38/62 %

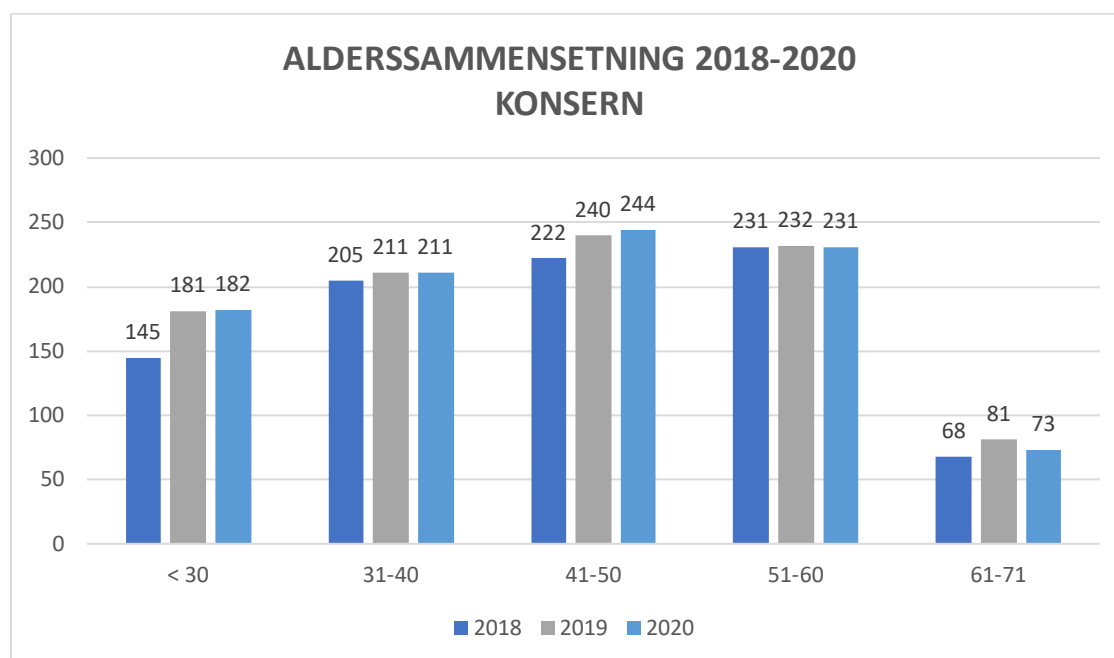
Legger man til grunn målsetningen om 40 % kvinner i ledende stillinger, ser man at konsernet ligger tett opp mot dette målet. SNN Finans og Regnskapshuset kan vise til en representasjon på godt over målsetningen. Banken og EiendomsMegler 1 trekker derimot kvinneandelen ned.

Lønnsanalysene påviser ikke lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, noe vi er særlig tilfreds med. Det hører med til historien at konsernet ikke har hatt behov for særskilte tiltak innenfor dette området. Lederne har fått kursing og informasjon om lønnsamtaler og prestasjonsutvikling. Det skal lede til rett og forståelig lønnsfastsettelse, og samtidig bidra til å sikre at vi ikke skaper lønnsforskjeller som ikke lar seg begrunne. For mer informasjon om lønn se kapittel 6.

2.5 Alderssammensetning

Alderssammensetningen i konsernet har de siste to årene vært relativt stabil. Sammenligner man tallene fra 2018 med 2020, ser vi derimot en økning i aldersgruppen under 30 år og i aldersgruppen 41-50.

Aldersgruppen 31-40 og 51-60 holder seg stabilt med foregående perioder (2018-2020), mens vi ser en reduksjon i antall ansatte i aldersgruppen 61-71. Så er det også verdt å merke seg at antall ansatte i aldersgruppen 61-71 kommer til å reduseres ytterligere grunnet den frivillige nedbemanningen. Her vil også øvrige aldersgrupper påvirkes.



Snittalder i konsernet er per desember 2020 43,5 år, og har hatt en svak reduksjon siden 2017.

Gjennomsnittsalder	2017	2018	2019	2020
Konsernet	44,5	44,0	43,7	43,5
Bankdelen	45,2	44,8	44,2	43,6
EiendomsMegler 1 Nord-Norge	39,3	39,0	38,7	39,7
SpareBank 1 Finans Nord-Norge	38,9	39,8	40,2	41,3
SpareBank 1 Regnskapshuset Nord-Norge	46,5	44,9	45,1	45,5

3. Rekruttering

2020 ble et krevende år også med tanke på rekruttering. Jobbintervjuer ble i hovedsak avvirket digitalt. Selv om rekrutteringsprosessen har gjennomgått store endringer, har tilbakemeldinger fra ledere og kandidater vært oppløftende. Digitale rekrutteringsprosesser ser dermed ikke ut til å ha påvirket konsernets evne til å tiltrekke seg kompetent arbeidskraft.

I løpet av året 2020 mottok SpareBank 1 Nord-Norge 1565 søknader til konsernets utlyste stillinger, fordelt på 847 menn og 715 kvinner. Vi opplevde en markant oppgang på søkere under koronaen, noe man kan relatere til et mer usikkert arbeidsmarked, permisjoner og oppsigelser i landsdelen.

Det ble jobbet målrettet mot rekruttering av kvinnelige leder kandidater. Av totalt 26 lederstillinger ble det ansatt 12 kvinner og 14 menn. Isolert sett er dette innenfor våre målsetninger.

Nedbemanningsprosessen påvirket også rekrutteringsområdet. For å ivareta kontorer som ble berørt av nedleggelser, utvidet man søknadsfristen på alle ledige stillinger til etter søknadsfristen på sluttpakker. Dette ble gjort slik at ansatte som ikke søkte sluttpakker, skulle få muligheten til å søke ny jobb i konsernet. Av stillingene som ble utvidet søknadsfrist, var det bare én stilling hvor det ble benyttet fortrinnsrett med bakgrunn i kontornedleggelse.

Rekruttering	2019	2020
Konsernet	136	82
Bankdelen	74	42
EiendomsMegler 1 Nord-Norge	10	8
SpareBank 1 Finans Nord-Norge	5	2
SpareBank 1 Regnskapshuset Nord-Norge	47	30

4. Prestasjonsstyring og belønning

Belønning er en investering i bedre prestasjoner og realisering av mål, og skal bidra til å tiltrekke, utvikle og beholde våre dyktige ansatte. Fastlønn utgjør den største enkeltdelen av belønning etterfulgt av pensjon, kollektive goder, variable godtgjørelser, individuelle goder og forsikringer.

Lønnstildelinger gjøres for andre år på rad gjennom en digital lønnsmodul der lederne innstiller på ny lønn til sine ansatte. Systemet er en god støtte for lederne i lønnsprosessen, og bidrar til god kontroll over lønnsopplysninger.

Det ble innført ny årlig rutine for registrering av opplysninger om verv og eierskap i henhold til Finansforetaksloven §9-2 og 9-3. Innhenting av opplysninger om verv og eierskap skjer ved ansettelse, og deretter vil den ansatte oppdatere fortløpende. Det ble identifisert 17 personer i konsernet som defineres som faktiske ledere og som innehar verv eller eierskap (i totalt 24 virksomheter) med forretningsforbindelse til SNN. I tillegg ble det meldt om 3 faktiske ledere som driver næringsvirksomhet uavhengig av kundeforhold. Engasjementene de ansatte innehar ble vurdert til å være av begrenset omfang og engasjement, og i henhold til de øvrige kriteriene for vurdering av habilitet og interessekonflikt. Samtlige verv og eierskap ble godkjent av styret.



(HR-rådgiver Anita Krüger Nese fikk en travel start som nyansatt med både lønnsprosess og innrapportering av styreverv og eierskap for alle ansatte)

4.1 Fast lønn

Resultatet av lønnsprosessen 2020 ble i konsernet på 2,2 %, hvor det sentrale tillegget utgjorde 0,3%. Det ble foretatt en ordinær og en særskilt vurderingsrunde, der den særskilte vurderingen tok hensyn til grupper eller strukturer som var lønnet skjevt. Den særskilte vurderingen førte til at enkelte ansatte ble løftet utover det ordinære nivået.

Lønnsfastsettelsen tar utgangspunkt i tre forhold: Leveranser, kvalitet og bidrag til organisasjonen.

Det er ingen tydelige lønnsforskjeller mellom kjønnene, men i de tyngste og høyst lønnende stillingene er det en overvekt av menn. Generelt ser vi en overvekt av kvinner i de lavere stillingskategoriene, mens de øvre stillingsgruppene har flere menn enn kvinner.

4.2 Variable godtgjørelser

Variable godtgjørelser i konsernet i 2020 var:

- Individuelle bonusordninger i SNN Kapitalmarked og investeringsrådgivere
- Provisjonslønn EM 1
- Engangskompensasjon
- Beredskapstillegg

- Funksjonstillegg
- Spareordning EK-bevis

Ny bonusordning for SNN Kapitalmarked ble besluttet i 2020 og vil erstatte eksisterende ordninger for det som tidligere het SNN Markets, og for investeringsrådgiverne. Rutine for bonuskomite ble også revidert i lys av bonusordningen.

4.3 Ansatterådgivning og betingelser

Ansattelån er fortsatt et av konsernets mest attraktive ansattegoder, og 1136 ansatte og pensjonister har boliglån i banken.

2020 har vært preget av svært stor aktivitet. I tillegg til ordinær kundeoppfølging, har ansatterådgiverne et særlig ansvar ved nyansettelser og avslutning av arbeidsforhold. Nyansatte er blitt kontaktet, og ansatte som har sluttet er endret til ordinære kundevilkår og overflyttet til FS.

Ca 300 ansatte har hatt økonomisk rådgiving relatert til finansiering av bolig/fritidsbolig, samt økonomisk rådgiving i forbindelse med endring i livssituasjonen.

- Det ble diskonterte 436 lån til ansatte i 2020, på til sammen kr 989.642.790,-
- Volum lån til ansatte/pensjonister: kr 2.459.628.721,-

I 2020 ble betingelser for pensjonister i konsernet endret. Dette berørte 145 ansatte som alle måtte behandles manuelt i form av nye lånesaker.

5 gjennomførte sensoroppdrag ARF og 10 gjennomførte sensoroppdrag Kredittautorisasjon i 2020.



(HR på avdelingstur til Malangen, november 2019)

5. Arbeidsgiverforholdet

Arbeidsgiverforhold omhandler de formelle rammene knyttet til arbeidsforhold.

5.1 Partssamarbeidet og vernetjenesten

Konsernets organisasjonsgrad var på 59 % per desember 2020, en økning fra 58,5 % i 2019.

En høy organisasjonsgrad sikrer ryddige og gode prosesser i organisasjonen, og det rapporteres om godt arbeid med rekruttering blant de tillitsvalgte på tvers i organisasjonen.

Vernetjenesten har hatt en aktiv rolle i oppfølging av smittevernsarbeidet knyttet til korona. Konsernet har også jobbet med en standardisering av årlige vernerunder som vil bli iverksatt i 2021.

Konsernets viktigste samhandlingsarena mellom arbeidsgiver, tillitsvalgte og vernetjenesten er Fellesutvalget. Her følger en oversikt over de fleste saker som har vært behandlet:

- Nytt fra ledelsen, HR, tillitsvalgte og verneombud – faste saker på møtene
- HR-rapport, sykefravær og overtid
- Lønnsomhetsprosjektet - sak på flere møter
- Organisatoriske endringer, omstilling og nedbemanning på flere områder
- Nedleggelse av kontor
- Sluttpakker i flere omganger
- Banksamarbeid på Helgeland og virksomhetsoverdragelse
- Årsrapporter FU og RFU'ene, strukturendring FU og RFU samt endring retningslinjer
- Ressursplanlegging i konsernet
- Forretningsstrategi og strategiprosess
- Pensjonsutredning
- Ansattebetingelser (ansattelån, avisabonnement, gruppeliv, betingelser pensjonister)
- HMS i bygg og status HMS
- Vernerunder – gjennomføring og rapportering
- Organisering av vernetjenesten
- Ny distribusjon og betjeningsmodell
- Rammeverk for operasjonell håndtering av korona relaterte hendelser
- Presentasjoner av makro, markedsrapporter, CRM-prosjektet og virksomhetsstyring
- Lønnsomhet i PM-divisjonen og planene fremover
- Valg representanter til AKAN-utvalget for 2021 - 2022

Partssamarbeid og vernetjeneste i konsernet er organisert på følgende måte:

OVERSIKT	ROLLER OG ORGANISASJONSTILHØRIGHET
FELLESUTVALGET	Arbeidsgivers representanter • Konsernsjef Liv Ulriksen • Konserndirektør Turid Aspenes • HR-sjef Petter Gjerpe Arbeidstakers representanter • Hovedverneombud Irina S. Møllersen • Hovedtillitsvalgt Finansforbundet Vivi Ann Pedersen • Hovedtillitsvalgt LO Finans Cecilie B. Wirkola Møtende vara • Nestleder vernetjenesten Stine Marlen Kronstad • Nestleder Finansforbundet May-Britt Nilsen
REGIONALE FELLESUTVALG	• Fellesutvalg Nord • Fellesutvalg Sør
ARBEIDSMILJØUTVALG SAMARBEIDSUTVALG	• EiendomsMegler 1 Nord-Norge • SNN Finans • SNN Regnskapshuset
VERNETJENESTEN	• Seks verneombud i bank • Ett i SpareBank 1 Finans • Ett i EiendomsMegler 1 Nord-Norge • Ett i SpareBank 1 Regnskapshuset • 13 tillitsvalgte i Bank/Konsern
FINANSFORBUNDET	• To i SpareBank 1 Finans • Fem i SpareBank 1 Regnskapshuset (inkl. to vara) • To i EiendomsMegler 1 Nord-Norge
LO FINANS	• Ni tillitsvalgte (inkl. to vara)

5.2 Ansattundersøkelsen

Ansattundersøkelsen gjennomføres årlig for å gi et bilde på hvordan ansatte i selskapet opplever arbeidsmiljøet, sammen med engasjement, endringsvilje, gjennomføring og ledelse. Undersøkelsen danner også et viktig grunnlag for utviklingsarbeid i hver enkelt avdeling.

Undersøkelsen i 2020 viste en deltakelse på 92 %. Dette tyder på stor tiltro til undersøkelsen, og måten vi arbeider med å kartlegge forhold på arbeidsplassen. Trenden med et høyt stressnivå i organisasjonen har vedvart fra 2018. Dette er noe vi vil fortsette å jobbe med i 2021.

For å øke kunnskapsgrunnlaget om hvordan ansatte har det på jobb skal det vurderes å åpne for Pulsmålinger (mindre og tematisk avgrenset undersøkelse), som et tilskudd til den årlige ansattundersøkelsen. Dette kan være et tiltak som i større grad kan fange opp hva som medfører stress på de ulike avdelingene.

Vi har fortsatt en høy score på engasjement, og på stolthet ved å jobbe i SNN. Se under for utvikling av engasjement, fordelt på konsern og selskaper i perioden 2017-2020. Måltallet på denne indeksen er 80.

Selskap	2017	2018	2019V	2019H	2020
Konsernet	86	83	83	83	80
Bankdelen	86	84	84	84	82
EiendomsMegler 1 Nord-Norge	85	83	86	81	83
SpareBank 1 Finans Nord-Norge	85	78	83	81	83
SpareBank 1 Regnskapshuset Nord-Norge	78	78	79	79	74

5.3 Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

Et bærekraftig og engasjerende arbeidsmiljø er avgjørende for at konsernets ansatte skal prestere og å ha det godt på jobb. Dette må og skal våre ledere ha kontinuerlig fokus på. Ansatteundersøkelsen med spørsmål om arbeidsmiljø er en viktig driver for å identifisere og sette i gang tiltak for å gjenopprette eventuelle svakheter i arbeidsmiljøet, i tillegg til at både ansatte, tillitsvalgte og vernetjeneste melder inn sine bekymringer til ledelsen.

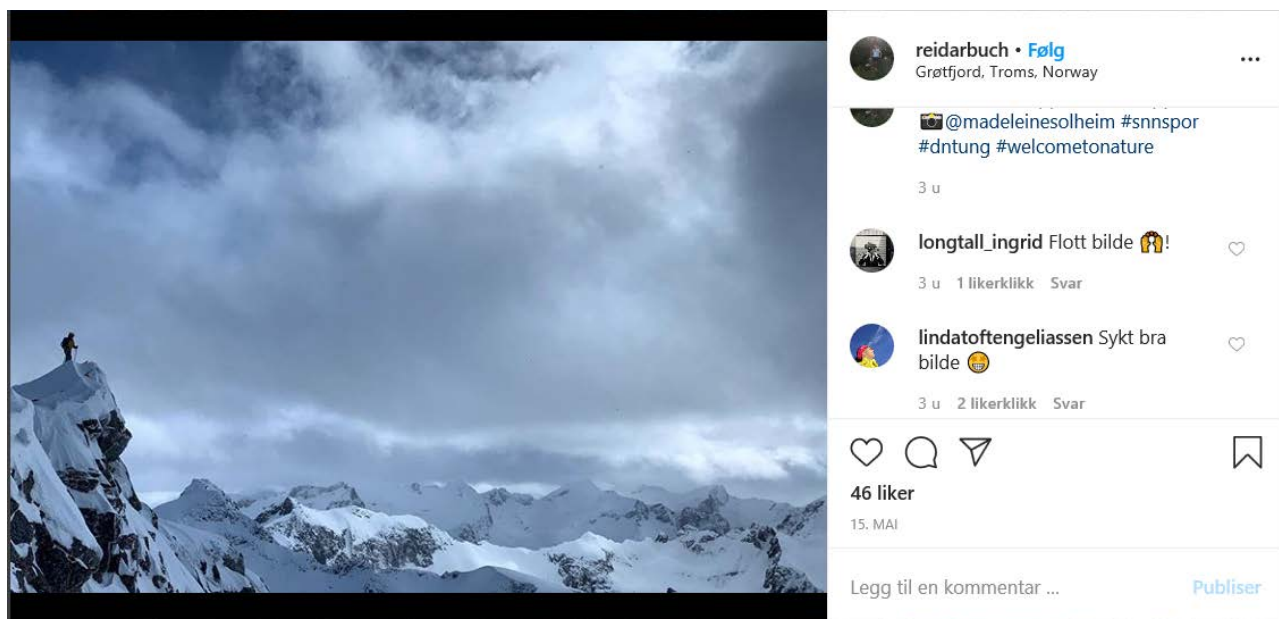
HR og vernetjenesten bistår ledelsen i organisasjonsutviklende tiltak og oppfølging av lederne. Det er tydelig at dette arbeidet har gitt resultater, ved at enkeltavdelinger har store framskritt på undersøkelsen.

Fra FNs bærekraftsmål har SpareBank 1 Nord-Norge forpliktet seg til følgende innenfor god helse:



- SpareBank 1 Nord-Norge skal bidra til et aktivt liv for de ansatte.
- SpareBank 1 Nord-Norge skal legge til rette for sunt og variert kosthold på jobb.
- SpareBank 1 Nord-Norge har nulltoleranse for rusmidler i arbeidstiden.

Arbeidsmiljøloven pålegger arbeidsgiver å vurdere tiltak for å fremme fysisk aktivitet blant arbeidstakerne. Gjennom kostholds- og trimkonseptet SNN Spor gjør vi vurdering om til handling, og dette programmet skaper den mest offensive delen av vårt systematiske HMS-arbeid. Programmet bidrar til sunn livsstil gjennom økt fysisk aktivitet og fokus på kosthold blant ansatte.



(Månedens Spor-bilde på Instagram #snnspor for mai)

Totalt har 85 % av alle medarbeiderne i banken deltatt i SPOR gjennom året. Når vi vet at ca 30 % av den totale befolkningen trimmer jevnlig, og en enda mindre andel under Korona-tiden, så er dette imponerende. I snitt var hver medarbeider aktiv 12,6 timer per måned, som også er over anbefalingene til helsemyndighetene. Programmet har premier både til de beste trim-lagene og individuell årlig premiering. Vi har i stor grad en stillesittende arbeidsdag, og SNN Spor gir i så måte et bidrag til en helsemessig bærekraftig hverdag. Bedriftsidrettslaget i Tromsø hadde i 2020 100 medlemmer, og samarbeider med Troms og Finnmark Bedriftsidrettskrets.

I 2020 ble det registrert 199 forskjellige hendelser i BETR, antall hendelser tilknyttet HMS og trusler var 10. Fire registrerte tilfeller gjelder trusler der kunder oppfører seg truende overfor de ansatte. Det ble ikke registrert noen fysiske ulykker i 2020.

5.4 AKAN

SpareBank 1 Nord-Norge har nulltoleranse for rusmidler på jobb. AKAN-utvalget koordinerer det rusforebyggende arbeidet i SpareBank 1 Nord-Norge. Arbeidet skal være integrert i det systematiske HMS-arbeidet og består av følgende elementer:

- Forebygging av rus- og avhengighetsproblemer
- Gjøre ledere i stand til tidlig å gripe fatt i, og ansatte til tidlig å ta opp risikofylt rusmiddelbruk og spill adferd
- Bidra til at medarbeidere med rusmiddel- og spilleproblemer får tilbud om oppfølging

I 2020 var det ingen innmeldte saker knyttet til rus- eller spillavhengighet. Selv om det er fravær av registrerte saker, betyr ikke dette at vi konkluderer med at rus- og spillavhengighet er helt fraværende i SNN. I løpet av 2020 ble det avholdt både lederwebinar og nyhetssak for de ansatte om frykt for økte problemer med tanke på rus og spilleavhengighet grunnet hjemmekontor. En viktig problemstilling i 2021 er hvordan vi kan synliggjøre AKAN til både ledere og ansatte.

5.5 Brudd

Konsernet har håndtert flere saker knyttet til arbeidsmiljø, ledelse og brudd på lovverk og retningslinjer. I dette kapittelet er det brudd på lovverk, retningslinjer og etiske normer i samfunnet som behandles, ikke saker relatert til «misnøye» (ofte arbeidsmiljø og ledelse), faglig uenighet og ytringer.

Oppdagelseskanalene for sakene er tips og bruk av intern varslingskanal, i tillegg til kontrollvirksomhet og dataanalyser. Den eksterne varslingskanalen er heller ikke i 2020 benyttet av de ansatte. Interne mottakere av varslinger er HR-sjef eller leder Compliance. For varsler om hvitvasking eller annen økonomisk kriminalitet, er varslingsmottaker leder antihvitvasking.

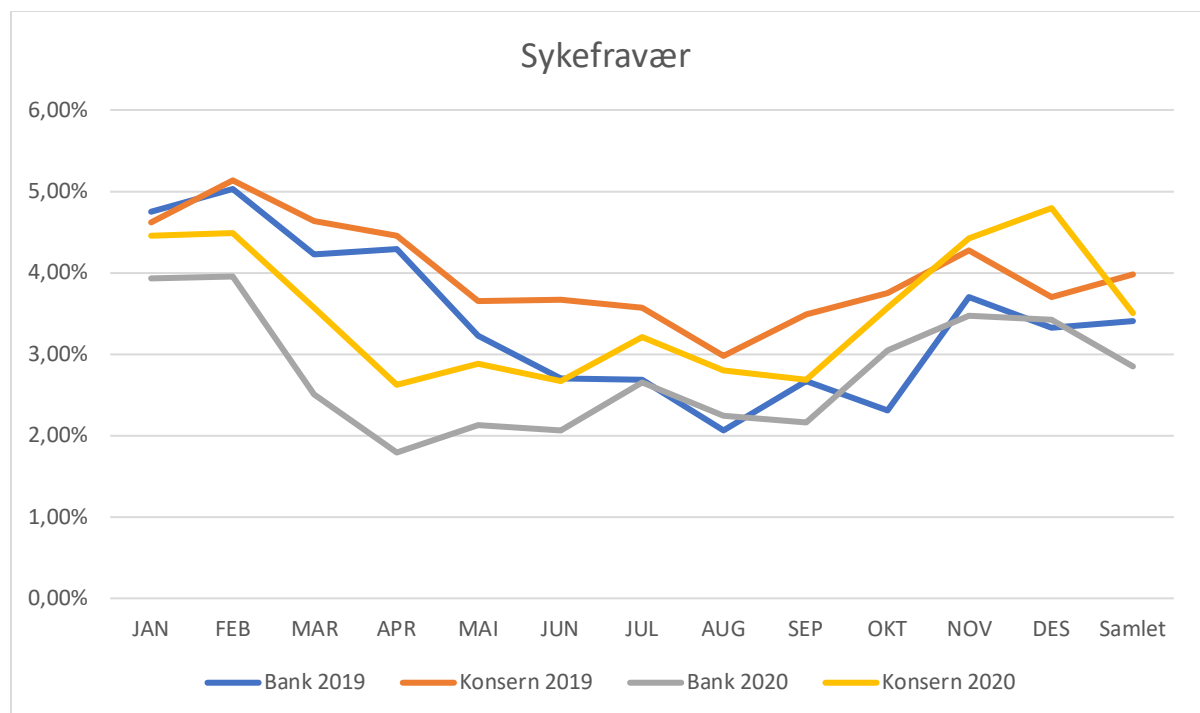
Totalt 18 hendelser ble behandlet i 2020, hvorav syv resulterte i arbeidsrettslige reaksjoner. Under følger en oversikt over brudd som har medført arbeidsrettslige reaksjoner og oppfølging i 2020.

- Privatøkonomiske forhold som kan utsette konsernet for risiko
- Personalkonflikt
- Uriktig timeføring
- Manglende overholdelse av policy
- Manglende leveranser

5.6 Sykefravær

Konsernet har i 2020 et totalt sykefravær (lege- og egenmeldt) på 3,51 %. Dette er en nedgang fra 2019, hvor sykefraværet endte på 3,98%. Det har vært utstrakt bruk av hjemmekontor i 2020, noe som har påvirket fraværstallene.

Nedenfor vises utviklingen gjennom de to siste årene for bank og konsern, samt en selskapsvis fordeling for 2020:



Selskaper	JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DES	Samlet
Bank	3,93	3,95	2,50	1,79	2,12	2,07	2,66	2,24	2,16	3,05	3,47	3,43	2,85
EM1	5,86	7,33	6,63	3,94	3,39	3,33	7,01	3,33	1,30	1,11	2,89	5,38	4,07
SNN Finans	2,64	2,19	3,57	0,15	1,26	2,28	4,66	1,73	1,39	1,10	5,68	4,09	2,48
Regnskapshuset	5,71	5,22	5,23	4,89	5,18	4,12	2,68	4,09	4,93	6,47	7,51	8,05	5,30
Konsern	4,45	4,49	3,57	2,62	2,89	2,67	3,21	2,80	2,68	3,56	4,42	4,79	3,51

5.7 Overtid

Registrert overtid for 2020 var 19 359,5 timer, det utgjør 11,1 årsverk eller 20,6 timer pr ansatt. Til sammenligning var det 27 424 timer i 2019, som kan omgjøres til 15,7 årsverk og 29 timer pr ansatt. AML-prosjektet genererte en stor del av overtiden i 2019.

Det ble søkt om avdelingsvis dispensasjon fra regelverket ved fem anledninger, grunnet utvidet behov for overtidarbeid i perioder. Dette var i all hovedsak knyttet til innflyttingen i Rødbanken.

Utover dette er det registrert tre mindre brudd på overtidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven.



(Rødbanken i Tromsø Januar 2020)

6. Lederutvikling

Lederne har et særlig ansvar knyttet til utviklingen av sine ansatte og sin enhet. Konsernets lederprofil brukes som grunnlag for valg av tiltak og innhold i utviklingen av vårt lederskap.

Under følger oversikt over de formelle læringstiltak som var tilbudt ledere i 2020. På grunn av pandemien har det aller meste av kompetanse- og utviklingstiltak med fysiske samlinger blitt avlyst i 2020, deriblant masterprogram Utviklingsorientert ledelse og Alumniprogrammet.

Det ble gjennomført en to-dagers samling for de nye lederlagene i divisjon PM nord og BM nord. Seks workshoper med fem FS om Hverdagsledelse er gjennomført, fem med fysisk samling og en digitalt med Fremtind, pluss to samlinger med ledere i Regnskapshuset. I tillegg ble det avholdt flere læringsrom i Teams, både knyttet til håndtering av kontornedleggelsen, nedbemanning, utviklingssamtaler og håndtering av korona situasjonen.

Det ble inngått avtale med ny leverandør for allianseutviklingsprogrammet. AFF er det største fagmiljøet i Norge innen ledelses- og organisasjonsutvikling og er tilknyttet NHH. Dersom situasjonen tillater det, kan vi regne med oppstart av det første kullet i 2021.

Målgruppe	Tiltak
Nye ledere	• Trening på utviklingssamtaler og oppfølging av ansatte • Individuell veiledning etter behov
Ledernivå 1-3	• Ledersamlinger (1-2 ganger i året)
Alle ledere	• Lederlab • Ukentlige lederwebinarer • Kurstilbud i læringsplattformen Utsikt
Behovsstyrt	• Deltakelse på konseptet til Olympiatoppen nord (kun en samling, resten avlyst) • Teamutviklingsaktiviteter • Individuell støtte og veiledning ved utfordringer i arbeidsmiljø, enkeltmedarbeidere, mobbing, sykefraværsoppfølging etc.

7. Ansattutvikling

7.1 Introduksjonsprogram

Nyansatte gjennomgår et introduksjonsprogram for å bli kjent med konsernet, vår kultur og strategiske rammeverk, som grunnet korona ble gjennomført digitalt høsten 2020 med 83 ansatte. 56 nyansatte gjennomførte det digitale introduksjonsprogrammet i 2020. I tillegg får alle nyansatte e-læringskurs i personvern, bærekraft og antihvitvasking. Alle selskap med unntak av EM 1 sendte sine nyansatte til dette programmet.

Ut over felles introduksjonsprogram, har HR et strukturert læringsløp for nye PM-rådgivere. I tillegg ligger det en mengde kurs for ledere og ansatte i læringsplattformen Utsikt.

7.2 Autorisasjoner

Finansbransjen har etablert autorisasjonsordninger for PM-rådgivere, noe som skal sikre nødvendig kunnskap, ferdigheter og holdninger. Autorisasjonene bygger i stor grad på regulatoriske krav, og gir oss trygghet for at kunderådgiverne har nødvendig og oppdatert kunnskap. Autorisasjoner er en forutsetning for å kunne gi råd til kunder. Det gjennomføres og vedlikeholdes årlig autorisasjoner innenfor følgende områder:

- Sparing og plassering
- Kreditt
- Skadeforsikring
- Personforsikring (ny 2020)

I 2020 var 252 autoriserte finansielle rådgivere for sparing og plassering. 241 rådgivere var godkjent for skadeforsikring, 213 var autorisert for kreditt i personmarkedet og 198 rådgivere var godkjent for personforsikring.

I 2020 ble tre nye autorisasjonsordninger etablert i bransjen, person- og skadeforsikring for næringsliv, og godkjenning av informasjonsgivere – disse skal implementeres i 2021. Det kreves årlig faglig oppdatering av alle autorisasjoner.

7.3 Andre læringsaktiviteter

SpareBank 1 Nord-Norge har besluttet at fokuset på bærekraft skal prege hele vår virksomhet og all vår adferd. Fra FNs bærekraftsmål har SpareBank 1 Nord-Norge forpliktet seg til følgende innenfor god utdanning:



- SpareBank 1 Nord-Norge skal ha rett antall kvalifiserte medarbeidere på riktig sted til rett tid.
- SpareBank 1 Nord-Norge skal gi like muligheter for kvinner og menn til utdanningsstipend, og kompetanseutvikling generelt for kvinner og menn.

De aller fremste ambassadørene for bærekraft er våre ansatte, og alle har derfor gjennomgått e-læring på området i 2020. Alle medarbeidere med kredittfullmakter på PM og BM gjennomgikk og dokumenterte kjennskap til bankens styringsfullmakter for 2020. I tillegg gjennomførte ansatte også i 2020 mindre kurs om ulike temaer innenfor sikkerhetsproblematikk (nanolæring).

I 2020 gjennomførte totalt 781 medarbeidere de to kursene Bærekraftig finans og Bærekraft. Kurset Personvern i Sparebank1 ble utarbeidet av personvernombudene i alliansen og gjennomført av 848 ansatte.

Teams ble innført i februar 2020 og rundt 75 % av alle ansatte deltok på digitale kurs i februar og mars, samt at det ble satt opp ekstra drop-in kurs for de som ønsket flere gjennomganger. Kursene ble gjennomført i Teams, så deltakertallene er ikke helt nøyaktig. Det vil komme flere Teams-kurs i 2021 og disse vil styres gjennom kursplattformen Utsikt.

15 ansatte deltok i videreutdanning med støtte fra arbeidsgiver gjennom stipendordningen i SNN. I 2020 var det flere menn enn kvinner som søkte og fikk innvilget søknadene. Dersom søkermasse utfordrer budsjettet slik at stipendmidlene er godt brukt, blir kvinner prioritert fremfor menn på området lederutvikling.

Utdanningsstipend i 2020 var fordelt på 3 kvinner og 12 menn, med alder fra 26 år til 52 år. Totalt 702 000,- ble fordelt på syv enheter i konsernet.

KL vedtok å styre utdanningsstipend for 2020 til utdanningsløft innenfor bærekraft og analyse/teknologi. Det faktisk faglige spennet i de gjennomførte studiene strekker seg likevel over hele spekteret fra autorisert regnskapsfører, rente- og finansanalytikerstudium, økonomi, lederutvikling og prosjektledelse til digitalisering.

8 Prioriteringer 2021

Enhver ekstraordinær hendelse bringer med seg muligheter for å lære og utvikle seg, 2020 var intet unntak. Det er særlig på områder hvor 2020 har vært annerledes. Særlig har vi sett at koronasituasjonen har vist oss at den fysiske tilknytningen til kontorlokalene hadde mindre påvirkning enn forventet. Samtidig erfarte vi at ansatte utviklet kompetanse til bruk av digitale flater langt mer enn vi kunne klart uten en slik unntakstilstand.

8.1 Fremtidens arbeidsformer

Vi kan ikke tillate oss å arbeide som tidligere, sett i lys av ny innsikt, internt og eksternt. Det er et behov for å sette erfaringene inn i et system, for å se på hvilke arbeidsformer som gjør oss best i stand til å løse fremtidens oppgaver.

2021 vil prioritere arbeid med fremtidens arbeidsformer. Det er ikke ønskelig å gå tilbake til den gamle normalen med utstrakt reising, lav bruk av digitale samhandlingsløsninger og unntaksvis bruk av hjemmekontor. Fjernarbeid, hjemmekontor og tidsfleksibilitet gir nye muligheter - ikke minst når det kommer til å beholde og rekruttere talenter. Er det karrieremuligheter eller annet som gjør at mange unge flytter fra landsdelen? Det er behov for å systematisk utforske mulighetene og komme opp med noen tiltak og policyer for konsernet. Stikkord som blir viktig er fleksibilitet.

8.2 Ansattundersøkelsen

For å øke kunnskapsgrunnlaget om hvordan ansatte har det på jobb skal det vurderes å justere dagens verktøy, med for eksempel bruk av Pulsmålinger (mindre og tematisk avgrenset undersøkelse), som et tilskudd til den årlige ansattundersøkelsen. Dette er en ny funksjonalitet som blir mer og mer tilgjengelig.

Som i fjor er det spesielt momentet om høy grad av stress som bekymrer oss. Det er ikke nødvendigvis slik at det finnes én overordnet tilnærming til arbeidet med stress som kommer til å løse problemet for alle. Gjennom Pulsmålinger kan avdelingene selv peke på hva som er de utløsende faktorene for stress hos seg – noe som gjør utarbeidelse av lokale tiltak mer målrettet og effektfulle.