



Medarbeiderne

– Den viktigste kapitalen i kampen om kunden

Årsverk 
1 142

Friskhetsgrad 
96,4 %

Medarbeidere og ledere som presterer på sitt beste er avgjørende for å skape merverdi for kundene direkte og for eierne indirekte. Med stadig raskere teknologisk utvikling og endring i kundedadferd, kreves det kontinuerlig ny kompetanse og utvikling av eksisterende medarbeidere for å oppnå konsernets målsettinger.

SpareBank 1 SR-Bank sin posisjon sammenlignet med andre finansaktører er «nærmere folk og bedrifter». Det setter krav til at medarbeiderne evner å ta kundens perspektiv. Det krever at medarbeiderne er genuint opptatt av kunden, konkurranse-situasjonen i markedet og hvilke forbrukertrender som påvirker kundens relasjon til konsernet. Det siste året har ledelsen gjort flere endringer i fellesskap med de ansatte for å tilpasse forretningsdriften nåtidens og framtidens kundedadferd.

Rekruttering av kompetanse

Ved utgangen av 2017 hadde konsernet 1 218 årsverk, hvorav 1 142 fast ansatte. Det har i 2017 vært en økning på 46 årsverk i konsernet.

Konsernet opplever at det er et godt marked for rekruttering, og at SpareBank 1 SR-Bank er en attraktiv arbeidsplass.

Endring og kompetanse

Medarbeidere må dyrkes og utvikles hvis de skal være på sitt beste. Da trengs det god næring i form av opplæring og kompetanseheving i regi av konsernet. Samtidig må også konsernet sine ansatte være engasjerte og ta ansvar for egen kompetanse for å følge med på utviklingen. Gjennom den

årlige medarbeiderutviklingssamtalen legges tydelige forventninger til leveranse og resultat.

Konsernet gir gode karriereutviklingsmuligheter langs både kunde-, fag- og ledervei. I snitt anvender hver medarbeider i konsernet en halv arbeidsdag i uka til kompetansestyrkende tiltak.

Den raske utviklingen og endringen i kundedadferd, krever en organisasjon som er både endringsdyktig og -villig. Slik er det i SpareBank 1 SR-Bank. Det jobbes systematisk med å heve vår kompetanse inklusiv gjennomføre ulike sertifiseringer.

Arbeidsmiljø

Konsernets organisasjonsundersøkelse har en høy snittscore. Det er også verdt å merke seg at svarprosenten er god og ligger på 80 prosent. Undersøkelsen viser økning på viktige parameter som motivasjon, læring og utvikling samt høy score på tillit til ledelsen. Over 90 prosent av medarbeiderne svarer at de har høy arbeidstilfredshet og høyt engasjement. Undersøkelsen blir gjennomgått i samtlige avdelinger, med mål om å styrke en positiv utvikling av arbeidsmiljøet.

HMS

Det jobbes systematisk med Helse- Miljø og Sikkerhetsarbeid i konsernet, primært gjennom et HMS-utvalg som har et operativt fokus. Konsernet er en IA-bedrift (inkluderende arbeidsliv). IA-utvalget har inneværende år bidratt sterkt til en positiv utvikling for hvordan det arbeides forebyggende for å øke friskhetsgraden. I tillegg arbeides det for å stimulere til gradert sykemelding og fokus på restarbeidsevne i sykemeldingsperioder. Friskhetsgraden er stabilt høy på 96,4 prosent. Der det oppstår langtidsfravær, jobbes det aktivt med oppfølging og tilrettelegging.



Konsernets livsfasepolitikk legger til rette for at medarbeidere kan levere som ønsket og planlagt i ulike faser av livet. Den stimulerer også konsernets seniorer, som er motivert for å følge utviklingen til konsernet, til å stå lengre i arbeidslivet. Gjennomsnittlig avgangsalder i 2017 var 63 år, en nedgang på 0,9 år fra 2016.

Likestilling

SpareBank 1 SR-Bank skal gi ansatte de samme muligheter for faglig og personlig utvikling, lønn og karriere. Fordelingen mellom kvinner og menn i 2017 var 54 prosent kvinner og 46 prosent menn. Det var en liten endring i kjønnsfordelingen fra 2016. Gjennomsnittsalderen er 44,8 år og gjennomsnittlig ansiennitet 14,3 år. Kvinneandelen blant ledere i konsernet i 2017 er 37 %. Se for øvrig egen rapport på likestilling under samfunnsrapportering side 19.

Samarbeid arbeidstakerorganisasjonene – vernetjenesten

Konsernet har et konstruktivt samarbeid med både arbeidstakerorganisasjonene og vernetjenesten. De bidrar fra hver sitt ståsted på en hensiktsmessig måte for at konsernet skal nå sine mål.

Godtgjørelser til ansatte

Konsernets strategi er å ha en konkurransedyktig belønningsmodell slik at vi tiltrekker oss fremtidens kompetanse og beholder våre dyktige ansatte. Konsernets belønningsmodell består av tre elementer, fastlønn, variabel lønn og andre ansattegoder. Den variable godtgjørelsesordning skal stimulere til ekstraordinære prestasjoner og resultater, og er utformet i tråd med konsernets strategier, forretningsmessige mål og verdier. Tildeling av variabel lønn skjer i forhold til en vurdering av både finansielle og ikke-finansielle mål og ivaretar etterlevelse av de lover og regler som gjelder. Enhver variabel godtgjørelsesordning kan ut fra en skjønnsmessig vurdering avkortes eller bortfalle helt dersom konsernets økonomiske situasjon eller andre forhold tilsier at det ikke er ansvarlig å utbetale variabel godtgjørelse.



Konsernets
organisasjons-
undersøkelse har
en høy snittscore.