

ARTUR NOWAK-GOCLAWSKI
SPÓŁDZIELCA, W ZARZĄDZIE ANG



Spółdzielnia to mała szkoła demokracji, odbicie wszystkiego, co możemy zobaczyć w społeczeństwie, ze wszystkimi dobrodziejstwami i wadami.

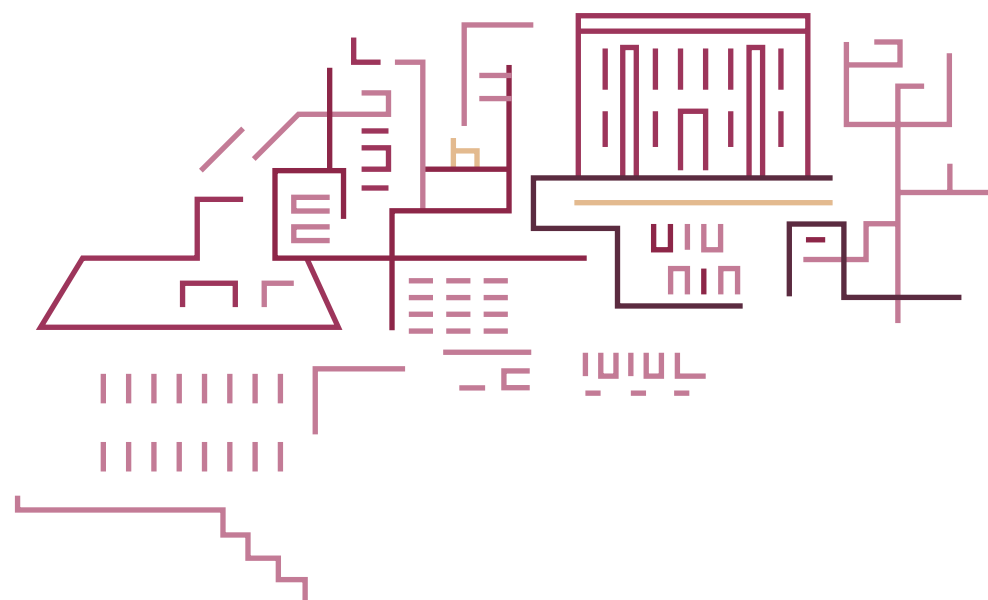
Ludzie w Spółdzielni stanowią wartość szczególną, tożsamość firmy jest wypadkową tego, kim są jej współpracownicy. Spółdzielnia to żywy organizm, ze swoimi wartościami, wrażliwością, poglądami i obywatelską odpowiedzialnością za nasze otoczenie.

Wydaje mi się, że 2015 r. pokazał, że stajemy się coraz większą i też coraz trudniejszą organizacją, bardziej wymagającą wobec jej członków. To dobrze.

Cieszy nas to, że jako społeczność rośniemy i chętniej angażujemy się w sprawy Spółdzielni. Z drugiej strony to właśnie zaangażowanie jest tym, czego pożądamy znacznie bardziej.

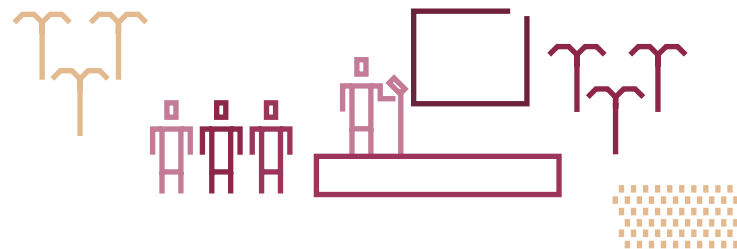
03. CZŁOWIEK I BIZNES

Spółdzielnia to demokratyczny model biznesowy, w którym każdy członek Spółdzielni ma takie same prawa w głosach niezależnie od liczby objętych udziałów. W Spółdzielni prawa i zobowiązania są siłą ludzi, nie kapitału. Trudno też znaleźć formułę prowadzenia działalności gospodarczej, która lepiej wspiera potrzebę współstanowienia i zaangażowania współpracowników w sprawy wspólne.



Spółdzielcy wnoszą do Spółdzielni doświadczenie i nienaganną reputację, którą podtrzymują przestrzeganiem ANG-owego Kodeksu Etyki. Niezwykle ważna dla nas i całego rynku jest zasada wyłączności – każdego członka Spółdzielni obowiązuje zakaz konkurencji.

Doradcy cenią kulturę organizacyjną ANG. Rozumieją potrzebę identyfikacji z wartościami Spółdzielni. Ciągła praca nad pogłębianiem tej identyfikacji jest jednym z największych naszych wyzwania. Zarówno spółdzielcom, jak i doradcom ANG dajemy wsparcie produktowe (narzędzia + szkolenia), możliwości wymiany wiedzy i komunikację, służące samodoskonaleniu i rozwojowi zawodowemu.



Struktura i warunki zatrudnienia

Spółdzielcy współpracują ze Spółdzielnią głównie w oparciu o działalność gospodarczą, przy jednoczesnym zatrudnieniu na niepełny wymiar etatu na podstawie umowy o pracę. Ta łączona forma zatrudnienia wynika z wymogów współpracy z bankami i zasad outsourcingu czynności bankowych.

Nie mamy związków zawodowych, wszyscy pracownicy przechodzą wstępne i okresowe szkolenia BHP oraz podlegają regularnym ocenom jakości pracy.

ZATRUDNIENIE W SPÓŁDZIELNI NA CZĘŚĆ ETATU W 2015 R. - DORADCY I SPÓŁDZIELCY W PODZIALE NA PŁEĆ I WIEK

PODZIAŁ WIEKOWY ZATRUDNIONYCH W 2015 R.

	SPÓŁDZIELCY			DORADCY			WSZYSCY NOWO ZATRUDNIENI		
	RAZEM	M	K	RAZEM	M	K	RAZEM	M	K
PONIŻEJ 30	22	18	4	117	77	40	48	27	21
OD 31 DO 50	151	96	55	409	242	167	112	65	47
POWYŻEJ 50	11	8	3	30	15	15	9	4	5
RAZEM	184	122	62	556	334	222	169	96	73

**ZATRUDNIENIE W SPÓŁDZIELNI W 2015 R.
- DORADCY I SPÓŁDZIELCY W PODZIALE NA PŁEĆ**

SPÓŁDZIELCY, CZĘŚĆ ETATU		DORADCY, CZĘŚĆ ETATU
KOBIETY	62	222
MĘŻCZYŻNI	122	334
RAZEM	184	556



SREBRNY LISTEK CSR POLITYKI DLA ANG

Listki CSR Polityki to coroczny przegląd firm w obszarze społecznej odpowiedzialności biznesu i ich zaangażowania w zrównoważony rozwój. Srebrny listek otrzymują firmy, które w swojej codziennej działalności operacyjnej deklarują uwzględnianie wszystkich siedmiu kluczowych rozwiązań międzynarodowej normy ISO 26000: ład korporacyjny, prawa człowieka, zachowania wobec pracowników, ochrona środowiska, dbałość o klienta, uczciwość biznesowa i zaangażowanie społeczne. Firmy te opierają się na lokalnych i globalnych praktykach oraz stosują międzynarodowe standardy. Dodatkowo istotnym elementem ich zarządzania jest system zarządzania etyką oraz wysokie standardy zarządzania personelem. O efektach wyników działań cyklicznie informują interesariuszy.

WSKAŹNIKI

WSKAŹNIK FLUKTUACJI		WSKAŹNIK PRZYJĘĆ		WSKAŹNIK ODEJŚĆ	
2014	2015	2014	2015	2014	2015
0,69	0,55	0,44	0,30	0,26	0,25

OCZEKIWANIE INTERESARIUSZY:

Konieczne jest podjęcie działań związanych ze zmniejszeniem migracji wśród doradców na rynku.

W przypadku Spółdzielni rotacja doradców jest w większości wynikiem negatywnej oceny przez ANG pracy współpracowników i jest niezbędna do zachowania tożsamości Spółdzielni. Niska rotacja z inicjatywy współpracowników wynika zarówno ze spółdzielczego modelu biznesowego firmy, jak i kultury organizacji.

Utworzenie niskoprocentowanego funduszu pożyczkowego dla pracowników.

Oczekiwanie zostanie zrealizowane w 2016 r. poprzez utworzenie w Spółdzielni Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej, której celem będzie wsparcie współpracowników Spółdzielni w sytuacjach trudnych, przy czym zakres działania Kasy będzie przedmiotem konsultacji społecznych. Kasa powstanie w II kwartale 2016 r.



EWA FIJOŁEK
KADRY, ANG

”

Uczestniczę w budowaniu najważniejszego zasobu firmy, jakim jest zespół naszych spółdzielców i doradców. To w dziale, w którym pracuję, kandydat do pracy z nami po raz pierwszy spotyka się z firmą i przyszłym pracodawcą partnerem, dlatego chcę, by to spotkanie odbyło się w przyjemnej i miłej atmosferze. Podczas niego staram się przekazać wszelkie informacje niezbędne do rozpoczęcia działalności w ramach Spółdzielni. Moim zdaniem niezwykle ważne jest stworzenie współpracownikom możliwości zadbania zarówno o kondycję fizyczną, jak i zdrowie, dlatego mój dział zajmuje się również organizowaniem współpracownikom Spółdzielni dostępu do abonamentów Multisport i specjalistycznej opieki medycznej w Medicover. Ostatnim i bardzo miłym obowiązkiem działu kadr i płac jest wypłata wynagrodzeń oraz realizowanie faktur prowizyjnych – życzę wszystkim spółdzielcom, by były jak najwyższe.

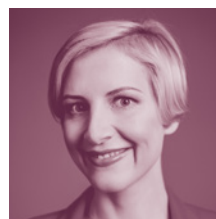
OCZEKIWANIE INTERESARIUSZY:

Interesariusze wyrazili zainteresowanie wprowadzeniem programu mentoringu i dzielenia się wiedzą.

Zbadamy zainteresowanie członków Spółdzielni włączeniem się w program mentoringowy, zarówno mentorów, jak i podopiecznych. Od zainteresowania programem będzie zależało jego wdrożenie.

Utworzenie budżetów szkoleniowych.

Budżety szkoleniowe wprowadzone w 2014 r. nie spotkały się z szerszym zainteresowaniem. Przedstawimy propozycję wsparcia szkoleń dla spółdzielców i doradców.



KATARZYNA NOWAK
CSR MANAGER, ANG

”

W praktyce społeczna odpowiedzialność w branży finansowej to trochę kwiatek do kożucha – dużo się o tym mówi, ale traktuje krótkofalowo, projektowo, koncentrując się na akcjach społecznych i filantropijnych, co nie przekłada się na działania, które mają realnie bardzo duży wpływ na rzeczywistość.

W Spółdzielni czuję się bardzo na miejscu. Podoba mi się strategiczne podejście do tego tematu, wsparcie i zaangażowanie ze strony zarządu, ciągły dialog z interesariuszami, inicjatywy, które są odpowiedzią na wyzwania i problemy branży – takie podejście jest dla mnie jedynym możliwym rozwiązaniem, jeżeli rzeczywiście chcemy, aby pracownicy, klienci, partnerzy biznesowi postrzegali firmę jako wiarygodną. Nie musimy sztucznie budować wizerunku czy koloryzować faktów, tylko mówimy o tym, co naprawdę robimy. A robimy naprawdę dużo, o czym można przeczytać w tym raporcie.

Jesteśmy sygnatariuszami KARTY RÓŻNORODNOŚCI.
Kwestie dotyczące różnorodności pojawiają się w Kodeksie Etyki oraz Ładzie Spółdzielczym, stworzyliśmy procedurę, która daje współpracownikom możliwość zgłaszania nieprawidłowości także w związku z dyskryminacją i mobbingiem. Aby skutecznie dbać o przyjazną atmosferę w pracy, zapewniamy naszym współpracownikom odpowiednie szkolenia w tym zakresie.

Tworzymy etyczne miejsce pracy

Etyka i wartości są źródłem naszej przewagi konkurencyjnej.

↻ POZNAJ ZASADY NASZEGO KODEKSU ETYKI

Kulturę organizacyjną w Spółdzielni budujemy w zgodzie z wartościami i tożsamością, które były podstawą stworzonego w 2014 r. Kodeksu Etyki. Działanie Spółdzielni w odniesieniu do wartości i zasad etycznych odzwierciedla i uwzględnia potrzeby naszych współpracowników, którzy często podkreślają, że właśnie to odróżnia naszą organizację od innych firm na rynku i w oparciu o te zasady powinniśmy budować naszą przewagę konkurencyjną.

DOBRA PRAKTYKA

Kodeks Etyki, z którym obowiązkowo musi się zapoznać każdy współpracownik, jest promowany w komunikacji wewnętrznej i stanowi część szkoleń.

Komisja Etyki i Rzecznik Etyki stoją na straży przestrzegania zasad etycznych – odbyły się cztery spotkania Komisji, która przygotowała rekomendacje dla zarządu w 10 kwestiach.

Wspieramy promowanie zachowań etycznych i budowanie kultury etycznej w polskich przedsiębiorstwach. W czerwcu przyłączyliśmy się również do Koalicji Rzeczników Etyki w ramach Programu ONZ Global Compact „Biznes a Prawa Człowieka”. Celem prac Koalicji jest promowanie i wdrażanie zasad etyki w polskich firmach i instytucjach.

↻ WIĘCEJ INFORMACJI

Co roku przechodzimy pozytywnie audyt etyczny prowadzony przez Konferencję Przedsiębiorstw Finansowych, bierzemy również udział w pracach Komisji Etyki przy KPF.

↻ WIĘCEJ INFORMACJI

ETYKA@ANGKREDYTY.PL – każdy współpracownik, klient, interesariusz Spółdzielni może zgłosić naruszenie zasad etyki.



Otrzymaliśmy tytuł Etyczna Firmy 2015 w drugiej edycji konkursu organizowanego przez „Puls Biznesu” oraz PwC.

Spółdzielnia została wyróżniona jako jedna z 15 firm – spośród 190 nadesłanych zgłoszeń, w tym wielu bardzo uznanych przedsiębiorstw – za działania na rzecz budowy i wzmacniania kultury organizacyjnej opartej na etyce i zasadach społecznej odpowiedzialności biznesu. Nagroda ta jest dla nas wielkim wyzwaniem, będziemy się starać, aby nadal na nią zasługiwać.

Ekspertci twierdzą, że świat biznesu coraz bardziej dostrzega potrzebę kształtowania i doskonalenia standardów kultury organizacyjnej. Co więcej, to właśnie przestrzeganie wysokich norm etycznych może budować przewagę konkurencyjną danego przedsiębiorstwa. Idea konkursu powstała z potrzeby promowania i wzmacniania zasad etycznego biznesu wśród polskich podmiotów gospodarczych.

↔ **WIĘCEJ INFORMACJI O KONKURSIE**

↔ **WIĘCEJ INFORMACJI O TYM, JAK BUDUJEMY KULTURĘ ETYCZNĄ W SPÓŁDZIELNI**

NASZE PLANY NA 2016 R.

PLANUJEMY ROZSZERZENIE ZAKRESU SZKOLEŃ Z ETYKI ORAZ PRZEPROWADZENIE WEWNĘTRZNEGO AUDYTU SPRAWDZAJĄCEGO STOSOWANIE NASZYCH ZAPISÓW.



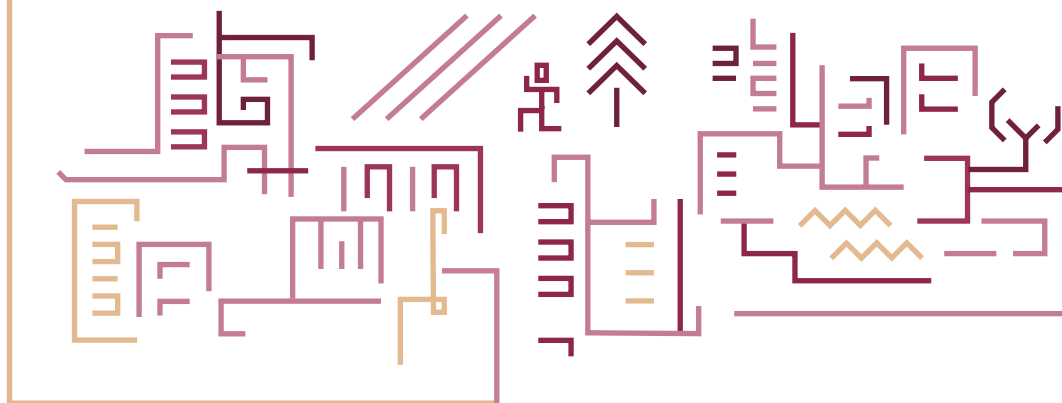


MARIUSZ TUREK
TRENER, COACH

”

Pracuję jako trener i konsultant od ponad 20 lat. Zajmuję się kompetencjami społecznymi, a więc tym, co jest niezbędnym tworzywem i narzędziem do budowania w firmie (i nie tylko) kapitału społecznego opartego na zaufaniu i szacunku. Klienci coraz częściej potrzebują i świadomie poszukują firm, którym można zaufać, a takie wartości, jak: rozwój, współpraca, uczciwość, partnerstwo, nie są tylko pięknymi sloganami, ale codzienną praktyką. Czasami współpraca z klientem pozostawia we mnie mieszane uczucia – z jednej strony konkretni ludzie rozwijają się i podwyższają jakość zarządzania sobą i relacjami zawodowymi, z drugiej – rozwijane kompetencje (otwarta i konstruktywna komunikacja, wywieranie wpływu bez manipulacji itd.) rozmijają się z rzeczywistymi wartościami firmy i wymaganiami stawianymi w codziennej pracy. ANG to przykład firmy, w której deklaracje i działania na różnych płaszczyznach są spójne – wartości i zasady kodeksu etycznego są jasno zdefiniowane i stosowane w rzeczywistości, a dobry przykład idzie z samej góry.

Z mojej perspektywy współpraca z taką firmą to wielka przyjemność i satysfakcja, to nie tylko sprzedaż usług, ale także współudział w tworzeniu nowej jakości.



ALICJA KARPIŃSKA
SPÓŁDZIELCZYNI, PRZEWODNICZĄCA KOMISJI
ETYKI W KADENCJI 2015/2016

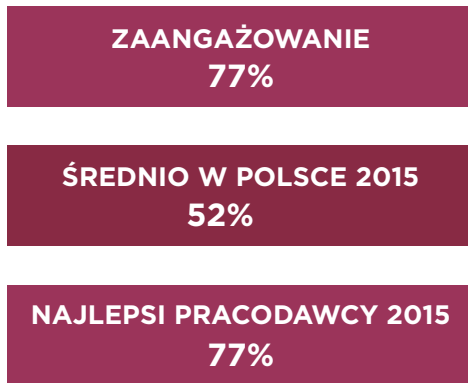
”

Zarówno w relacjach międzyludzkich, jak i w biznesie bardzo ważne są wartości. Podobnie jak życie biznes bez wartości jest nic niewart i na dłuższą metę ciężko go prowadzić.

ANG jest organizacją, w której ogromny nacisk kładziony jest na wartości i budowanie kultury etycznej. Jest to wymóg stawiany przed całą branżą pośrednictwa finansowego, ale można uznać, że prekursorem nowego podejścia była właśnie nasza organizacja. Dla poprawy i kontroli stosowanych standardów etycznych stworzyliśmy Komisję Etyki, której mam zaszczyt obecnie przewodniczyć.

Praca w Komisji, ale także praca z doradcami i klientami uzmysławia mi nieustannie, jak ważne jest etyczne podejście do biznesu. Bardzo staramy się budować organizację, w której wartości są elementem naszego systemu pracy, a przyjęty przez ANG Manifest bardzo nam to ułatwia. Z pewnością łatwiej jest postępować przyzwoicie, jeśli cała organizacja tak się zachowuje.

ANG NAJLEPSZY PRACODAWCA



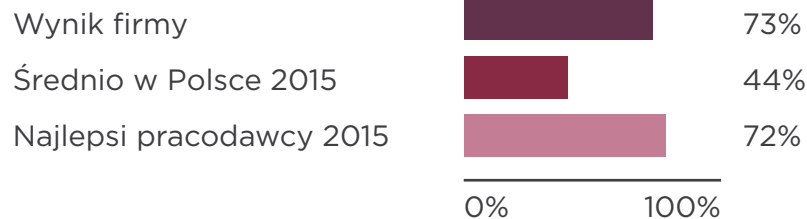
Nasi współpracownicy pozytywnie wypowiadają się na temat Spółdzielni, czują się z nią związani i czują się motywowani do dawania z siebie więcej, by osiągnąć jeszcze lepsze wyniki biznesowe.



NAJLEPSZY PRACODAWCA

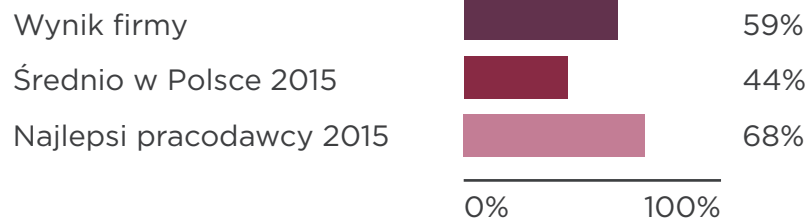
POLSKA | 2015

ANGAŻUJĄCY PRZYWÓDCY



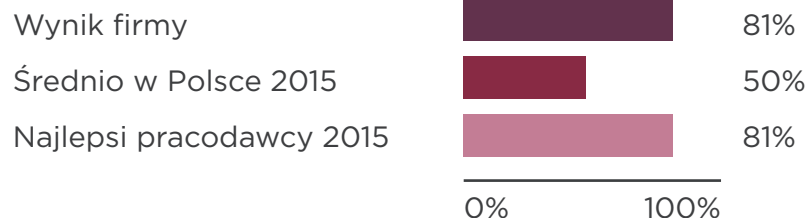
Nasz zarząd potrafi angażować i prowadzić za sobą pracowników poprzez tworzenie przyszłej wizji firmy. Indywidualnie każdy z członków kadry zarządzającej jest wzorem do naśladowania, a jako zespół działają spójnie i efektywnie.

KULTURA WYSOKICH WYNIKÓW



Współpracownicy Spółdzielni wiedzą, jakie są cele biznesowe firmy i w jaki sposób mogą przyczynić się do ich realizacji. Są zmotywowani różnymi narzędziami czy praktykami, by osiągnąć wysokie wyniki.

WIARYGODNA MARKA PRACODAWCY



Wizerunek Spółdzielni na rynku jest spójny z wizerunkiem firmy jako pracodawcy. Współpracownikom oferowane są rzetelne warunki współpracy, które są dotrzymywane.

Edukacja i wsparcie

Dbamy o merytoryczny rozwój naszych współpracowników. Zapewniamy kompleksowe szkolenia produktowe, wsparcie w zakresie rozwoju kompetencji miękkich, nie zapominamy również o nauczaniu odpowiedzialnego podejścia do biznesu – naszych wartości, etyki i ładu spółdzielniczego, działań Fundacji Będę Kim Zechcę czy wolontariatu pracowniczego.

W sumie odbyło się 59 dni szkoleniowych, a na jednego doradcę przypadło 50 minut szkoleniowych.

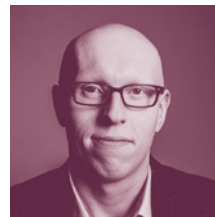
Uruchomiliśmy aplikację Baza Wiedzy, której celem jest lepszy dostęp do informacji produktowych naszych doradców oraz szybsza komunikacja z pracownikami banków, którzy mają do niej bezpośredni dostęp, dzięki czemu nasi klienci otrzymują najbardziej aktualne dane dotyczące produktów finansowych, na których im zależy.



GRZEGORZ PACUK
MENEDŻER DS. PRODUKTU, ANG

Naszemu nowym doradcom na początku ich drogi w barwach ANG dajemy możliwość uczestniczenia w szkoleniach wstępnych, które organizujemy wewnątrz firmy. Dwudniowe szkolenie poświęcone jest takim zagadnieniom, jak: podstawowa wiedza o kredytach hipotecznych, dostępne narzędzia wspomagające doradców w pracy codziennej, omówienie procesów kredytowania w poszczególnych bankach oraz przedstawienie mapy kompetencji centrali, która ma na celu wskazanie poszczególnych osób pracujących w centrali i zaprezentowanie ich obowiązków, które pośrednio lub bezpośrednio połączone są z pracą doradcy.

Mamy w planach zwiększenie liczby szkoleń dla nowych doradców oraz ich uelastycznienie, a także dopasowanie pod kątem indywidualnego zapotrzebowania.



WOJCIECH KAMIŃSKI
WSPARCIE IT, ANG

ANG Spółdzielnia Doradców Kredytowych ma swój własny zespół programistów. Dzięki takiemu podejściu jesteśmy w stanie szybko reagować na potrzeby pojawiające się zarówno ze strony naszych doradców, klientów, jak i centrali. Ponadto posiadane kompetencje IT usprawniają pracę z partnerami zewnętrznymi, z którymi realizujemy część projektów technologicznych.

W roku 2015 wdrożyliśmy dwa nowe narzędzia w Spółdzielni: Bazę Wiedzy oraz Symulator Ofertowy. Pierwsze z tych narzędzi pozwala naszym doradcom na dostęp do bieżącej oferty naszych partnerów (banków) w zakresie kredytów hipotecznych i gotówkowych. Drugie narzędzie służy do przygotowania oferty kredytowej, którą doradca może przedstawić klientowi. Oba narzędzia są efektem zgranej współpracy działu IT z działem wsparcia produktowego.

Poza nowymi narzędziami nasz dział IT kontynuował prace nad tymi już istniejącymi, m.in. Porównywarką Kredytową (narzędziem pozwalającym wyszukać, przeliczyć i porównać oferty banków pasujące do zadanych kryteriów), wspierał technologicznie pracę centrali oraz wdrażał i rozwijał mniejsze systemy i aplikacje wynikające z potrzeb Spółdzielni.

W roku 2015 planowaliśmy zaprezentowanie naszym spółdzielcom nowego systemu CRM wraz z rozbudowanym modułem rozliczeniowym, Strefą Partnera oraz Strefą Klienta. Niestety, te plany musieliśmy przesunąć na rok 2016/2017.



TOMASZ BUJAŃSKI
MENEDŻER DS. PRODUKTÓW, ANG

Tworząc narzędzia wspierające pracę doradców ANG Spółdzielni Doradców Kredytowych, staramy się, aby były one funkcjonalne, przejrzyste i spełniały oczekiwania osób, które będą je później użytkować. To ostatnie zadanie jest dość trudne ze względu na dużą już w tej chwili liczbę doradców i to, że każdy z nich, podejmując współpracę z ANG, ma już pewne przyzwyczajenia, które są odmienne od przyzwyczajeń innych osób. Dlatego, wdrażając nowe narzędzia, chętnie słuchamy wszystkich, którzy mogą wnieść w dany projekt pomysł usprawniający pracę wszystkich doradców. Jesteśmy też otwarci na wszelkie konstruktywne uwagi dotyczące rozbudowy bądź modyfikacji tych narzędzi, które już są użytkowane.

Większość naszych aplikacji tworzona jest przez programistów zatrudnionych w ANG, co pozwala na lepszą współpracę i szybsze wyjaśnianie wszelkich wątpliwości, powstających zarówno w trakcie kodowania, jak i testów. Dzięki temu narzędzia mogą powstawać szybciej, a proces ich rozbudowy bądź modyfikacji jest prostszy.

OCZEKIWANIE INTERESARIUSZY:

Interesariusze chcieliby mieć możliwość dzielenia się dobrymi praktykami wewnątrz Spółdzielni, np. działaniami, które sprawdzają się w innych regionach. Chcieliby również częstszych spotkań online z centralą na temat spraw bieżących.

Współpracownicy dzielą się swoją wiedzą i doświadczeniem poprzez Erudion, mają też możliwość komentowania informacji w Bazie Wiedzy. Zaproponujemy dodatkowe rozwiązanie pozwalające na dzielenie się dobrymi praktykami wewnątrz Spółdzielni. Spotkania online będą kontynuowane i prowadzone regularnie. Informacja o terminach spotkań będzie wysyłana z kilkudniowym wyprzedzeniem.

Interesariusze zgłosili potrzebę utworzenia budżetów szkoleniowych.

Budżety szkoleniowe wprowadzone w 2014 r. nie spotkały się z szerszym zainteresowaniem. Przedstawimy propozycję wsparcia szkoleń dla spółdzielców i doradców.





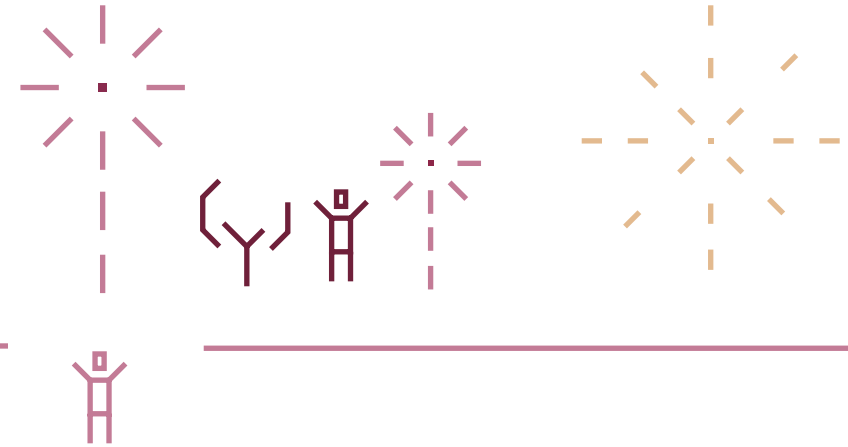
KRZYSZTOF MUSIAŁ
SPÓŁDZIELCA

”

Spółdzielnia – organizacja prawie doskonała

Po wcześniejszych doświadczeniach z ogólnopolskimi firmami doradztwa finansowego podejmowaliśmy współpracę ze Spółdzielnią ANG z pewną dozą nieufności. Z perspektywy czterech lat mogę stwierdzić, że był to bardzo dobry, wręcz idealny wybór dla rozwoju naszego biznesu.

Przejrzystość zasad współpracy zarówno pod względem rozliczeń finansowych, jak i, co ważniejsze, pod względem kosztów działania Spółdzielni daje poczucie stabilności i bezpieczeństwa. Forma Spółdzielni daje każdemu ze spółdzielców oraz zarządowi Spółdzielni z jednej strony dużą elastyczność w rozwoju biznesu, a z drugiej strony – pełną kontrolę kosztów na poziomie każdego z ogniw organizacji. Oczywiście w rozwoju biznesu pilnowanie kosztów i zarabianie pieniędzy jest ważne, ale jeszcze ważniejszy jest sposób, w jaki się to robi. Kodeks Etyczny, który nie tylko został napisany, ale jest głównym drogowskazem dla jakości prowadzenia biznesu dla każdego spółdzielcy, daje nadzieję, że doradcy ANG będą tworzyć w najbliższych latach elitę doradztwa finansowego w Polsce. Mam nadzieję, że kolejne cztery lata będą sprzyjać rozwojowi Spółdzielni i że ten rozwój będzie możliwy przy zachowaniu zasad, które legły u podstaw obecnego sukcesu Spółdzielni.



MICHAŁ GÓRNIK
DORADCA

”

W obecnych czasach mamy do czynienia z ograniczonym zaufaniem klientów do doradców finansowych. Trudno się dziwić, skoro w tej dość młodej na naszym rynku branży powstające firmy – niejednokrotnie nieposiadające odpowiednich umiejętności doradczych – kierowały się chęcią osiągnięcia szybkiego zysku i wykorzystywały do tego nowatorskie metody sprzedażowe. Z całą pewnością ANG jest miejscem, które wyróżnia się pozytywnie na tle innych firm. To miejsce, gdzie najważniejsze są potrzeby klienta, i to jest priorytetem w doborze odpowiednich, uczciwych rozwiązań. Dzięki temu łatwiej jest budować długofalowe relacje z klientami. Oczywiście kluczowe jest tu podejście doradcy, więc dla mnie osobiście ważne jest to, że wartości, którymi sam kieruję się w pracy, są zbieżne z tymi, którymi kieruje się Spółdzielnia.

Nie bez znaczenia są też inne elementy, takie jak przyjazne relacje i współpraca z centralą, narzędzia wspomagające pracę czy wiele inicjatyw pozwalających rozwijać swoje zainteresowania w różnych kierunkach. Poprawa ogólnego zaufania do branży finansowej to długa i trudna droga, ale jestem przekonany, że ANG jest na właściwym kursie i jest zdecydowanym liderem w tym aspekcie.



ADRIAN SADO
DORADCA

Z bankowością jestem związany od 10 lat, kiedy to zacząłem pracę w Banku Handlowym.

Po pięciu latach pracy w banku oraz roku pracy w firmie doradztwa kredytowego postanowiłem spróbować swoich sił i poszerzać swoją wiedzę i nawiązałem współpracę z ANG Spółdzielnią Doradców Kredytowych. Wówczas ANG SDK nie było tak rozpoznawalną marką jak dziś, jednak już wtedy uważałem, że nie będę żałował tej decyzji. Obecnie po czterech latach mogę śmiało powiedzieć, że był to bardzo dobry krok. Współpraca z ANG SDK jest taka, o jakiej myślałem właśnie cztery lata temu, wszystko jasne i czytelne, ale najważniejsze to ludzie, którzy nią zarządzają.

Wszystkie osoby, które udało mi się poznać, to fantastyczni ludzie, z każdym można swobodnie porozmawiać jak z najlepszym przyjacielem, co sprawia, że codzienna praca sprawia przyjemność.

Da się zauważyć gołym okiem, że jedną z najważniejszych zasad, z którą utożsamia się Spółdzielnia, jest etyczne podejście do klienta.

Ja w pracy zawsze daję z siebie sto procent i staram się, aby etyka względem klienta była jedną z głównych zasad. Efekty uczciwej współpracy z klientem, a co za tym idzie – polecenie mnie, wydają się najlepszym przykładem i wyznacznikiem tego, kim dla klienta powinien być doradca. Praca tutaj to nie jest praca niczym w korporacji, gdzie najważniejsze są tabelki, wykresy i liczy się tylko wynik. Życzę każdemu, aby miał tyle szczęścia co ja i aby ludzie, z którymi jest mu dane współpracować, były takimi osobami, żeby praca sprawiała jak najwięcej satysfakcji!



Podsumowanie „Strategii Radości”

- Nasz plan zwiększenia liczby członków zrealizowaliśmy w 83 proc., a doradców w 94 proc.
- Nie jesteśmy zadowoleni z wdrożenia programów pozapłacowych (ubezpieczenia, Medicover), szkoleń i komunikacji bezpośredniej (spotkań).
- Nie udało się nam skutecznie wesprzeć naszych członków w rekrutacji nowych współpracowników.
- Jako centrala za mało wspieraliśmy spółdzielców i doradców w pozyskiwaniu nowych klientów.

NASZE PLANY NA 2016 R.

SPÓŁDZIELNIA BĘDZIE KONTYNUOWAŁA PRACĘ NAD DOSKONALENIEM NARZĘDZI WSPOMAGAJĄCYCH PRACĘ SPÓŁDZIELCÓW I DORADCÓW: PORÓWNYWARKĄ OFERT KREDYTÓW HIPOTECZNYCH, BAZĄ WIEDZY.

NADAL BĘDZIEMY PROWADZIĆ AKTYWNA REKRUTACJĘ W POSZUKIWANIU DOŚWIADCZONYCH DORADCÓW GOTOWYCH PRZYSTĄPIĆ DO SPÓŁDZIELNI I PRZYJĄĆ NASZE WARTOŚCI I ZASADY POSTĘPOWANIA.

BĘDZIEMY W WIĘKSZYM STOPNIU WSPIERAĆ NASZYCH WSPÓŁPRACOWNIKÓW W POZYSKIWANIU NOWYCH KLIENTÓW.