



Pressmeddelande från FöreningsSparbanken

2003-10-29

FöreningsSparbanken blev Sveriges bästa arbetsplats 2003

FöreningsSparbanken har fått utmärkelsen Sveriges bästa arbetsplats 2003. Tävlingen arrangeras av tjänstepensionsföretaget Alecta och i år delar FöreningsSparbanken första priset med Kanal 5.

- Vi är mycket glada och stolta över utmärkelsen och ser den som ett bevis på att vi är på rätt väg i vårt arbete med att bidra till våra medarbetares hälsa, förebygga psykosocial ohälsa och att samtidigt öka motivation och lönsamhet, säger Birgitta Johansson-Hedberg, VD och koncernchef i FöreningsSparbanken

Motiveringen till FöreningsSparbankens utmärkelse löd: "för att i en koncernorganisation med cirka 800 arbetsplatser ha utvecklat och förverkligat verktyg och program som skapar en arbetsmiljö där mjuka värden är en av grundstenarna i arbetet för ökad lönsamhet".

I motiveringen framhålls också FöreningsSparbankens medarbetaravtal, IDA, där medarbetarna inbjuds och stimuleras till insikt, delaktighet och ansvar rörande bankens verksamhet.

Innan utmärkelsen delades ut genomförde kvalificerade examinatorer en granskning bestående av intervjuer och kontorsbesök inom FöreningsSparbanken. De avgörande kriterierna i tävlingen är: engagerade ledare, långsiktigt tänkande, engagerade och delaktiga medarbetare, samverkan, förebyggande verksamhet och lönsamhet.

På sidan 2 i detta pressmeddelande ges en kort beskrivning av FöreningsSparbankens aktiviteter för att främja hälsa och välbefinnande bland medarbetarna.

Ytterligare information:

Birgitta Johansson-Hedberg, VD och koncernchef, tfn 08-585 910 88

Henrik Kolga, Informationsdirektör, tfn 0708-11 13 15



Exempel på hur FöreningsSparbanken arbetar med hälsa och arbetsmiljö

- Vi har startat ett koncernövergripande projekt kallat "Offensiv för hälsa", med syfte att minska sjukfrånvaron.
- Vi har under många år regelbundet mätt vårt humankapital (medarbetarna) och vårt marknadskapital (kunderna) och ställt detta i relation till lönsamhet. Åtgärder vidtas konsekvent med utgångspunkt från mätresultaten.
- Vi har kartlagt sjukfrånvaron fördelat på olika enheter, ålder, kön, och frånvarons längd. Vi har fastställt målet att minska sjukfrånvaron från 4,8 till 3,8 procent. Vi har också definierat begreppet långtidsfriska (max 5 sjukdagar under 12-månadersperiod), och mäter det regelbundet, också fördelat på kön. Vårt mål är att öka andelen långtidsfriska från 71 till 80 procent.
- Vi har genomfört en kostnadsanalys för att visa på ohälsans ekonomiska betydelse.
- Vi identifierar risker och förebygger psykosocial ohälsa genom ett Välbefinnandeindex som mäts regelbundet och följs upp med åtgärder.
- Vi har etablerat en Hälso- och arbetsmiljöorganisation med ansvar för verksamhetsplanering och budget inom området i koncernens olika delar.
- Vi tillhandahåller vägledning och personligt stöd till våra medarbetare genom samtal med en utomstående person via en telefontjänst dygnet runt hos företaget Visavi.
- Vi har utvecklat vårt medbestämmandeavtal IDA (Insikt, Delaktighet, Ansvar) till att tydligt omfatta varje enskild medarbetare.
- Vi har infört ett IT-baserat kompetenssystem som uppmuntrar medarbetarnas delaktighet och tydliggör kompetensutvecklingens koppling till verksamhetens mål.
- Vi genomför ledarutvecklingsprogram som bidrar till att värderingar efterlevs och strategier implementeras.
- En fjärdedel av personalen är 55 år eller äldre. För att stimulera och behålla dessa kunniga medarbetare har banken tagit fram 55+, ett program bestående av individuell kompetensutveckling, erbjudande om en årlig hälsoundersökning, möjlighet att en timme i veckan motionera på arbetstid samt en möjlighet att efter 58 år trappa ned till 80 procents arbetstid med 90 procents lön.