

## Menneskene - bankens største fortrinn

Bak de sterke regnskapstallene ligger gode konjunkturer og solid bankhåndverk. Men, bankens aller største fortrinn er og blir dyktige medarbeidere.

### Menneskene

Teknologisk utvikling og endringer i kundeatferd, innebærer at banken må tilpasse seg en ny hverdag og rigge seg for fremtiden. Dette har også preget arbeidet med organisasjon og ledelse i 2018.

Omstilling, leder- og medarbeiderutvikling for å bygge ny kompetanse og nye ferdigheter for fremtidens bank hadde høy prioritet i året som gikk.

Ved utgangen av 2018 hadde banken 580,4 årsverk.

### Visjon og verdier

Vi har hatt stort fokus og bevissthet på våre grunnverdier; helhjerta, ansvarlig, likandes og dyktig. Verdiene skal, sammen med bankens visjon Sammen får vi ting til å skje, gi mening, retning og energi for menneskene som jobber i banken. Videre bruker vi verdiene aktivt for å bygge bankens identitet, og de skal danne grunnlaget for en kultur hvor medarbeidere trives, og hver dag jobber for å skape resultater til det beste for kundene og banken.

### Rekruttering og medarbeiderattraktivitet

SpareBank 1 SMN er blant regionens mest attraktive arbeidsgivere og opplever stor interesse når det søkes etter nye medarbeidere. I 2018 ble det rekruttert mange nye dyktige medarbeidere, som sammen med resten av organisasjonen blir viktige bidragsytere i arbeidet med å tilpasse og utvikle banken i takt med de betydelige endringene vi er inne i.

Banken arbeider målrettet mot høyskoler og universiteter for å bygge relasjoner til dyktige studenter. Det er mange søkere og stor interesse både for bankens mentorprogram for økonomistudenter og for bankens sommerprosjekt.

### Omstilling

Endring i kundeatferd og teknologiske muligheter innebærer behov for tilpasning av organisasjonen. Digitalisering og automatisering av kunde- og produksjonsprosesser betyr at behovet for mennesker blir mindre i deler av virksomheten. Det er derfor gjennomført tilpasninger i deler av organisasjonen, og det ble inngått 13 sluttavtaler i 2018. Prosessene er ytterligere beskrevet i kapittelet om samfunnsansvar.

### Leder- og medarbeiderutvikling

Lederne og medarbeiderne er bankens viktigste ressurser og en avgjørende differensieringsfaktor for at vi skal lykkes med å realisere mål og strategier. Derfor legger banken stor vekt på kompetanse- og ferdighetsutvikling. Det gjennomføres interne opplærings- og treningsaktiviteter i et betydelig omfang, og mange talentfulle ledere og medarbeidere tilbys muligheter for faglig og personlig utvikling gjennom eksterne kurs og utdanningsinstitusjoner. Banken jobber kontinuerlig med å kartlegge kompetansebehov på kort og lang sikt for å sikre at vi kan tilby kundene våre rådgivning og tjenester av topp kvalitet.

SpareBank 1 SMN er tilsluttet bransjeordningene for finansnæringen, og alle våre finansrådgivere må gjennomføre nødvendige sertifiseringsløp. I 2018 ble det innført en ny bransjeordning for kredittområdet. Ved utgangen av 2018 har en stor del av våre rådgivere og ledere gjennomført det nye sertifiseringsløpet. Alle våre rådgivere i privatmarked må gjennomføre sertifiseringene innen utgangen av mars 2019.

I tillegg til bransjeordningene og grunnleggende kompetansebygging innen de ulike produktområdene, har vi stort fokus på å utvikle ferdigheter som skal sikre gode kundeopplevelser og høy kvalitet i rådgivningen. Vi har i 2018 blant annet gjennomført et prosjekt med bruk av VR-teknologi for å trene kunderådgivere i kommunikasjons- og relasjonsferdigheter knyttet til kundedialog.

Vi har i 2018 gjennomført lederutviklingsprogrammet SKIFT2020. Alle ledere med personalansvar har gjennomført fem moduler, hvor fokus har vært både på individuelle og kollektive lederferdigheter vi som organisasjon må beherske for å nå våre ambisiøse mål. Programmet videreføres i 2019.

### Helse, miljø og sikkerhet

Det jobbes målrettet med tiltak for å legge til rette for et godt arbeidsmiljø, og det brukes betydelige ressurser for å legge til rette for god helse gjennom fysisk aktivitet og trening. Programmet Bedre form stimulerer enkeltpersoner og avdelinger til trening gjennom konkurranser og premiering, subsidiering av medlemskap på treningssenter og treningsaktiviteter i forbindelse med jobb. Ansatte logger trening i en digital treningsdagbok, og andel ansatte som logget trening i 2018 var på 84 prosent.

Sykefraværet i 2018 var på 4,2 prosent, hvorav egenmeldt og legemeldt fravær utgjorde henholdsvis 0,7 prosent og 3,5 prosent.

### Likestilling

SpareBank 1 SMN er opptatt av å gi kvinner og menn like muligheter for utvikling, lønn og karriere. Ved lønnsoppgjøret i 2018 ble det lagt føringer for å sikre at skjevheter i lønnsnivå mellom kvinner og menn utjevnes. Fordelingen i banken mellom kvinner og menn i 2018 var 49,7 prosent kvinner og 50,3 prosent menn. Andelen kvinnelige ledere var 42,6 prosent. Konsernledelsen består av seks personer, hvorav en er kvinne. Bankens fokus på mangfold og likestilling er beskrevet i detalj, i kapittelet om samfunnsansvar.

<b>Samfunn / sosiale forhold</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>
Antall årsverk	580	595
Sykefravær	4,2 %	4,0 %
Andel kvinner	49,8 %	51,2 %
Andel kvinner i ledende stilling	42,6 %	41,8 %
Gjennomsnittsalder	46 år	46 år
Medarbeiderengasjement	82	83