

MANNAUÐUR

FIMMTUDAGUR 3. OKTÓBER 2024





Stjórn Mannauðs bregður á leik: Unnur Ýr Konráðsdóttir, Gyða Kristjánsdóttir, Þóra Margrét Pálsdóttir Briem, Adriana Karólína Pétursdóttir formaður Mannauðs, Helgi Héðinsson og Daniel Gunnarsson sem og framkvæmdastjóri Mannauðs, Sigrún Kjartansdóttir.

Morgunblaðið/Eypör

Mannauður

Þétt samstarf skiptir sköpum

Mannauðsteymi hafa um langt skeið verið burðarás í fyrirtækjum og skipta lykilmáli þegar kemur að því að ná markmiðum í rekstri. Þau gegna ekki aðeins hlutverki í ráðningum og þjálfun heldur eru þau einnig mikilvægur hlekkur í mótun stefnu, eflingu samkeppnishæfni og mótun menningar og lífsheildar innan fyrirtækja.

Stöndum við á tímamótum?

Það þarf ekki að horfa mörg ár aftur í tímann til að sjá atvinnulífð hefur þróast hratt að undanförunu, eflaust hraðar en við höfum áður séð, og bendir margt til að þetta sé rétt byrjunin.

Í dag erum við með fjórar kynslóðir á vinnumarkaði þar sem þögla kynslóðin er mestöll sest í helgan stein og Z-kynslóðin er að koma inn á vinnumarkaðinn eins og stormsvépur með nýjar væntingar og áherslur til vinnuveitenda. Tækniþróun er í sögulegu hámarki með tilkomu og útbreiðslu gervigreindar og spunagreindar (generative AI) sem opnar á endalaus tækifæri í hagnýtingu gagna og sjálfvirknivæðingu. Á sama tíma hafa tíðar sveiflur í efnahag víðsvegar um heiminn sett svip sinn á rekstur fyrirtækja. Fyrirtæki keppast við að aðlaga sig þessum nýja veruleika og hámarka þau tækifæri sem í þessu leynast. Þetta þýðir að fyrirtæki eru mörg hver að marka sér nýja stefnu og framtíðarsýn, endurskipuleggja starfsemi, auka skilvirkni og hagkvæmni í rekstri, auka sjálfvirknivæðingu, styrkja vörumerki og fleira mætti telja.

Breytingastjórnun

Markviss breytingastjórnun er nauðsynleg til að svona umfangsmiklar breytingar skili tilætluðum árangri, en mannauðsfólk gegnir þar lykilhlutverki. Það er í verkahring æðstu stjórnenda að taka ákvarðanir um stórar breytingar, en mannauðsteymið er í lykilhlutverki í að leggja upp „leikplanið“, hvernig eigi að fara úr nústöðu yfir í framtíðarstöðu á sem árangursríkastan hátt. Fyrirtæki sem sinna breytingastjórnun á árangursríkan hátt sjá ekki aðeins árangurinn í rekstri heldur einnig aukna starfsánægju, minni starfsmannaveiltu og meiri framleiðni.

Þegar fyrirtæki takast á við áskoranir af þessari stærðargráðu gegnir mannauðsteymið lykilhlutverki í að leiða breytingarnar og tryggja að starfsfólk fái nauðsynlegan

”

Góð vinnustaðaimynd er afleiðing góðrar menningar, góðra vinnubragða og góðs utanumhalds um núverandi starfsfólk.

stuðning og þjálfun. Þau veita stuðning við aðlögun að nýjum verkferlum, tæknilausnum og starfsumhverfi, sem getur oft verið krefjandi og jafnvel ógnvekjandi fyrir starfsfólk. Það er í raun eðlilegt að starfsfólk upplifi óryggi á tímum breytinga þar sem það þekkir vel stöðuna eins og hún var fyrir breytingar, og veit til hvers af því var ætlast, en er í óvissu um hlutverk sitt eftir breytingar. Þetta getur tekið sinn toll af fólki og því þarf að horfa sérstaklega til þessa í breytingum með því að styðja fólk og teymi í breytingunum þegar óvissan er sem mest, meðal annars með markvissri upplýsingagjöf.

Ímynd fyrirtækis í augum starfsfólks

Á sama tíma og fyrirtæki eru að fara í gegnum breytingar þarf að styrkja ímynd þeirra og samkeppnishæfni. Fyrirtæki eru í samkeppnisumhverfi, hvort sem það er samkeppni um viðskipti, um að halda í gott starfsfólk eða um að ráða til sín besta mögulega framtíðarstarfsfólkið sem býr yfir þeirri hæfni og þekkingu sem fyrirtækið þarf til að ná árangri. En þá þarf ímynd fyrirtækisins að vera sterk. Eitt lykilhugtak hér er vörumerki vinnustaðarins, eða „employer branding“ sem segir til um hver ímynd vinnustaðarins er og hversu eftirsóknarverður hann telst bæði innanhúss og utan.

Góð vinnustaðaimynd er afleiðing góðrar menningar, góðra vinnubragða og góðs utanumhalds um núverandi starfsfólk. Breytingastjórnun, ef faglega unnin, getur haft jákvæð áhrif á upplifun fólks af vinnustaðnum. Ef starfsfólk fær nægar upplýsingar til að skilja breytingar og ástæður þeirra, fær samtöl um breytingarnar, finnur fyrir þátttöku og fær tækifæri til að vaxa í gegnum breytingarnar getur það styrkt ímynd fyrirtækisins í augum starfsfólks. Stundum eru breytingar í fyrirtækjum þess eðlis að ólíklegt er að allt fólk líti breytingarnar jákvæðum augum eða sé tilbúið að skilja ástæður breytinganna.

Störf eru jafnvel lögd niður og gerðir starfslokasamningar við starfsfólk. Í þeim aðstæðum reynir verulega á hversu vel er staðið að framkvæmd breytinga og hversu markviss vinnan er við að hjálpa fólki að sjá tækifæri í breytingunum, hvort sem það er tækifæri fyrir vinnustaðinn í heild eða persónuleg vaxtartækifæri og starfsþróun.

Náið samstarf við markaðsteymi

Markaðsteymi leggja grunninn að almenni ímynd fyrirtækis inn á við og út á við. Eins og fyrr segir geta breytingar innan fyrirtækis „ruggað bátinum“ og þá getur þétt samstarf markaðs- og mannauðsteymis skipt sköpum í að viðhalda jákvæðri ímynd fyrirtækisins meðan á breytingum stendur. Markaðsteymi hjálpa til við að miðla þeirri nýju stefnu sem fyrirtækið innleiðir með breytingunum en mannauðsteymi sjá til þess að starfsfólk fái þann stuðning sem það þarf til að aðlagast þeim.

Jafnvægi er lykillinn

Það finnst öllum erfitt að breyta, og breytingar í fyrirtækjum eru sjaldnast framkvæmdar að ástæðulausu. Breytingar geta verið tilkomnar af ýmsum ástæðum; af illri nauðsyn til að lifa af samkeppni, eða til að stökkva á spennandi tækifæri. Nú eru mörg fyrirtæki í þeirri stöðu að við þeim blasa stór tækifæri til að innleiða margs konar nýjungar, endurhugsa reksturinn, breyta störfum, auka sjálfvirknivæðingu og fleira. Það er aftur á móti takmörk á því hversu umfangsmiklar breytingar hægt er að innleiða í einu án þess að það taki of mikinn toll af starfsfólkinu og trausti þess til fyrirtækisins. Það þarf því alltaf að finna eitthvert jafnvægi þarna á milli. Umfang breytinga þarf að vera innan þeirra marka að þær séu framkvæmdar vel, upplýsingagjöf sé snörp og tíð, og mannauðsteymi og stjórnendur hafi burði til að styðja við starfsfólk í breytingunum og í kjölfar þeirra. Mannauðsfólk er þarna í algjöru lykilhlutverki með sína sérfræðipækkingu við að skipuleggja og framkvæma breytingar og stuðla að framþróun fyrirtækja.

Þau fyrirtæki sem átta sig á mikilvægi aðkomu mannauðsteyma á þessum miklu umbrotatímum eru þau fyrirtæki sem líklegust eru til að ekki bara lifa af heldur skara fram úr í atvinnulífinu.

Höfundar eru Adriana Pétursdóttir, formaður Mannauðs og framkvæmdastjóri starfsmannasviðs Río Tinto, og Helgi Héðinsson, meðstjórnandi í Mannauði og mannauðsleiðtogi hjá Orkuveitunni.

HR Monitor

Endurgjöf er dýrmætasta gjöfin

HR Monitor byggist á þeirri hugmyndafræði að mikilvægt sé að styðja við stjórnendur og hlusta á starfsfólk. Til þess eru notaðar spurningakannanir sem fá fólk til að líta meira inn á við.

Sonja Magnúsdóttir sölustjóri HR Monitor segir að mannauðsstjórar sitji ekki við sama borð og aðrir millistjórnendur nema þeir hafi haldbær gögn og töluugar upplýsingar að vinna úr. Hún er á því að leiðtoga landsins séu í minna mæli að taka ákvarðanir byggðar á tilfinningum.

„Haustið er komið með sína heiðbláu daga sem færir okkur kraft til að umbreytast og þroskast. Þennan kraft finnum við sterkt núna,“ segir Sonja sem hefur um árabíl unnið hjá HR Monitor. „Fyrirtækið var stofnað fyrir 14 árum af Gunnhildi Arnardóttur og Trausta Harðarsyni. „Þau höfðu bæði verið stjórnendur í atvinnulífinu sem töldu sig ekki hafa mælaborð og yfirsýn yfir mannauðsmálin eins og þau vildu. Þau leystu það verkefni með HR Monitor og fundu fljótt út úr því að fleiri vildu nýta sér mælitækið. Fyrirtækið hefur stækkað jafnt og þétt í gegnum árin og erum við nú með yfir 30 þúsund notendur á innanlandsmarkaði. Við höfum ekki látið þar við sitja, heldur þjónustum við fyrirtæki í yfir 20 löndum og hefur mælitækið okkar verið þýtt á 15 tungumál.“

HR Monitor byggist á þeirri hugmyndafræði að það sé mikilvægt að styðja við stjórnendur og að hlusta sé á allt starfsfólk. Við notum spurningar til að fá fram upplýsingar og einnig til að fá starfsfólk til að líta meira inn á við. Það er mikilvægt að hafa gögn um hvað gengur vel og hvar tækifærin liggja til að gera betur,“ segir hún.

HR Monitor vel tekið á erlendri grundu

Sonja er stolt af því hve vel HR Monitor er nýtt í mörgum löndum. Nú þegar er hægt að svara vinnustaðakönnun fyrirtækisins á öðrum Norðurlandamálum sem og á spænsku, ensku og taílensku svo eitthvað sé nefnt.

HR Monitor er að koma sér fyrir á Bandaríkjamarkaði þar sem hún og fleiri innan fyrirtækisins hafa sótt viðburði og sölukynningar á undanförunum árum.

„Okkur hefur verið vel tekið á erlendri grundu og er áhuga-vert að stíga inn á erlendan markað og skoða viðskiptamenningu hvers lands fyrir sig. Ég, sem dæmi, er mjög stolt af þeim samningum sem við höfum gert í Þýskalandi en þar er ekki nóg að þekkja bara forstjórnann heldur þarf að funda með fulltrúum vinnumarkaðarins, fulltrúum eigenda og fleirum áður en þjónustan er samþykkt,“ segir Sonja sem er sannfærð um að rauntímamælingar á liðan mannauðs byggðar á vísindalegum grunni eigi heima víða.

„Það þýðir ekki að tala eingöngu út frá tilfinningum. Við verðum að hafa gögn sem styðja mál okkar,“ segir hún.

Mikilvægt að bjóða upp á örugga þjónustu

Þegar kemur að öryggisstöðlum og persónuverndarmálum fylgir HR Monitor öllum helstu stöðlum heims.

„Spurningin er ekki hvort við lendum í netárás heldur hvenær. Kerfið okkar er búið til með það í huga. Gögn sem eru sett inn í kerfin okkar er ekki hægt að rekja til einstakra persóna.“

Að mati Sonju virðast mannauðsmál virka eins þvert á landamæri og þrátt fyrir mismunandi viðhorf og menningu.

„Við erum hægt og örugglega að færast í átt að draumaheimi okkar. Hann er sá að gagnkvæmni ríki í samskiptum stjórnenda og starfsmanna. Þá er starfsfólk ekki bara að fá til sín uppbyggilegar upplýsingar sem það getur notað sér til gagns í daglegu starfi, heldur eru stjórnendur einnig að fá upplýsingar til sín frá starfsmönnum. Ég trúi því að ef við pössum upp á starfsfólkið okkar þá passar það upp á vinnustaðinn og viðskiptavininn sem vonandi kemur þá aftur og aftur,“ segir hún og bætir við að rannsóknir staðfesti að lykkillinn að arðsemi fyrirtækja sé einmitt ánægð starfsfólk.

Hugmyndafræðin flókin en framsetningin einföld

„Við bjóðum upp á 550 spurningar út frá fimm punkta Likers-kvarða sem er algengasti upplifunarkvarði á heimsvísu. Spurningarnar eru alltaf fullyrðingar sem hægt er að merkja við; mjög sammála, sammála, hlutlaus, ósammála og mjög ósammála. Svörin eru síðan litaköðuð þar sem grænt er mjög sammála, gult er sammála og rautt er hlutlaust, ósammála og mjög ósammála,“ segir Sonja.

„Framsetning á niðurstöðum er einföld og myndræn en hægt er að kafa dýpra ef þess er þörf, sem þó er ekki hægt að rekja til einstaklinga. Hægt er að gera bæði langar og stuttar kannanir og eins er hægt að mæla eins oft og viðskiptavinurinn vill, sem dæmi mánaðarlega, ársfjórðungslega eða einu sinni á ári.“

Stjórnendur geta sent niðurstöður mælinganna fljótt á starfsfólkið og notað gögnin til að rökstyðja ákvarðanir sínar og gefa upplýsingar til stjórnar ef og þegar þess er þörf.

Vilja allir stjórnendur fá svörin sín græn?

„Það er í mannlegu eðli að vilja vera græn, en raunveruleikinn er ekki þannig og lífið gerist í fyrirtækjum líkt og í lífinu. Þegar breytingar eiga sér stað í fyrirtæki er gott að geta mælt liðan starfsfólks, eins og til dæmis þegar við aukum kröfurnar eða fyrirtæki eru að færa út kvíarnar,“ segir Sonja.

Gott að fá litlu málin oft upp

Hvað með rötgróin fyrirtæki þar sem allt virðist á yfirborðinu ganga vel?



Morgunblaðið/Eggert

Gunnhildur Arnardóttir, annar tveggja stofnenda HR Monitor, situr hér fyrir miðju myndar ásamt starfsmönnum HR Monitor.



Sonja Magnúsdóttir sölustjóri HR Monitor segir ákveðinn kraft í fólk á haustin.

Morgunblaðið/Eggert

”

Ég trúi því að ef við pössum upp á starfsfólkið okkar þá passar það upp á vinnustaðinn og viðskiptavininn sem vonandi kemur þá aftur og aftur.

„Litlu málin duka mjög oft upp í vinnustaðamælingum, sem mikilvægt er að fá upp á borðin svo eitthvað sé hægt að gera í þeim. Það sem við megum ekki gleyma er að stundum þarf einnig að draga fram það sem gengur vel og að þjappa fólk saman sem er mjög oft gert með opinni spurningu í lok kannana.“

Sonja segir að þeir sem eru komnir upp á lagið með að nota HR Monitor viti að endurgjöf er dýrmætasta gjöfin.

„Það fer af stað ákveðin innri skoðun hjá öllu fyrirtækinu þegar mælingarnar fara í gang. Ekki sist hjá starfsfólkinu sjálfu því það þarf að meta sína eigin frammistöðu og hvað þurfi til að því og fyrirtækinu gangi betur á sumum sviðum. Svo ekki sé minnst á fyrirtæki með starfsemi á öllum markaðssvæðum sem þurfa yfirsýn yfir mannauðsmálin, og að vita hvað gengur

vel og hvað er hægt að nýta á milli svæða og hvað þau vilja ekki gera.“

Sonja hefur í gegnum árin fylgst með stjórnendum innleiða alls konar þekkingu og breytingar sem gera fyrirtækin framúrskarandi. Sem dæmi um þetta eru sannað samskipti og samskiptasamningar sem og innleiða þekkingu á meðvirkni svo eitthvað sé nefnt.

„Svo má ekki gleyma hversu dýrmætt það er að fá speglun á skuggahlíðar okkar. Sumir stjórnendur vilja að öllum líði vel sem vinna fyrir þá og gleyma þá stundum þeim sem aldrei kvarta. Ég gæti nefnt svo mörg dæmi um mennskuna sem dúkkar upp á vinnustöðum og við ættum aldrei að vera hrædd við að skoða hana.“

Fimm ólíkar kynslóðir saman á vinnumarkaði

Þeir sem hafa notað HR Monitor tala um ákveðna mykt sem einkenni niðurstöður mælinganna. Það er erfitt að setja fingurinn á þessa mykt en hún er ekki ósvipuð því að tala við sérfræðing um erfitt mál og hann segir: Ef þú bara vissir hversu margir eru að fara í gegnum það sama og þú ert að gera núna!

„Það sem er einstakt við að starfa hjá HR Monitor er að stofnendur höfðu viðtæka reynslu úr atvinnulífinu sjálfir og eru ekki að koma að borðinu með nýja hugmynd einvörðungu heldur einnig til að leysa áskorun sem þeir fundu á eigin skinni að þurfti að leysa.“

Í gegnum árin hafa mannauðsmálin ekki verið tekin nógu alvarlega. Þú situr sem dæmi aldrei í augnhæð við fjármála-stjóra fyrirtækisins, nema að vera með gögn sem eru vísindalega sönnuð um þína deild sem stjórnandi. Tengslin á milli ánægju starfsfólks og fjárhagslegrar velgengni eru hins vegar að verða viðurkenndari nú en þau voru áður.“

Sonja segir að vinnustaðamælingar verði mikilvægari með árunum.

„Það er meiri munur á milli kynslóða en áður og nú sjáum við allt að fimm kynslóðir starfa saman á vinnumarkaðnum. Ég get lofað því að starf stjórnenda verður ekki einfaldara með árunum, síður en svo, og meginástæða þess er án efa tækni-byltingin og samfélagsmiðlar.“

Unga fólk okkar er með öðruvísi samskipti en það eldra. Samskiptin eru hraðari og ungt fólk er vant því að fá hraðari endurgjöf en við höfum áður séð á vinnumarkaðnum,“ segir Sonja.

Mikilvægt að öllum líði vel í vinnunni

Sonja er, sem áður segir, áhugasöm um leiðtogafræði og veltir þessum spurningu upp: Hver hugsar um leiðtoga? Hver eflir þá og fræðir?

„Það má aldrei gleymast í umræðunni hversu mikilvægt það er að leiðtoga upplifi sig örugga í starfi. Það smitast áfram og einungis þannig geta þeir búið til umhverfi sem er öruggt fyrir starfsfólki.“

Sonja er á því að við komumst fram hjá mörgum óþarfa vandamálum ef við erum „mannauðshugsandi samfélag“.

„Við höfum lagt okkar á vogarskálarnar og veitt viðurkenningu á undanförunum árum til þeirra fyrirtækja sem hafa sett mannauð sinn í forgang og sem mæla ársfjórðungslega liðan starfsfólks síns.“

Það eru á annað hundrað fyrirtæki og stofnanir í landinu til fyrirmyndar að þessu leyti og eru að hafa jákvæð áhrif á samfélagið allt. Enda trúum við því að hægt sé að breyta miklu í veröldinni í gegnum vinnustaði og stjórnendur þeirra.“



Guðmundur Arnar Guðmundsson framkvæmdastjóri Akademies mælir með því að fyrirtæki bjóði upp á öfluga vinnustaðafræðslu til að laða fram það allra besta í starfsfólki.

Akademies

„Láttu okkur sjá um fræðslumálin“

Með áskrift að Vinnustaðaskóla Akademies geta vinnustaðir sótt alla þá aðstoð og þjónustu sem þeir þurfa á að halda í fræðslumálum sínum.

Vinnustaðaskóli Akademies er langvin-sælasta þjónustan okkar og í dag eru hátt í 100 fyrirtæki, sveitarfélög og stofnanir sem byggja fræðslustarf sitt í kringum hann. Mörg hundruð vinnustaðir í viðbót kaupa stök námskeið, greiningar og framleiðslu af okkur," segir Guðmundur Arnar Guðmundsson framkvæmdastjóri Akademies.

Vinnustaðaskólinn er heildstæð áskrift-arþjónusta á sviði fræðslumála sem veitir vinnustöðum af öllum stærðum og gerðum tækifæri til að bjóða upp á þarfamiðað og öflugt fræðslustarf sem er sérsníðið að þeirra umhverfi og markmiðum. Akademies er í tvíþættum rekstri; annars vegar er það stjórnendaskólinn og hins vegar rafrænar fræðslulausnir. „Við segjum oft í kynningum og á fundum: „Láttu okkur sjá um fræðslumálin“ en Akademies á yfir 180 rafræn námskeið fyrir framliðunarfólki og stjórnendur sem við sníðum verkefni, próf, vinnustofur, kahoot-leiki og fleira í kringum. Við greinum fræðsluþarfir og hjálpum vinnustöðum að virkja stjórnendur til að búa til fræðslumenningu. Eins vinnum við maður á mann með stjórnendum við að skipuleggja fræðslustarfið. Við erum með stóra framleiðsludeild en jafnframt með tæknifólk sem aðstoðar við allt er snýr að kennslukerfum," segir Guðmundur.

Fræðsluefnið verður að hitta í mark

Ráðgjafateymi Akademies hefur umsjón með öllum viðskiptavinum sem eru í áskrift að þjónustu. „Hlutverk ráðgjafanna er að tryggja þróun öflugra fræðslustarfs sem stuðlar að auknum árangri í starfsemi og skilar vinnustaðnum enn hæfari starfsmannahópi. Þessu náum við fram með nokkrum lykilkáttum. Í fyrsta lagi framkvæmum við reglulega greiningu á fræðsluþörfum, skref sem tryggir að ákvarðanir í fræðslumálum byggist á traustum þekkingargrunni um raunþarfir í málaflöknum. Þá höfum þróað aðferðafræði sem miðar að því að virkja lykilstjórnendur til þátttöku bæði hvað varðar mótun fræðslustarfsins sem og framkvæmd þess. Áskriftin felur þá líka í sér aðgengi að um 180 rafrænum námskeiðum sem textuð eru á ensku og fleiri tungumálum. Námskeiðin eru flokkuð í sjö flokka, auk verkfæra og fræðslulausna sem við höfum þróað í samstarfi við viðskiptavinum okkar á undanförmum árum," segir Guðmundur og bætir við: „Að lokum felur Vinnustaðaskóli Akademies í sér mótun og framleiðslu á sértæku námsefni fyrir hvern og einn viðskiptavin. Þessi þjónustuþáttur gerir okkur kleift að mæta viðskiptavinum okkar þar sem þeir eru í dag og framleiða beint inn í þarfir þeirra," segir hann.

Klæðskerandið fræðsluefni er lykilatriði þegar kemur að auknum árangri vinnustaða að mati Guðmundar. „Þar sem

Guðmundur Arnar

Guðmundur Arnar Guðmundsson er framkvæmdastjóri og annar eigandi Akademies. Hann hefur starfað sem markaðsstjóri Íslandsbanka, Nova og WOW air, en hann sat jafnframt í framkvæmdastjórn félaganna. Ennfremur var hann markaðsstjóri Ícelandair í Bretlandi og vörumerkjastjóri Ícelandair á Íslandi. Guðmundur hefur kennt markaðsfræði og vörumerkjastjórnun við Háskólann í Reykjavík ásamt því að vera reglulegur gestafyrirlesari í öllum háskólum landsins.

”

Ég þori jafnframt að fullyrða að hvergi á Íslandi er jafn mikil reynsla og þekking á fræðsluþörfum eins og í Akademies-hópnum, en sú þekking er viðskiptavinum okkar ómetanleg.

tilbúið hilluefni nær sjaldnast að svara öllum þeim sértæku þörfum sem til staðar eru. Á þennan hátt gerum við vinnustöðum kleift að þróa sína eigin nýliðafræðslu, móta sérsníðin þjónustunámskeið eða búa til kennslumyndbönd og sýnikennslu sem eru sértæk fyrir þeirra umhverfi og starfsaðstæður, allt eftir því hvað aðstæður þeirra kalla á."

Kosturinn fyrir vinnustaði að hafa aðgang að svona stóru safni af námskeiðum er að þegar búin eru til sértæk námskeið þá er hægt að nýta einn eða fleiri kafla úr námskeiðum sem til eru og bæta þeim við efni sem er búið til frá grunni. „Það skapar hagræði fyrir vinnustaði því þarfirnar eru mjög ólíkar á milli vinnustaða og atvinnugeira," segir hann.

Hvergi að finna meiri sérfræðinga í faginu

Leiðarljós Guðmundar í starfi er að vinnustaðir nái árangri. „Ég þori jafnframt að fullyrða að hvergi á Íslandi er jafn mikil reynsla og þekking á fræðsluþörfum eins og í Akademies-hópnum, en sú þekking er viðskiptavinum okkar ómetanleg. Við erum áskriftarþjónusta en öll okkar orka og tími fer í að tryggja að vinnustaðir nái árangri."

Hvernig framkvæmið þið greiningar á fræðsluþörfum?

„Greining fræðsluþarfa fer fram í gegnum spurningalista-könnun sem við höfum þróað. Greiningartækið er einfalt en um leið öflug leið til þess að kortleggja fræðsluþarfir innan vinnustaða. Gögnin eru greinanleg niður á svið, deildir og hópa.

Allt eftir því hvað hentar best á hverjum stað fyrir sig. Markmið með slíkrri greiningu er að koma í veg fyrir sóun, að ekki sé verið að fjárfesta í fræðslu sem engin þörf er á. Með því að byrja á greiningu sem þessari þá verður öll ákvarðanatáka í kjölfarið mun einfaldari. Allar aðgerðir í málaflöknum stuðla þá að auknum árangri þar sem fræðslustarfið verður hnitmiðaðra í takt við raunverulegar þarfir starfsfólks og stjórnenda. Af þessum ástæðum er þetta yfirleitt fyrsta skrefið í þjónustu okkar," segir Guðmundur.

Nýta Akademies sem fræðsludeild sína

Eru fyrirtæki að útvista fræðslustarfi sínu nú í meira mæli en áður?

„Við höfum fundið fyrir auknum takti í þessa átt á undanförmum árum og höfum samhliða því þróað þjónustu okkar þannig að vinnustaðir geta í raun nýtt Akademies sem fræðsludeild sína, óski þeir þess. Algengt er að tímaskortur standi í vegi fyrir öflugum fræðslustarfi, oft er málaflökurinn á borði eins aðila sem oft á tíðum þarf að dreifa athygli sinni á milli ólíkra verkefna. Með áskrift að Vinnustaðaskóla Akademies geta vinnustaðir sótt alla þá aðstoð og þjónustu sem þeir þurfa á að halda. Engin verkefni tengd fræðslumálum eru öflugum ráðgjafateymi okkar óviðkomandi. Við útvægum fræðslulausnir og getum aðstoðað en jafnframt sinnt öllum verkefnum fræðslustarfsins, allt eins og viðskiptavinir kjósa," segir Guðmundur.

Það sem vekur athygli er hvað kennarahópurinn er fjölbreyttur. „Kennarar Akademies eru mörg hundruð í dag. Við gefum út ný námskeið og lausnir í hverjum mánuði sem allir okkar viðskiptavinir fá inn í kennslukerfin sín án aukakostnaðar á meðan þeir eru í áskrift. Í hverjum mánuði spyrjum við jafnframt viðskiptavinum okkar um áskoranir þeirra og hvort það sé þörf á efni sem er ekki í safninu en ætti að vera þar. Allt nýtt efni sem við framleiðum í dag eru námskeið sem viðskiptavinir óska eftir. Við framleiðum námskeiðin án aukakostnaðar og þegar það er tilbúið fær sá sem óskar eftir efninu sem og allir aðrir viðskiptavinir aðgang að námskeiðinu," segir Guðmundur og úskýrir þátt leikara í kennarastarfinu. „Leikararnir sem starfa með okkur geta flutt námskeið sem við framleiðum fyrir viðskiptavinum, en jafnframt velja sérfræðingarnir, kennararnir, sem við störfum með oft að fá leikara til að flytja efnið sitt."

Hafa stækkað mikið að undanförmum

Áskrift að Vinnustaðaskóla Akademies er til 12 mánaða í senn sem árgjald er greitt fyrir. „Við reynum að stilla verði okkar í hof og tókum við meðvitaða ákvörðun um að stilla upp starfi okkar þannig að við þyrftum ekki að hækka verðskrá okkar þrátt fyrir breytingar í starfsumhverfi okkar. Ekki aðeins hefur þetta tekist hjá okkur, heldur höfum við getað bætt í þá þjónustu sem við veitum fyrir sama góða verðið og við fórum af stað með í upphafi," segir Guðmundur framkvæmdastjóri Akademies og bætir við að áskrifendahópur Vinnustaðaskóla Akademies hafi fjórfaldast á undanförmum árum. „Á sama tíma hefur starfsmannafjöldinn farið úr 10 í 18. Við höfum fundið fyrir mikilli þörf á þjónustu okkar og hefur eftirspurnin aukist jafnt og þétt, en við sjáum ekki fram á annað en að sú þróun haldi áfram."

Advania

Meiri tími fyrir mannlega þáttinn

H3 er lausn fyrir launa- og mannauðssérfræðinga og er sérsniðin að íslenskri vinnumarkaðslöggjöf.

Megináhersla vinnustaða er að stjórnendur sem þar starfa hafi rými til að nýta tímann fyrir mannlega þáttinn þar sem stjórnendur og mannauðsfólk mæta starfsfólki á þeim stað þar sem það er. Undirstaða þess verkefnis er að vera með góðar lausnir til að vinna með sér í mannauðsmálum. Lausnir sem styðja alla hagsmunaaðila, frá

launa- og mannauðssérfræðingum til stjórnenda. Þaðan skilar virðið sér til starfsmanna með réttum launum og upplýsingum um launakjör og réttindi. Góðar mannauðslausnir skapa þannig meiri tíma fyrir mannlega þáttinn.

Fyrir launasérfræðinga sem sjá um útreikning og umsýslu launa þarf lausnir að bjóða upp á öflugla vinnslu til að létta vinnu þeirra, góða afstemmingarmöguleika og einnig rafræn skil á upplýsingum til banka, skuldareiganda og RSK. Lausnir þarf líka að styðja við öruggt flæði upplýsinga í aðrar lausnir.

Í faglegri mannauðsstjórnun er nauðsynlegt að nýta lausnirnar sem best og að lausnirnar bjóði upp á þann sveigjanleika sem styður við aðstæður hvers og eins vinnustaðar. Þannig skila skráningar á upplýsingum starfsfólks sér í betri og réttari upplýsingum til starfsfólks og stjórnenda og inn í aðrar lausnir.

H3 er lausn fyrir launa- og mannauðssérfræðinga og er sérsniðin að íslenskri vinnumarkaðslöggjöf. Virkni H3-lausnarinnar miðar að því að auðvelda launavinnslu, spara tíma og auka yfirsýn yfir launakostnað og starfsmannupplýsingar.

Flóra mannauðslausn er með tengingu við H3 sem gefur starfsfólki og stjórnendum aðgang að upplýsingum sínum. Flóra er á íslensku og ensku og er aðgengileg notendum á öllum snjalltækjum, þar sem hún er veflausn.

Flóra fyrir starfsfólk

Flóra birtir starfsfólki upplýsingar eins og orlof, starfsaldur, réttindi og launaseðla. Í Flóru er skipurit þar sem er hægt að leita eftir nafni til að sjá tengiliðaupplýsingar.

Í Flóru getur starfsfólk einnig sótt um styrki eins og heiluststyrk, samgöngustyrk og simastyrk. Með auknu aðgengi að eigin upplýsingum getur starfsfólk fylgst með launa- og starfsupplýsingum sínum.



Berglind Lovísa Sveinsdóttir, vörustjóri hjá Sérlausnum Advania.

Ljósmynd/Jón Snær Ragnarsson



Góðar mannauðslausnir skapa þannig meiri tíma fyrir mannlega þáttinn.

Flóra fyrir stjórnendur

Flóra gefur stjórnendum aðgang að mikilvægum launa- og mannauðsupplýsingum starfsfólks. Stjórnendur sjá þar upplýsingar um laun, orlof, réttindi og veikindi starfsfólks.

Stjórnendur hafa aðgang að Launagátt, sem heldur utan um ferli launabreytinga á þann veg að stjórnandi fær aðgang að upplýsingum um laun starfsmanns og skráningu í jafnlauna-kerfi úr H3 launa- og mannauðslausninni. Í Launagátt geta stjórnendur skoðað núverandi starfaflokka og dreifingu launa í sinni deild, kynjahlutfall og stöðu gagnvart launaviðmiðum.

Tilfærsla í starfi og breytingar á starfshlutfalli verða á næstu mánuðum einnig aðgengilegar stjórnendum í Flóru veflausn. Það er mikils virði fyrir stjórnendur að geta verið sjálfstæðir

í breytingum hjá starfsfólki sínu og miðlað þeim upplýsingum á sjálfvirkan máta til mannauðsdeildar.

Flóra fyrir mannauðsfólk

Þegar stjórnandi hefur klárað launabreytingaferlið í Launagátt Flóru fara þær upplýsingar til launafulltrúa og mannauðsfólks, sem tekur þær breytingar inn í launakerfið. Viðauki vistast í skjalaskápi ásamt því að möguleiki er á tengingu við rafræna undirritun.

Markmið lausnarinnar er að hjálpa mannauðsfólki að styðja við stjórnendur sína og því er næsta virkni sem verður gefin út í Flóru samþykktarferli launa fyrir stjórnendur. Með vefaðgangi geta stjórnendur samþykkt laun til útborgunar hvar og hvenær sem er.

Með því að veita starfsfólki og stjórnendum aðgang að upplýsingum sínum í Flóru gefst mannauðsfólki rými í önnur verkefni en að svara fyrirspurnum um upplýsingar sem fólk getur sótt sér sjálft.

Allt þetta skapar meiri tíma.

Höfundur greinar er Berglind Lovísa Sveinsdóttir, vörustjóri hjá Sérlausnum Advania.

Mikilvægt að grípa viðskiptavinina

Ráðgjöf og þjónusta hjá Advania standa fyrir framúrskarandi þjónustu og hluti af því er að vera alltaf skrefi á undan.

Við veitum persónulega og góða þjónustu og viljum alltaf standa fyrir framúrskarandi þjónustu til viðskiptavina okkar. Þjónustuborðið okkar er opið frá níu til fjögur og við reynum að grípa öll mál sem koma til okkar og svara þeim hratt og vel," segir Dána Björk Olsen, deildarstjóri ráðgjafar og þjónustu hjá Mannauðslausnum Advania.

„Við erum sautján í teyminu og erum með H3 launa og mannauðskerfi, Bakvörð, Vinnustund, Matráð, Samtal og Flóru. Ráðgjafar okkar hafa mjög fjölbreytta sérhæfingu og faglega þekkingu sem og dýrmæta reynslu sem gagnast viðskiptavinum okkar. Fimm verkefnastjórar sjá svo um innleiðingar á nýjum viðskiptavinum og samþættingar við kerfi okkar sem og önnur kerfi. Þetta er einstakt teymi sem vinnur ótrúlega vel saman.“

Veita meiri þjónustu þegar við á

Spurð um algeng hrósyrdi sem deildin fái svarar Dána: „Fólk er mjög ánægt með skjót og greinargóð svör og almennt með aðstoðina sem það fær. Við erum fljót að tengjast umhverfi þess og getum aðstoðað fólk með gögn sín eftir þörfum hvers og eins. Það er alltaf jafn skemmtilegt að heyra hrós um það hvað teymið mitt er frábært og hvað það er alltaf gott að leita til þess.“

Dána segir að mikilvægur hluti af þjónustunni sé að reyna að vera skrefi á undan. „Sem dæmi má nefna að þegar við sjáum út frá þjónustubeiðnum að það sé þörf fyrir frekari kennslu eða þjálfun höfum við samband við viðskiptavininn og bjóðum fram aðstoð þess efnis. Þannig aukum við þekkingu viðskiptavina okkar á kerfum okkar, sem dregur úr handavinnu og þannig gefst meiri tíma í annað.“

„Við fylgjumst til dæmis með því þegar nýir launafulltrúar koma inn hjá fyrirtækjum sem nota H3. Við viljum vera á undan að bjóða þeim stuðning, fræðslu og kennslu á kerfið og að halda í höndina á þeim á meðan þeir vinna fyrstu launavinnsluna,“ útskýrir Dána.



Dána Björk Olsen, deildarstjóri ráðgjafar og þjónustu hjá Mannauðslausnum Advania.

Ljósmynd/Jón Snær Ragnarsson



Fólk er mjög ánægt með skjót og greinargóð svör og almennt með aðstoðina sem það fær.

Viljum vera skrefi á undan

„Viðbótarþjónusta sem við höfum boðið upp á og fundið að þörf er fyrir er stuðningur þegar veikindi og frí launafulltrúa koma upp á vinnustöðum þar sem oft er engin afleysing. Þá höfum við stokkið inn og aðstoðað. Slíkar beiðnir hafa komið inn til okkar með mjög stuttum fyrirvara, enda gera veikindi ekki alltaf boð á undan sér og höfum við séð um að greiða út laun eftir nokkra daga. Með þessu erum við að veita framúrskarandi þjónustu. Við árstíðabundnar sveiflur veitum við meiri stuðning í launavinnslu, eins og með desemberuppbót og orlof. Einnig bjóðum við upp á fjölmörg námskeið sem viðskiptavinir okkar eru duglegir að nýta sér,“ segir Dána. „Við erum alltaf til staðar og tilbúin að aðstoða, því það er mikilvægt að grípa viðskiptavinina þegar þörf er á.“

Síminn

Skemmtilegur og traustur vinnustaður

Síminn leggur mikið upp úr árangri og þess vegna einblínir mannauðsdeildin á að skapa skemmtilegt og traust vinnuumhverfi.

Ég hef fylgt Símanum í gegnum viðburðaríka tíma og umfangsmiklar breytingar á undanförunum árum. Samstæðan taldi yfir tíu félög þegar mest var og var starfsmannafjöldi nálægt þúsund. Á þessum tíma hafa félög verið sameinuð og önnur félög seld, auk þess sem Síminn var skráður á markað. Í dag er staðan sú að við erum talsvert léttara fyrirtæki með einfaldara skipulag og um það bil þrjú hundruð starfsmenn," segir Ragna Margrét Norðdahl mannauðsstjóri Símans.

Ragna er klínískur sálfræðingur að mennt og segir hún áhugann á mannauðsmálum hafa kviknað þegar hún hóf að kynna sér fyrirtækjamenningu í Cand. Psych-framhaldsnáminu. „Ég hélt áfram að fara ofan í kjöllinn á fyrirtækjamenningu nýverið í MBA-námi þar sem ég lagði áherslu á fyrirtækjamenningu á stafrænum tímum.“

Spurð hvað hafi helst fangað athygli hennar í þessu samhengi segir hún: „Fyrirtækjamenning er ósýnilegt hreyfiafl sem stýrir ekki aðeins ánægju og líðan starfsfólks, heldur hefur einnig mikil áhrif á árangur fyrirtækja. Með jákvæðri menningu eykst starfsánægja, helgun og hollusta. Starfsfólk finnur fyrir stuðningi og að við séum öll í þessu saman. Ef menningin er neikvæð veldur það streitu, minni ánægju, aukinni starfsmannaveltu og minni afköstum, sem á endanum dregur úr árangri fyrirtækisins. Lykilatriðin í góðri menningu eru traust, sálfræðilegt öryggi, uppbyggileg samskipti og endurgjöf, virk upplýsingagjöf, sveigjanleiki, sterk líðsheild, tækifæri til vaxtar og svo mætti lengi telja," segir hún.

Neikvæð menning verður til þegar það sem Ragna hefur talið upp hér fær ekki athygli og tíma. „Þegar deildir og svið innan fyrirtækja eru aðskilin og lítil samstilling eða samstarf er á milli þeirra. Það er oft sagt að fyrirtækjamenning borði stefnu fyrirtækja í morgunmat, og það er margt til í því. Menningin er ósýnileg en algjört lykilatriði í að starfsfólk gangi saman í takt í þeirri vegferð að vinnustaðnum gangi sem best, í öllum skilningi. Menning fyrirtækja er ekki tilviljun, hún er búin til og því þarf að tryggja að hún þróist í takt við markmið fyrirtækja á hverjum tíma," segir Ragna og bætir við að ein helsta áskorun nútímans sé stafræn umbreyting og áhrif hennar. „Aðaláhrif hennar eru á vinnulag sem hefur verið óbreytt mjög lengi. Fjarvinnan, aukin ferlavæðing, gervigreindin og fleira hefur áhrif á vinnustaðarmenninguna og því þurfa fyrirtæki að fylgjast vel með áhrifum þessa á menninguna og vinnulag.“

Öflug þjónustumenning

Síminn á sér langa sögu sem er samofin sögu þjóðarinnar. „Við erum 118 ára og samkvæmt öllum mælingum nýtur Síminn mikils trausts. Þetta traust er áunnið og mikilvægt að við tökum réttar ákvarðanir í öllu sem við gerum, til að halda því trausti. Við erum sterkt þjónustufyrirtæki á sviði fjarskipta og afþreyingar og höfum yfir að ráða mjög öflugum starfsfólki í geira þar sem ríkir mjög virk og hörð samkeppni. Síminn hefur breyst mikið í árána rás og ekki sist á síðustu árum. Mila er sem dæmi ekki lengur hluti af okkur og það sama má segja um fleiri minni félög sem hafa verið seld síðustu ár. Við slíkar breytingar hafa stefna og hlutverk okkar orðið skýrari," segir Ragna.

Þegar kemur að tæknibreytingum lætur Síminn ekki sitt eftir liggja. „Við erum alltaf á fleygiferð. Uppbygging á 5G- og 4G-kerfinu okkar er sem dæmi alltaf fyrirferðarmikil. Farsíma-kerfið okkar var valið það besta á landinu nýverið af óháðum aðilum. Við erum í sífildum umbreytingar- og gæðaverkefnum sem bæði snúa að því hvernig við gerum hlutina innanhúss og hvernig við auðveldum viðskiptavinum lífið. Má þar nefna sem dæmi sjálfsafgreiðslu og betri upplifun," segir Ragna og bætir við að Sjóntvarp Símans sé nú orðið að stærstu efnisveitu landsins. „Sem var fjarlægð markmið þegar Skjárinn fór inn í Símann fyrir margt löngu. Þannig höfum við fengið tækifæri til að huga meira að afþreyingu í stað aðeins fjarskipta. Þjónusta við viðskiptavinum breytist einnig þegar afþreying er orðin stór þáttur í starfsemi okkar en fjarskiptatækni og sjóntvarp eru ólík í eðli sínu.“

Þegar kemur að áherslu í mannauðsmálum segir Ragna mannauðinn lykilþáttur í árangri fyrirtækja. „Mannauðsstjórnar vinna náið með öllum rekstrarstöðum fyrirtækisins til að tryggja að áherslur í mannauðsmálum séu samræmdar markmiðum þeirra. Mannauðurinn er einn af lykilþáttunum sem hafa bein áhrif á árangurinn og mannauðsstjórnar þurfa því að skilja markmið fyrirtækisins til að tryggja að þættir eins og áherslur í ráðningum, þjálfun og skipulagi fyrirtækisins styðji við markmiðin hverju sinni. Af þeim sökum eru áherslur Símans í mannauðsmálum breytilegar en áherslur okkar næstu misserin munu snúa að því að byggja upp öfluga þjónustumenningu innan Símans, bæði til viðskiptavina og inn á við. Aukin áhersla á þjónustumenningu mun hafa áhrif á það hvers konar störf við ráðum í, hvernig við háttum þjálfun starfsfólks og innri markaðssetningu og hvernig við vinnum saman.“

Fjórar kynslóðir Símafólks

Síminn var fyrst fjarskiptafyrirtæki til að hljóta jafnlaunavottun. „Við höfum farið í gegnum úttektir vegna hennar ár hvert og fengið hrós fyrir það hvernig við höldum utan um þessi mál. Síðustu ár hefur aukin áhersla verið á fjölbreytileika, jafnrétti og inngilding, sem mun ána verða enn stærri þáttur í mannauðsmálum. Rannsóknir benda til þess að fjölbreyttari teymi nálgist verkefni og vandamál með öðrum hætti sem



Kaffigarður Símans hefur skemmtileg áhrif á menningu Símans, þar sem starfsfólk vinnur hörðum höndum en gefur sér þó tíma í smávægis kaffispjall.



Ragna Margrét Norðdahl mannauðsstjóri Símans er klínískur sálfræðingur að mennt. Hún er einnig með meistaraþráðu í stjórnun (MBA).



Menningin er ósýnileg en algjört lykilatriði í að starfsfólk gangi saman í takt í þeirri vegferð að vinnustaðnum gangi sem best, í öllum skilningi.

styður við hugmynda- og nýsköpun," segir Ragna og talar um að hjá Símanum starfi fólk á öllum aldri. „Hér mætast kynslóðir í orðsins fyllstu merkingu og erum við nú með fjórar kynslóðir í vinnu á aldrinum 18 ára og upp í 70 ára. Eins er gaman að geta þess að hér vinnur einnig fólk sem er önnur og þriðja kynslóð Símafólks. Við erum lánsöm að búa yfir mikilli reynslu og þekkingu þeirra sem hafa fylgt okkur í áratugi en á sama tíma höfum við verið heppin með að vera eftirsóttur vinnustaður og því er mikilvægt að ráða inn nýtt ungt fólk, með ferskar hugmyndir og þekkingu sem vikkar út sjóndeildarhring okkar. Það er mikill styrkur sem felst í því að hafa fjölbreyttan mannauð og höfum við reynt að leggja okkur fram í því," segir Ragna og bætir við að ekki megi horfa framhjá þeim verkefnum sem verða til í slíku umhverfi. „Fólk á mismunandi aldri með ólíkan bakgrunn hefur mismunandi væntingar og þarfir. Hver kynslóð hefur sín sérkenni, væntingar og gildi og því er mikilvægt að stjórnendur

hjá okkur átti sig á þeim og geti þannig hagað endurgjöf, samskiptum og stjórnun eftir því.“

Það sem einkennir Símann er sterk líðsheild og góður andi. „Það höfum við náð að byggja upp með fólk á mismunandi aldri og með ólíkan bakgrunn. Kostirnir eru að félagslífið verður fjölbreytt og vinnudagurinn brotinn upp til að hittast og hafa gaman.“

Þó að samskipti innan Símans eigi sér stað að hluta til í gegnum hefðbundin kerfi á borð við Teams og Workplace er hvatt til þess að fólk myndi tengsl og tali hvert við annað. Umhverfið styður við það. „Kaffigarðurinn okkar er hjartað í Símanum þar sem fólk kemur saman og fær sér gott kaffi eða léttar veitingar. Þar byrja mörg daginn á einum bolla og engiferskoti og heilsa upp á hvert annað. Kaffigarðurinn er einnig mikið notaður í stutta óformlega fundi eða bara í almennt spjall sem brýtur upp daginn. Eins má nefna mótuneytið okkar þar sem við höfum fyrrverandi landslíðskokka sem elda frábæran, fjölbreyttan mat í hádeginu. Að hafa einn stað í hádeginu til að hittast hjálpar til við samheldnina því flestir kjósa að borða með okkur í stað þess að skjótast út í hádeginu. Matreiðslumenn Símans eru hjálpsamir við að svara spurningum starfsfólks og gefa uppskriftir og góð ráð. Þeir hafa haldið námskeið fyrir okkur um súrdeigsbakstur og galdra sous vide-tækja svo dæmi séu tekin.“

Tæknin mikilvæg en kemur aldrei í stað mennskunnar

Það er auðheyrt að margir hlutir þurfa að koma saman til að mynda menninguna í Símanum, sem einkennist af gleði og sameiginlegu trausti eins og Ragna lýsir svo vel. „Við erum saman í þessu og flest okkar hafa sterkt, blátt „Símahjarta“. Okkur er annt um Símann og viljum í sameiningu ná árangri fyrir hann. Við getum hlaupið hratt og unnið vel sem teymi en einnig stoppað þegar efni standa til, náð áttum og tekið upplýstar ákvarðanir. Ég trú því að starfsaldur hjá Símanum sé langur því hér er gott að vinna og starfsfólkið fær að njóta sín. Gott dæmi um þetta er þegar starfsfólk Símans fer í önnur störf eða frekara nám en kemur svo aftur, þar sem það saknar fyrirtækisins því það er svo gaman að vera hér. Í gegnum árin höfum við eins lagt mikið upp úr starfsþróun og að fólk geti vaxið með Símanum. Margt starfsfólk hefur unnið sig upp í ábyrgðarstöður eftir að hafa byrjað í einhverju sem átti kannski að vera tímabundin vinna milli skólastiga eða eitthvað álíka.“

Þegar kemur að framtíðarmálum mannauðsgeirans svarar Ragna snögg upp á lagði: „Samþætting á nýrri tækni, fjölbreyttari teymi og nánara samstarf, meiri sveigjanleiki og vellíðan starfsfólks er það sem kemur fyrst upp í huga minn. Gervigreind og gagnagreining munu eflaust hafa mikil áhrif á stjórnun mannauðsmála til framtíðar. Öll þessi nýja og spennandi tækni mun hjálpa mannauðsdeildum að greina stór gagnasöfn til að finna til dæmis réttu hæfileikana, búa til persónusniðið fræðslu- og þjálfunarefni, að bæta ráðningarferli, meta árangur og jafnvel spá fyrir um vinnutengda hegðun. Aukin sjálfvirkni-væðing mun svo vonandi taka yfir endurtekin verkefni eins og launavinnslu og umsóknarferli og þannig geta mannauðsteymin í auknum mæli einbeitt sér að stefnumótandi verkefnum.“

Með allri þessari nýju tækni þarf líka að huga vel að si- og endurmenntun, þar sem hún er enn mikilvægari nú sem fyrr þegar fyrirtæki og starfsfólk þurfa að fóta sig í nýjum veruleika sem keyrður verður áfram af gervigreind að einhverju leyti. Fyrirtæki munu þurfa að fjárfesta enn frekar í þjálfun starfsfólks að búa yfir þeirri hæfni sem nýja tækni krefst, sérstaklega í störfum sem þróast hratt. Mannauðsteymi þurfa einnig að huga í enn meiri mæli að öryggi gagna og persónuvernd og að notkun allra þessara gagna sé í samræmi við lög. Mannauðsfólk framtíðarinnar mun því þurfa að beisla krafta nýrrar tækni en það má aldrei gleyma mikilvægi mannlegra samskipta, samkenndar og að huga að andlegri líðan starfsfólks," segir Ragna Margrét Norðdahl mannauðsstjóri Símans.

Vinnustaðaskóli Akademias

Láttu okkur um fræðslumálin

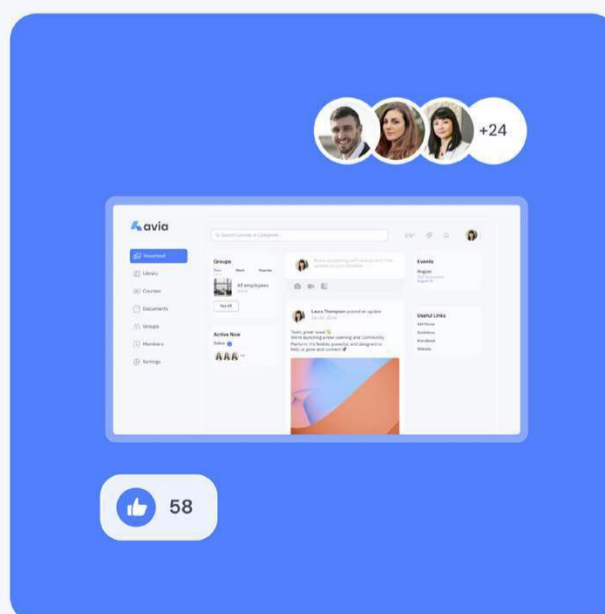
- Fræðsluráðgjöf og fræðslustýring
- Fræðslugreining og áætlunargerð
- Rafrænt fræðslusafn +180 námskeið
- Framleiðsla á sérsniðnu námsefni

Akademias.is



Fræðslu- og
samskiptakerfi
fyrir **pitt fyrirtæki**

Avia.is





Sigrún Ósk Jakobsdóttir
mannauðsstjóri Advania segir að
hjá Advania séu þau meðvituð um
að til þess að knýja fram breytingar
þurfum við öll að vera í sama liði og
stjórnendur leiki þar lykilhlutverk.

Ljósmynd/Jón Snær Ragnarsson

Advania

Órjúfanlegur hluti af fyrirtækjamenningu okkar

Advania hefur lengi lagt ríka áherslu á jafnréttismál og það felst mikið samkeppnisforskot í því að fyrirtæki reyni að skapa inngildandi vinnustaðamenningu.

Það er sjaldnast ein rétt leið að árangri. Við getum náð árangri með ólíkum aðferðum eða nálgun, enda eru engin tvö eins. Við erum ólík þegar kemur að því hvað okkur finnst best eða þægilegast að gera. Við erum með fjölbreytta styrkleika, búum við mismunandi aðstæður og höfum ólíkar þarfir. Til að ná árangri sem fyrirtæki er lykilatriði að skapa vinnuumhverfi sem tekur á móti þessum fjölbreytta hópi fólks, mætir ólíkum þörfum þess og býr til rými fyrir fólk til að nálgast verkefni á þann máta sem það helst kys. Vissulega bjóða verkefni misvel upp á þennan sveigjanleika og því þarf að bera virðingu fyrir. Ég tel þó að mikið samkeppnisforskot felist í því að fyrirtæki reyni eftir fremsta megni að skapa inngildandi vinnustaðamenningu, þar sem fólk er mætt þar sem það erstatt, því líður vel og finnst það velkomið.

Skýr árangur

Advania hefur lengi lagt ríka áherslu á jafnréttismál. Fyrirtækið hefur markað sér ýmsar stefnur í málaflöknum og vinnur að fjölbreyttum verkefnum með það markmið að stuðla að jafnrétti og inngildingar innan félagsins. Mælingar á stöðu og árangri í jafnréttismálum eru að sama skapi stór hluti af mælikvörðum fyrirtækisins og sýna þær markvissa þróun í rétta átt. Hlutfall kvenna innan upplýsingatækninnar hefur alla tíð verið lágt og hafa því mörg verkefna okkar snúið að því að auka hlut kvenna innan fyrirtækisins og greinarinnar almennt og stuðla að því að þeim konum sem í greininni starfa líði sem best. Meðal innri verkefna sem markvisst hefur verið unnið að með gleraugum er jafnréttis málefna jafnlaunamál, lágmörkun hlutdrægni í ráðningarfærlum, fæðingarorlofstöku, starfsánægju, starfsþróun, starfsmannaveltu og vinnuumhverfi. Fyrirtækið hefur einnig beitt sér fyrir auknu jafnrétti innan upplýsingatækninnar í heild með verkefnum á borð við Konur í kerfisstjórnun og með þátttöku í átaksverkefni Vertonets sem miðar að því að auka þátttöku kvenna og kvára í upplýsingatækni.

Síðustu árin hafa verkefni borðið skýran árangur. Hlutfall kvenna eykst stöðugt og ekki er áberandi munur milli kynja í starfsánægju, helgun, starfsmannaveltu, starfsþróun eða öðrum þáttum sem mældir eru.

Aukinn fjölbreytileiki

Fjölbreytileiki vísar til þess breiða sviðs mismunandi eiginleika, bakgrunns og reynslu sem einstaklingar koma með inn á vinnustaðinn. Þetta getur verið byggt á þáttum eins og kynvitund,

”
Stjórnendur þurfa fyrst og fremst að skilja að vellíðan starfsfólks og heilbrigð menning er ein af meginforsendum þeirra að árangri.

aldri, kynþætti, þjóðerni, menntun, trúarbrögðum, kynhneigð, líkamlegri getu og fleiru. Markmið fjölbreytileika er að tryggja að hópur starfsfólks endurspegli þessa fjölbreyttu eiginleika samfélagsins.

Að auka fjölbreytileika á vinnustaðnum er ekki aðeins réttlætismál heldur einnig skynsamlegt út frá rekstrar- og samkeppnissjónarmiði. Fjölbreytni stuðlar að sterkari teyminum, auknum nýsköpunarkrafti, betri ákvarðanatöku og bættu vinnuumhverfi – sem allt er þættir sem hjálpa fyrirtækjum að vaxa og dafna á nútímamarkaði.

Fjölbreytileiki snýst um mismunandi eiginleika starfsfólksins en inngilding vísar til þess að búa til umhverfi þar sem allt starfsfólk upplifir sig velkomið og metið að verðleikum. Það snýst um að skapa menningu þar sem hver einstaklingur getur tekið virkan þátt og lagt sitt af mörkum án þess að finna fyrir útilokun eða mismunun. Inngilding felur í sér virkni í samskiptum, hegðun og venjum sem stuðla að því að allir starfsmenn upplifi öryggi og virðingu.

Það er auðvelt að mæla fjölbreytileika og auðveldara að laga en inngilding, upp að ákveðnu marki. Verkefninu er ekki lokið þó að fyrirtæki nái að fylla upp í ákveðinn kynjakvóta. Áskorunin felst í því að virkja fjölbreytileikann með inngildandi menningu. Við þurfum að tryggja að öll hafi rödd og þori að nota hana, því þannig hámarkum við árangur fyrirtækisins.

Jafnréttismál eru ekki umbótaverkefni sem hafa upphaf og endi; þau eru vegferð sem kjarnast í kringum það að skapa og viðhalda menningu þar sem hver og einn einstaklingur fær að blómstra á eigin verðleikum. Til að stuðla að inngildingunni á vinnustað er nauðsynlegt að gera hana að órjúfanlegum hluta af fyrirtækjamenningu okkar, því raunveruleg inngilding birtist í nánast öllu sem við gerum. Hún birtist í því hvernig við tölum saman, hvernig við hegðum okkur og hvaða venjur og hefðir eru ríkjandi.

Nokkur dæmi um það sem við hjá Advania höfum gert til að byggja upp inngildandi vinnustaðarmenningu:

Tölum saman

Þetta kann að hljóma sjálfsagt, en samtöl eru ekki það sama og samtöl. Starfsmannasamtölin eru bæði formleg og óformleg og þau formlegu eru vandlega uppbyggð ásamt því að stjórnendur eru þjálfaðir sérstaklega í því að taka þessi samtöl. Við veljum að taka stutt samtöl reglulega frekar en að taka eitt langt

samtal á tveggja ára fresti. Við reynum því að hafa samtalsrammann einfaldan til að fyrirbyggja það að samtölin breytist í yfirheyrslu eða viðtal. Við höfum því spurningarnar fáar en ítrekum mikilvægi þess að samtalið byggist á því að ræða líðan fólks og upplifun af samskiptum, stemningu og vinnustaðnum almennt. Hlutverk stjórnenda í þessu samhengi er fyrst og fremst að hlusta, meta þarfir og leiðbeina.

Samskipti eru meira en bara samtöl

Hafa þarf í huga að samskipti, bæði formleg og óformleg, hafa mótandi áhrif á menningu. Við tökum meðvitaða ákvörðun um upplýsingagjöf og reynum að miðla efni á formi og af tíðni sem nær til flestra. Að sama skapi erum við meðvituð um að það sem við tölum um á jákvæðan máta sendir skilaboð um hvaða hegðun við teljum æskilega á vinnustaðnum. Hrós um fyrir jákvæðni, hrós um fyrir opin samskipti og hvetjum aðra til að gera slíkt hið sama. Tölum einnig um það hvernig hægt er að nálgast verkefni á ólíkan máta, vekjum athygli á mismunandi leiðum til árangurs og greiðum þannig leiðina fyrir ólíka nálgun þeirrar fjölbreyttu flóru fólks sem hjá okkur starfar.

Setjum hitamælinn í samband

Við framkvæmum starfsmannakannanir ársfjórðungslega og bættum nýverið við sérstökum spurningum sem miða að því að mæla inngildingunni. Við förum vandlega yfir niðurstöðurnar og leitum leiða til úrbóta samhliða því að hjálpa stjórnendum að túlka og vinna með niðurstöðurnar fyrir einstaka hópa. Við greinum einnig öll þau gögn sem við höfum í förum okkar með gleraugum jafnréttis.

Þetta formlega og óformlega

Inngildandi vinnustaðamenning birtist vissulega líka í formlegu regluverki vinnustaðarinnar, í ferlum, stefnum og skjölum. Hún byggist einnig á því hvaða hegðun þykir samþykkt og hver ekki. Því skiptir máli að taka faglega á bæði formlegum og óformlegum ábendingum. Það er ekki síður mikilvægt að taka faglega á litlu, óformlegu málunum til að setja tóninn í því hvers konar hegðun við viljum sjá á vinnustaðnum og hvaða viðhorf, framkoma eða samskiptastill er í takt við þá menningu sem við viljum skapa.

Þetta byrjar allt og endar með stjórnendum

Við höfum lagt áherslu á að þjálf stjórnendur í öllum ofangreindum atriðum, keyrt námskeið í samtölum og endurgjöf og þjálfað þau í að hlusta á þarfir starfsfólksins. Við höfum veitt þeim hugmyndir, tæki og töl sem nýst geta til uppbyggingar trausts og sálræns öryggis í teyminum þeirra og þjálfað þau í að nota þessi töl.

Stjórnendur þurfa fyrst og fremst að skilja að vellíðan starfsfólks og heilbrigð menning er ein af meginforsendum þeirra að árangri. Við erum meðvituð um að til þess að knýja fram breytingar þurfum við öll að vera í sama liði og stjórnendur leika þar lykilhlutverk.

Höfundur er Sigrún Ósk Jakobsdóttir, mannauðsstjóri Advania.



Ljómandi fallegar gjafir.



On-The-Go Essentials.
7.990 kr.



Vinsæla Hydrating rakakremið,
BIOEFFECT varasalvi og
gjafapoki fylgir.
12.990 kr.



Nýi andlitshreinsirinn og
hár- og úlniðsbönd fylgja.
6.990 kr.



BIOEFFECT varasalvi.
3.890 kr.



EGF Hand Serum.
4.990 kr.



BIOEFFECT gjafapoki.
790 kr.



Lóa Ingvarsdóttir, forstöðumaður á mannauðssviði, Sigrún Halldórsdóttir, framkvæmdastjóri mannauðs, menningar og öryggis, og Ægir Viktorsson, forstöðumaður á mannauðssviði.

Bláa Lónið

Starfsánægja þrátt fyrir óvissutíma

Hjá Bláa Lóninu starfa um 800 manns af 40 þjóðernum í fjölbreyttum störfum víða um landið.

Sigrún Halldórsdóttir, framkvæmdastjóri mannauðs, menningar og öryggis hjá Bláa Lóninu, hefur brennandi áhuga á samhengi við rekstrarlegan ávinning. Hún er rekstrarverkfræðingur með meistaraþráðu í mannauðsstjórnun sem nýttist henni vel í starfi.

„Starf mitt sameinar þá þætti sem ég brenn fyrir. Ég hef mikinn áhuga á fólki, rekstri og að ná árangri sem liðsheild. Í starfi mínu hjá Bláa Lóninu skiptir máli að hafa þekkingu á mannlegum þáttum, hæfni til að greina og meta verkefni og að taka ákvarðanir út frá rekstrarlegum ávinningi,“ segir Sigrún.

Ægir Viktorsson, forstöðumaður ráðninga og mannauðsráðgjafar, bendir jafnframt á að vinnustaðurinn sé gríðarlega fjölbreyttur. „Heildarfjöldi starfsfólks Bláa Lóns-fjölskyldunnar telur 800 manns af 40 þjóðernum. Við bjóðum upp á fjölbreytt störf víðs vegar um landið. Starfsemi okkar nær allt frá Svartsengi upp í Kerlingarfjöll og austur að Hoffelli og Hrauneyjum.“

Hjá okkur starfar fólk í framlínustörfum við að þjónusta gesti, en innan okkar raða eru líka vísindamenn og sérfræðingar á ýmsum sviðum. Það er í raun fjölbreyttnin og breidd starfa sem kemur flestum hvað mest á óvart. Við erum afar stolt af þessum fjölbreytileika og teljum hann mikinn styrk fyrir okkur sem upplifunarfyrtæki en ekki síður sem vinnustað. Mismunandi reynsla, bakgrunnur og menntun skilar sér ekki sist í auknum þjónustugæðum og fagmennsku,“ segir Ægir.

Stóðu vörð hvert um annað í óvissunni

Spurð um vinnustaðamenningu Bláa Lónsins segir Lóa Ingvarsdóttir, forstöðumaður fræðslu, gæðamála mannauðs og innri samskipta, menninguna einkennast fyrst og síðast af gleði. „Vinnustaðamenning okkar einkennist fyrst og fremst af gleði, umhyggju, metnaði og virðingu. Við þekkjum okkar stöður, hjálpumst að við að þróast og eflast og erum öll að róa í sömu átt. Við leggjum ríka áherslu á að miðla upplýsingum vel til allra með það að markmiði að byggja upp traust. Það er lykilatriði á óvissutímum sem þessum að allir séu vel upplýstir þannig að fólk finni fyrir öryggi þegar það kemur í vinnuna. Á okkar mælingum sést að það skiptir sköpum og skilar sér í meiri helgun og ánægju. Við veitum hvert öðru stuðning og vinnum sífellt að því sem heild að finna leiðir til þess að læra og gera betur,“ segir Lóa og Ægir tekur undir það. Hann segir mannauð fyrirtækisins ávallt hafa verið hjartað í rekstri Bláa Lónsins.

„Í jarðhræringum síðustu missera, þegar fótum var kipt undan stórum hópi starfsfólks, þá stóðum við öll vörð hvert um annað. Áhersla var á að skapa starfsfólki öryggi og tryggja starfsöryggi þó að rekstraröryggi fyrirtækisins væri stöðugt ógnað. Í því samhengi kom sér vel að vera búin að byggja upp sterka liðsheild og öfluga vinnustaðamenningu,“ segir hann.

”

Vinnustaðamenning okkar einkennist fyrst og fremst af gleði, umhyggju, metnaði og virðingu.

Metnaðarfullt starfsumhverfi

Á hvað leggur mannauðssviðið áherslu núna?

„Jarðhræringar eru vissulega verkefni sem hefur fengið mikla athygli. Hins vegar er mikilvægt að muna að önnur verkefni á mannauðssviði hverfa ekki á meðan og hefur núverandi skipulag á mannauðssviði gert okkur kleift að sinna öðrum metnaðarfullum verkefnum samhliða. Til dæmis opnuðum við nýja gisti- og baðaðstöðu í Kerlingarfjöllum um mitt sumarið 2023. Eðlilega er ýmislegt sem mannauðssviðið þarf að huga að þegar starfsfólk er í fjarlægð eða uppi á hálendi árið um kring. Sviðið leggur áherslu á að veita framúrskarandi þjónustu til allra starfseininga fyrirtækisins samhliða því að takast á við náttúruöflin í Svartsengi.“

Einnig eru öll fræðslumál fyrirtækisins á okkar borði og við leggjum mikinn metnað í að bjóða starfsfólki upp á fjölbreytta fræðslu í Bláa Lóns-akademíunni sem gagnast bæði í leik og starfi. Til dæmis bjóðum við upp á fræðslu um ólíka menningarheima, fræðslu um jarðfræði á Reykjanesi og svo buðum við upp á hlapanámskeið í aðdraganda Reykjavíkurmaraþonsins. Okkur er mjög annt um andlega og líkamlega heilsu starfsfólksins en Bláa Lónið býður upp á fjölbreytt fríðindi sem og aðgang að ýmsum sérfræðingum og námskeiðum í þeim efnunum,“ segir Lóa.

Sigrún segir mikilvægt að fylgjast grannt með mælikvörðum mannauðs í rauntíma og að bregðast hratt og örugglega við þegar þess þarf. „Það á jafnt við um helgun, aðbúnað og liðan starfsfólks yfir í mælikvarða eins og starfsmannaveltu, veikindahlutfall, mönnum og kostnað. Allt miðar að því að búa til metnaðarfullt starfsumhverfi og stjórnun sem einkennist af gæðum, ásamt því að veita starfsfólki og stjórnendum öflugan stuðning.“

Við viljum vera framsækin og bregðast við í rauntíma. Öflugt mannauðssviðið leikur lykilhlutverk í að skapa frábært og metnaðarfullt starfsumhverfi, draga úr sóun og auka starfsánægju og hollustu starfsfólks. Á sama tíma er framtíðarhugsunin stór þáttur í allri uppbyggingu og rekstri félagsins og því mikilvægt að starfsfólk mannauðssviðs hafi færni og þekkingu til þess að vinna bæði að framtíðarsýn sem og getu til þess að bregðast við í rauntíma,“ segir Sigrún.

Skilvirk upplýsingagjöf mikilvæg

Rýmingaráætlun Bláa Lónsins í Grindavík hefur vakið athygli og hversu rólegir starfsmenn hafa verið í kringum jarðhræringarnar. Þessi mál hafa án efa verið á ykkar borði. Hvernig hafið þið nálgast þetta verkefni?

„Það er mjög góð spurning. Í raun hafa verkefni tengd jarðhræringum verið á okkar borði mun lengur en frá því í nóvember árið 2023, þegar núverandi hinda hófst. Um leið og aðdragandinn að gosinu í Fagradalsfjalli hófst árið 2021 vorum

við byrjuð að undirbúa ýmsar sviðsmyndir. Á mannauðssviðinu má helst nefna verkefni tengd velliðan og öryggi starfsfólks í breiðum skilningi, bæði hvað varðar andlega og líkamlega heilsu og velliðan. Til að mynda hafa verkefni snúist um sífellda endurskoðun og bestun á rýmingaráætlunum og þjálfun í því samhengi.“

Þá hefur skipt miklu að skapa umgjörð utan um fólkið okkar til að hittast, veita og fá stuðning, vera með skilvirka upplýsingagjöf, bjóða aðgengi að aðstoð sérfræðinga á borð við sálfræðinga og aðra sérfræðinga, tryggja starfsfólki og fjölskyldum þeirra húsnæði og öryggi, vera með öflugum öryggisþjálfun og ekki sist reglulegt og virkt samtal við starfsfólkið. Þetta er auðvitað bara toppurinn á isjakanum. Í grunninn snýst starf mannauðssviðs á tímum jarðhræringa um fólk, öryggi, upplýsingagjöf og stuðning ásamt því að vinna ótult að framtíðarsýninni á sama tíma,“ segir Sigrún og tekur Ægir undir með henni og bætir við hversu mikilvægt sé að halda utan um starfsfólkið með fjölbreyttum bakgrunn þess í huga.

„Það þarf að taka tillit til ólíkra menningarheima og mismunandi reynslu sem og ólíkra tungumála. Þess vegna bjóðum við til dæmis upp á íslenskunámskeið og birtum allar upplýsingar frá fyrirtækinu á bæði íslensku og ensku á innra vefsvæði okkar. Upplýsingafundirnir sem framkvæmdastjórn heldur með öllu starfsfólki vikulega fara jafnframt fram á ensku til að tryggja sameiginlegan skilning alls starfsfólks,“ segir hann.

Sigrún segir það djúpt í menningu Bláa Lónsins að horfa til framtíðar og það hafi gert þau betur undirbúin fyrir þetta tímabil en ef þau hefðu ekki verið búin að skoða mögulegar sviðsmyndir framtíðarinnar.

„Við höfum breytt áherslum, ferlum og verklagi innan félagsins til þess að búa okkur undir áframhaldandi vöxt og efla okkur í gegnum allar þær áskoranir sem verða á vegi okkar sem er einstakt að mínu mati. Við höfum náð að þetta liðsheildina, auka traust og skora hátt á starfsánægju-mælikvörðum á óvissutímum. Við horfum saman til framtíðar með skýra sýn. Það þarf sterkan slagkraft til að fylgja slíkri sýn og þann kraft höfum við,“ segir Sigrún.

Mæta framtíðinni af hugrekki og krafti

Lóa segir að þótt ekki hafi borið á því utan frá hafi reynt á starfsfólk Bláa Lónsins að undanförunu. „Óvissa reynir alltaf á okkur. Bæði óvissan í náttúrunni en líka óreiða í umræðunni. Besta leiðin til að eyða óvissu er að upplýsa og á vikulegum fundum með öllu starfsfólkinu miðlum við upplýsingum frá okkar færustu sérfræðingum hjá til að mynda Veðurstofunni, Eflu verkfræðistofu, almannavörnum og Bliku. Starfsfólkið veit að það fær réttustu upplýsingar, á hverjum tíma, beint frá okkur og það skapar sannarlega öryggi í óreiðunni. Við einbeitum okkur að því sem við höfum stjórn á, það er innri upplýsingagjöf, og reynum að gera það vel. Þegar það verða mistök þá erum við fljót að upplýsa um þau, læra af þeim og gera betur. Við vitum að það er mikilvægt því við erum fyrst og síðast í þessu öll saman, sem eitt lið,“ segir hún.

Sigrún segist lengi hafa verið þakklát fyrir liðsheildina, en sjaldan meira en nú. „Það sem einkennir Bláa Lóns-fjölskylduna er hversu þétt hún stendur saman. Við förum saman í gegnum allar þær áskoranir sem verða á vegi okkar sem er einstakt að mínu mati. Við höfum náð að þetta liðsheildina, auka traust og skora hátt á starfsánægju-mælikvörðum á óvissutímum. Við horfum saman til framtíðar með skýra sýn. Það þarf sterkan slagkraft til að fylgja slíkri sýn og þann kraft höfum við,“ segir Sigrún.



Morgunblaðið/Eggert

Hanna Sigríður Gunnsteinsdóttir forstjóri Vinnueftirlitsins hvetur mannauðsfólk til að skoða menninguna í fyrirtækjum, þar sem sterk jákvæð tengsl eru á milli vellíðunar og öryggis.

Vinnueftirlitið

Heilbrigð vinnustaðamenning lykillinn að árangri vinnustaða

Vinnueftirlitið er miðstöð vinnuverndar í landinu þar sem líkamlegt og sálfélaglegt öryggi við vinnu er sett í öndvegi.

Viljum hvetja vinnustaði landsins til að innleiða heilbrigða vinnustaðamenningu, þar sem áhersla er lögð á vellíðan og öryggi starfsfólks," segir Hanna Sigríður Gunnsteinsdóttir forstjóri Vinnueftirlitsins. Hún talar jöfnum höndum um líkamlegt öryggi og sálfélaglegt öryggi, enda hvort tveggja mikilvægt.

„Hlutverk okkar er að fylgjast með að farið sé eftir þeim lögum og reglum sem gilda um öryggi og vellíðan starfsfólks á innlendum vinnumarkaði. Það gerum við með því að fara í vettvangsathuganir á vinnustaði, eiga í stafrænum samskiptum við vinnustaðina og sinna vinnuvéla-skoðunum," segir Hanna Sigríður.

Hún segir Vinnueftirlitið leggja áherslu á mikilvægi þess að vinnustaðir landsins byggji upp heilbrigða vinnustaðamenningu, þar á meðal öryggismenningu, innan sinna raða. Æskilegt sé að þeir líti á öryggi og vellíðan starfsfólks sem eðlilegan hluta rekstrarins þar sem sett eru fram markmið að árangri og árangursmælingar, þannig að þessir þættir verði hluti af mælikvörðum vinnustaðarinnar.

„Þegar okkur líður vel í vinnunni og við upplifum okkur örugg, þá eru meiri líkur á að við eigum í heilbrigðum samskiptum á vinnustaðnum og að við sýnum ábyrgð. Þegar öryggi og traust er til staðar verðum við lausnamiðaðri og tilbúnari að deila hugmyndum okkar. Þessir þættir hafa áhrif á árangur í starfi og orðspor vinnustaðarinnar úti í samfélaginu. Ég hef gengið svo langt að staðhæfa að heilbrigð vinnustaðamenning sé lykillinn að árangri vinnustaða," segir Hanna Sigríður.

Stjórnendur ganga á undan með góðu fordæmi

Vinnuvernd snýst um að stuðla að öryggi og vellíðan starfsfólks og því hvetur Vinnueftirlitið vinnustaði til að skoða leiðir til þess að hún verði hluti af daglegu lífi starfsfólks. „Við þekkjum það öll að skoða veðurspána til að vita hvort börnin okkar eigi að fara út í regnfötum eða snjógalla. Eins spennum við á okkur sætisbelti í bílnum og þössum upp á að dekkinn séu í lagi miðað



Traust er þáttur sem hefur áhrif á vinnustaðamenningu og það að vera til staðar fyrir starfsfólk.

við færðina á vegum úti. Það sama þurfum við að gera í vinnunni á hverjum degi. Það er því gott að staldra við og hefja daginn á að fara yfir hugsanlegar hættur í vinnunni þann daginn um leið og farið er yfir verkefni. Á þetta ekki sist við á þeim vinnustöðum þar sem aðstæður geta verið síbreytilegar," útskýrir Hanna Sigríður.

Þegar kemur að stjórnendum þurfa þeir að hennar sögn að setja fram skýrar kröfur um það til hvers er ætlast af starfsfólki og hverjar væntingarnar séu. „Þannig móta þeir menninguna sem þeir vilja sjá með þeim áherslum sem þeir velja að setja í forgang.“

Hanna Sigríður leggur áherslu á að atvinnurekendur og stjórnendur þurfi að ganga á undan með góðu fordæmi og bætur við: „Starfsfólk er fljótt að sjá í gegnum það þegar hjóð og mynd fara ekki saman. Það er ekki nóg að tala um hvernig við viljum hafa vinnustaðinn. Við verðum að gera það sem við tölum um að gera. Hvernig stjórnandinn vinnur og talar gefur tóninn inn á vinnustaðinn.“

Þá segir Hanna Sigríður það enga launung að öll sem vinna saman á vinnustað, óháð hlutverki, þurfi að bera ábyrgð á eigin hegðun og því hvernig þau koma fram við aðra og leysa verkefni. „Við þurfum öll að axla ábyrgð. Það gleymist einnig oft í umræðunni að við veljum okkur viðhorf sjálf og við getum öll valið okkur viðhorfin sem við komum með til vinnu," segir Hanna Sigríður.

Hver er tíðni slysa í landinu?

„Vinnueftirlitinu berast árlega í kringum 2.000 tilkynningar um vinnuslys. Það er um 1% starfandi á vinnumarkaði sem verður fyrir slysi. Við viljum sjá þessar tölur lægri og því hvetjum við vinnustaði til að meta hætturarnar í vinnuumhverfinu og bregðast við henni með viðeigandi hætti. Að vinnuverndin verði að daglegu viðfangsefni, ekki síst hjá þeim sem starfa í umhverfi þar sem slys eru tíð," segir Hanna Sigríður og

útskýrir að í alþjóðlegum samanburði standi Ísland vel þó að hvert slys sé auðvitað einu slysi of mikið. „Í sumum starfsgreinum verða alvarlegri slys en við kærur okkur um. Banaslys við mannvirkjagerð eru áhyggjuefni og þau viljum við ekki sjá í neinum atvinnugreinum.“

Mikilvægt að líða vel og vera öruggur í starfi

Þegar kemur að skilaboðum til þeirra sem starfa við og bera ábyrgð á mannauðsmálum þá hvetur Vinnueftirlitið þau til að skoða vel menninguna innan vinnustaða sinna með það að markmiði að innleiða og viðhalda heilbrigðri vinnustaðamenningu. Stöðugt þurfi að huga að þessum málum.

„Traust og það að vera til staðar fyrir starfsfólk hefur áhrif á vinnustaðamenningu. Það er góður vilji hjá mörgum vinnustöðum þar sem haldnir eru starfsdagar og gerðar áætlanir en við getum alltaf bætt okkur í að innleiða breytingar og lífa þær í lengri tíma. Þegar menningin byggir á samkeppni og óraunhæfum kröfum, getur myndast rými fyrir ósanngjörnum samskiptum og menningu sem getur verið meiðandi. Það er gott að muna að neikvæðar raddir ferðast hraðar um vinnustaðinn en þær jákvæðu. Eins hafa rannsóknir sýnt að sért þú ekki öruggur í vinnunni þá getur það aukið líkurnar á mistökum. Slys verða oft vegna mannglegra mistaka og viljum við gera allt til þess að stuðla að því að umhverfi starfsfólks sé öruggt og heilbriggt. Það fækkar slysum og óhöppum líka.“

Hvað varðar einelti, áreitni og ofbeldi eða EKKO, segir Hanna Sigríður að mikilvægt sé að grípa strax inn í þau mál. „Allir vinnustaðir þurfa að gera ráð fyrir því að slík mál geti komið upp og því þurfa að vera til áætlanir og ferlar um það hvernig bregðast eigi við. Vinnueftirlitið hefur unnið fræðsluefni um hvernig megi fyrirbyggja slík mál og bregðast við komi þau upp en auk þess eru til fjölmargir góðir ráðgjafar í landinu sem tileinka sér að fara inn í slík mál og mælum við með því að fá óháðan aðila til að meta þegar þau eru annars vegar," segir Hanna Sigríður. „Eins er mikilvægt að starfsfólki sé vel upplýst um til hvers það getur leitað til að viðra upplifun sína á vinnustaðnum og að það sé ávallt velkomið að gera það. Þegar fólk líður vel og það er öruggt eru sem fyrr segir miklu minni líkur á að það geri mistök en hins vegar meiri líkur á að það sinni starfi sínu af alúð og nái árangri í starfi," segir Hanna Sigríður Gunnsteinsdóttir forstjóri Vinnueftirlitsins sem ber þá von í brjósti að allir vinnustaðir landsins vinna markvisst að því að öll komi heil heim starfsævina á enda.

KPMG

Að markaðssetja vinnustað sem vörumerki er loforð um upplifun

Vinnustaðurinn sem vörumerki (e. employer branding) hefur mikið verið í umræðunni undanfarið og leikur stórt hlutverk í því að skapa eftirsóknarverðan vinnustað.

Fyrirtæki eru í ríkari mæli farin að nýta sér stafræna miðla sem og samfélagsmiðla til þess að vekja athygli á vinnustaðnum sjálfum, fólkinu sem þar starfar og því virðistilboði sem starfsfólki býðst (e. employer value proposition). Þessi innsýn gefur fólki tækifæri á að meta vinnustaðinn og máta sig við hann. Hildur Steinþórsdóttir mannauðssérfræðingur og Sonja Sigríður Jónsdóttir, sérfræðingur í markaðsmálum hjá KPMG, segja að til þess að skapa sterkt og sannfærandi vörumerki vinnuveitenda þurfi markaðs- og mannauðsfólk að vinna náið saman. Þær segja að markaðs- og mannauðsteymi KPMG sitji oftast saman dags daglega og séu þar að auki með fasta fundi aðra hverja viku þar sem farið er yfir innri og ytri samskipti sem hafa áhrif á vörumerki vinnustaðarins. Nýlega hafi teymin farið saman í stefnumótandi vinnu með það að markmiði að móta áætlun um hvernig KPMG geti betur kynnt vinnustaðinn þó að fyrirtækið sé mörgum kunnugt. Með þessari vinnu er betur hægt að ná til og laða að hæfa umsækjendur. Allt efni og viðburðir á vegum KPMG fylgja fyrirframákveðinni rödd vörumerkisins sem hefur mótast út frá gildum fyrirtækisins, vinnustaðarmeningunni og upplifun starfsfólks.

Jákvæð áhrif á gæði ráðninga og starfsánægju

„Okkar markmið er að vera eftirsóknarverður og framúrskarandi vinnustaður fyrir fjölbreyttan hóp af fólki. Það hvernig við náum að koma réttum skilaboðum um vinnustaðinn á framfæri hefur oft áhrif á umsækjendur löngu áður en við náum að hitta þau í fyrsta skipti en reynslan sýnir að langflestir kynna sér vinnustaðinn áður en sótt er um starf. Ráðningarsamtöl eru einnig verðmæt í þessari vinnu því þar gefst okkur tækifæri til



Sonja Sigríður Jónsdóttir, sérfræðingur í markaðsmálum, og Hildur Steinþórsdóttir, mannauðssérfræðingur hjá KPMG.

”

Þegar við búum til ánægjulega upplifun á þeim stað þar sem við verjum stórum hluta af degi okkar sköpum við grundvöll fyrir jákvæðu umtali um vinnustaðinn.

að heyra beint frá umsækjendum hvers vegna þau ákváðu að sækja um hjá okkur og hvað það er við vinnustaðinn okkar sem heillar,” segir Hildur en hún ber ábyrgð á ráðningum hjá KPMG.

„Að markaðssetja vinnustað sem vörumerki er loforð um upplifun – bæði til núverandi og verðandi starfsfólks. Þegar við búum til ánægjulega upplifun á þeim stað þar sem við verjum stórum hluta af degi okkar sköpum við grundvöll fyrir jákvæðu umtali um vinnustaðinn. Við hjá KPMG erum ótrúlega montin af starfsfólkinu

okkar og reynum eftir fremsta megni að segja frá árangri þess á miðlum okkar og viljum að sjálfsgöðu að þau segi stolt frá vinnustaðnum. Til dæmis notum við samfélagsmiðlana okkar til þess að koma mismunandi upplýsingum um vinnustaðinn KPMG til skila. Rödd KPMG, sem er fræðandi, fagleg og sjálförugg, er notuð til að halda samfellu í því sem við gefum frá okkur en sameiginleg stefnumótunarvinna markaðs- og mannauðsteyma skilaði okkur sem dæmi þeirri ákvörðun hvaða miðlar hýsa hvaða efni og hvers konar efni fer í framleiðslu. Þannig sýnir Instagram KPMG mannlegan og félagslegan hluta vinnustaðarins en LinkedIn frekar þann fræðilega. Þetta hefur mikil áhrif á mynd okkar sem vinnustaðar,” segir Sonja sem sérhæfir sig í stafrænni markaðssetningu.

„Sú mynd sem vinnustaðurinn okkar hefur út á við hefur gríðarlega mikil áhrif á gæði umsókna um störfin okkar. Að ráða starfsfólk með ólíka menntun og bakgrunn sem samræmir sig gildum okkar og menningu gerir okkur kleift að ná meiri árangri,” bætir Hildur við.

„Þegar fólkið okkar samræmist gildum okkar og menningu eru meiri líkur á að KPMG eignist góðan talsmann og fátt er betri auglýsing fyrir vörumerki og vinnustaði en fólk sem ber út boðskapinn. Slíkt gefur vísbendingu um tryggð viðkomandi gagnvart vinnustaðnum sínum og skapar gott umtal,” segir Sonja.

Aukið virði bæði fyrirtækis og starfsfólks

„Okkur þykir sérstaklega vænt um þegar umsækjendur hafa tengsl við núverandi eða fyrrverandi starfsfólk sem hefur mælt með vinnustaðnum. Samkvæmt síðustu starfsánægjukönnun svöruðu 98% starfsfólks þess efnis að þau væru stolt af því að vinna hjá KPMG og svipaður fjöldi sagði vinnustaðinn frábæran stað til þess að byggja upp starfsframa. Þessar niðurstöður benda til þess að upplifun starfsfólks af virðistilboði KPMG standist það loforð sem við setjum fram í markaðssetningu vinnustaðarins. Einnig fáum við mikið af endurráðningum, sem er sterk vísbending um að við séum að gera eitthvað rétt,” segir Hildur.

Að lokum leggja þær Hildur og Sonja áherslu á að mótun vinnustaðar sem vörumerkis hefur jákvæð áhrif á vinnustaðarmeningu og starfsánægju sem skilar sér í sterkara orðspori og eftirsóknarverðari vinnustað fyrir hæfileikaríkt starfsfólk sem og stað sem fólk er stolt af að starfa hjá. Það er því ljóst að þessi vinna eykur virði bæði fyrirtækis og starfsfólks þess.



HEILSUVERND

Fyrirtækjapjónusta Heilsuverndar

fyrir vinnustaði sem leggja áherslu á heilbrigði og vellíðan starfsfólks

- Trúnaðarlæknisþjónusta
- Sálfélagslegt áhættumat
- Lyfja- & fíkniefnaprófanir
- Fjarveruskráningar
- Fræðsla & námskeið
- Úttekt starfsstöðva
- Velferðarþjónusta
- Bólusetningar
- Áhættumat
- Heilsufarsskoðanir
- Skyndihjálp
- & fl.

...Því hver dagur er dýrmætur

Urðarhvarf 14 | 203 Kópavogur | 510 6500 | hv@hv.is | hv.is



Framúrskarandi fyrirtæki 2023



Ævintýri í hjarta hálandisins

Í Kerlingarfjöllum er tekið hlýlega á móti öllum ferðalöngum, allt árið um kring. Hér er framúrskarandi aðstaða í fallegu umhverfi sem býður upp á spennandi afþreyingu fyrir fyrirtæki og aðra hópa. Þá bjóðum við upp á úrval gjafabréfa sem eru kjörin í jólapakkann fyrir starfsfólk og samstarfsaðila.



Skannaðu kóðann og kynntu þér málið eða sendu okkur tölvupóst á sales@highlandbase.is. Í sameiningu finnum við ævintýrlega lausn fyrir þig og þína.

KERLINGARFJÖLL
HIGHLAND BASE

Landsvirkjun

Fjölbreyttur hópur sumarfólks í enn fjölbreyttari verkefnum

Sumarstörf hjá Landsvirkjun eru fjölbreytt, krefjandi og skemmtileg. Stór hópur ungmenna, háskóla-, iðn- og tækninema starfar hjá fyrirtækinu á sumrin. Ungmennin starfa innan aflstöðva á landsbyggðinni. Háskóla-, iðn- og tækninemar starfa flestir á höfuðborgarsvæðinu en störf þeirra falla einnig innan aflstöðva.

Víð hjá Landsvirkjun höfum alltaf lagt mikla áherslu á að halda aflstöðvum okkar og umhverfi þeirra snyrtilegu,“ segir Björg Agnarsdóttir, mannauðs- og launasérfræðingur hjá Landsvirkjun. „Við höfum því lengi ráðið ungmenni til starfa í alls konar fjölbreytt gróðursetningar- og viðhaldsverkefni. Seinna varð svo til samfélagsverkefnið Margar hendur vinna létt verk. Við kappkostum að vera góðir grannar og viljum láta gott af okkur leiða í nærsamfélagi aflstöðvanna okkar. Þess vegna höfum við boðið fyrirtækjum og félagasamtökum nærri stöðvunum að fá vinnuhópa í heimsókn til að leysa alls konar verkefni, hvort sem það er hreinsun, alls konar ræktun og garðvinna, viðhald eða önnur umhverfistengd verkefni. Ungmenni sem búa í nærsveitum við hverja aflstöð eiga forgang að þessum sumarstörfum og við höfum sannarlega ekki þurft að kvarta undan áhugaleysi í þeirra hópi, því þetta eru eftirsóttustu störfin okkar.“

Miðlum þekkingu og reynslu

Björg segir að myndarlegur hópur háskóla-, iðn- og tækninema starfi hjá Landsvirkjun á sumrin og mörg hver starfi hjá fyrirtækinu meðfram námi allt árið um kring. „Við höfum lagt mikla áherslu á að vera í góðu og stöðugu samstarfi við fræðasamfélagið,“ segir hún. „Við leggjum áherslu á að miðla þekkingu okkar og reynslu til þeirra, reyna að sá fræi áhuga hjá þeim og búa þannig til framtíðarstarfsfólks hjá fyrirtækinu. Starfsfólkið okkar er margt hvert að kenna í háskólum eða að taka að sér að vera leiðbeinendur fyrir meistaraverkefni, auk þess sem við höfum boðið háskóla- og iðnnemum upp á starfstengt nám. Nemendur fá að koma í starfsnám og vinna verkefni með skólanum hjá okkur og fá einingar fyrir.“

Við tökum jafnframt virkan þátt í framadögum HR, þar sem við kynnum nemendum sumarstörfin. En meginatriðið er að við bjóðum nemum áhugaverð störf sem tengjast náminu þeirra og þeir fá að spreyta sig áfram hjá okkur. Eftir því sem fyrirtækið hefur stækkað og verkefnum fjölgað hefur nemum fjölgað og fjölbreyttari verkefni eru í boði fyrir þau.“

Ekki bara verkfræðingar

Margir virðast trúa því að Landsvirkjun sé bara með sumarstörf fyrir verkfræði- eða jarðfræðinema, en það er alls ekki raunin. „Þau sem hafa starfað hjá okkur undanfarin sumur eru með alls konar menntun, sem dæmi á sviði sálfræði, næringarfræði, bókmenntafræði, viðskiptafræði, tölvunarfræði, hagfræði og lögræði, en auðvitað eru alltaf margir verkfræðinemar líka,“ segir Björg.

Hún segist stolt af þeim fjölbreyttu sumarstörfum sem orkuvirkjarnar bjóðarinnar getur boðið. „Við erum með ungmenna- og verkstjórstörf á öllum aflstöðvum okkar. Í sumur voru hvorki fleiri né færri en 100 ungmenni og 13 verkstjórar á sex starfssvæðum, á Suðurlandi, Norðurlandi og Austfjörðum. Þá dreifðust 67 háskóla-, iðn- og tækninemar á 30 deildir innan fyrirtækisins, bæði á höfuðborgarsvæðinu og á landsbyggðinni. Þessi störf voru fjölbreytt og féllu víða til, meðal annars í lögræðideild, móttöku, innkaupadeild, reiknings- og fjármáladeild, mannauðsdeildinni, samskiptum og upplýsingamiðlun, deild vatnsafls, deild jarðvarma og svo mætti lengi telja. Það eru störf í boði fyrir alla. Undanfarin sumur höfum við verið meðal vinsælastu vinnustaða hjá háskólanemum og ungmennum og fáum hátt í 800 umsóknir á hverju ári um þær 180 stöður sem eru í boði. Sumarstarfsfólkið okkar er 34% af heildarfjölda Landsvirkjunar á sumrin, sem er gríðarlegur fjöldi.“

Guðni forseti í unglingavinnunni

Björg segir skemmtilega staðreynd að margt af núverandi starfsfólki Landsvirkjunar hafi byrjað sem sumarstarfsfólk og sé núna jafnvel orðið forstöðumenn eða framkvæmdastjórnar. „Eitt fyrsta sumarstarf Guðna Th. Jóhannessonar, fyrrverandi forseta Íslands, var í ungmennavinnunni í Búrfelli.“

Í íslensku atvinnulífi er stór og glæsilegur hópur fólks sem byrjaði starfsferil sinn í sumarvinnu hjá Landsvirkjun. Það er líka gott að vita að fólk líður vel hjá okkur, meðalstarfsaldur hérna er níu ár en elsti starfsmaður okkar hefur verið hjá okkur í 45 ár.

Landsvirkjun er rótgróid fyrirtæki og unga fólkið nælir sér í ákveðna reynslu og þroska hjá okkur. Við vinnum til dæmis



Starfsfólk mannauðs og menningar hjá Landsvirkjun. Efri röð frá vinstri: Sif Sigfúsdóttir, Þórhildur Anna Jónsdóttir, Guðrún Ingvarsdóttir, Björg Agnarsdóttir og Steinar Lúðvíksson. Neðri röð frá vinstri: Þóra María Guðjónsdóttir, Harpa Víðisdóttir, Inga Birna Sigursteinsdóttir og Anna Rut Þráinsdóttir



Björg Agnarsdóttir, mannauðs- og launasérfræðingur hjá Landsvirkjun, segir unga fólkið hafa mikil áhrif á starfsemi á sumrin og margt af því starfi meðfram námi allt árið.

öll verk okkar eftir skýrt skilgreindum verkferlum, gæðakerfum og vottunum og ávallt þarf að fylgja ákveðnu verklagi. Það er enginn vafi í mínum huga að þeir sem hafa lært og starfað eftir verklagi okkar hafa gott forskot inn í atvinnulífið.“

Góð reynsla fyrir öll

Uppskrifin að því að halda í gott starfsfólk er að leyfa því að þroskast og blómstra í starfi, hjálpa því að finna sína grein í atvinnulífinu, að sögn Bjargar. „Við erum öll mismunandi og það er ekkert eitt sem hentar fyrir alla. Hjá Landsvirkjun erum við með margar ólíkar deildir, margar mismunandi stöður og nemarnir okkar fá að prófa sig áfram. Það er ekkert sem gefur manni eins mikið og að sjá nemana okkar stíga brosi inn í fyrirtækið fyrsta daginn sinn og sjá þau svo stíga út stúttfull af fróðleik, reynslu og þekkingu eftir sumarið. Þau koma með ferskan blæ inn í fyrirtækið og þau eru svo sannarlega ekki þau einu sem hagnast á starfinu, því við hin lærum líka mikið af þeim,“ segir Björg Agnarsdóttir, mannauðs- og launasérfræðingur hjá Landsvirkjun.

Anna Sigríður Jónsdóttir, verkstjóri sumarungmenna í Búrfelli



Hvað kom þér mest á óvart í starfi þínu í sumar?

„Hversu fljótt sumarið var að líða.“

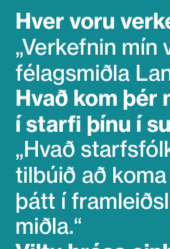
Hvað fannst þér skemmtilegast?

„Að sjá öll vinasamböndin myndast, það gleður mig að sjá hvað sumarvinnuhópurinn verður náinn og hve skemmtilegt þeim finnst að mæta í vinnuna.“

Viltu hrósa einhverjum eftir sumarið?

„Yfirmönnum mínum í Búrfelli fyrir gott samstarf, góða upplýsingagjöf og jákvæð samskipti.“

Bryndís Brynjúlfsdóttir, nemi hjá Samskiptum og upplýsingamiðlun



Hver voru verkefni þín í sumar?

„Verkefni mín voru að sjá um samfélagsmiðla Landsvirkjunar.“

Hvað kom þér mest á óvart í starfi þínu í sumar?

„Hvað starfsfólk Landsvirkjunar var tilbúið að koma í viðtöl hjá mér og taka þátt í framleiðslu á efni fyrir samfélagsmiðla.“

Viltu hrósa einhverjum eftir sumarið?

„Mig langar að hrósa öllu starfsfólki Landsvirkjunar fyrir að taka svona vel á móti okkur sumarnemum, sýna okkur traust og gefa okkur þetta dýrmæta tækifæri.“

Agnar Daði Kristinsson, nemi hjá Þróun vatnsafls



Hvað kom þér mest á óvart í starfi þínu í sumar?

„Hversu fjölbreytt og ólík verkefni voru.“

Hvað fannst þér skemmtilegast?

„Vinnuferðirnar á hálandinu.“

Viltu hrósa einhverjum eftir sumarið?

„Samstarfsfélögum mínum í deildinni, þeir eru frábærir!“



Starfsfólk Landsvirkjunar hefur notað húsnæðið í Katrínartúni til að prófa ólíkar lausnir og er skref fyrir skref að nálgast skýra sýn á vinnuumhverfi framtíðarinnar.

Landsvirkjun

Framúrskarandi vinnuaðstaða starfsfólks er keppikeflið

Framtíðarhúsnæði Landsvirkjunar á að vera sveigjanlegt, aðlaðandi og til fyrirmyndar hvað varðar vinnuvernd, inngildingu og vellíðan starfsfólks.

lutverk mitt er að vinna með starfsfólki Landsvirkjunar og ráðgjöfum að því að þróa og byggja upp framúrskarandi vinnuaðstöðu á starfsstöðvum okkar um allt land. Þar horfum við jöfnum höndum til vellíðanar, öryggis og inngildingar starfsfólks og langtímareksturs eigna félagsins," segir Guðrún Ingvarsdóttir, sem er verkefnisstjóri vinnuumhverfis hjá Landsvirkjun og starfar í teymi mannaúðs og menningar.

og menningar.

Guðrún hefur starfað síðastliðin 25 ár sem arkitekt, verkefnastjóri og stjórnandi á einkamarkaði og fyrir hið opinbera. „Ég hef lengi haft brennandi áhuga á framþróun vinnuumhverfis, enda má segja að þar tvinnist saman hugmyndafræði hönnunar, stjórnunarfræði og farsæld mannaúðs. Tækni-breytingar og umhverfismál eru að umbylta því hvar og hvernig þekkingarstörf eru unnin og við það skapast gríðarlega spennandi tækifæri til framþróunar vinnustaða og mannaúðs. Rannsóknir á vinnuumhverfi og áhrifum þess á heilsu, líðan og árangur starfsfólks hafa stóruaúkst hin síðari ár og við höfum lagt áherslu á að nýta slíkar niðurstöður til stöðugra umbóta á vinnuumhverfi okkar.“

Risastórt verkefni að færa starfsemina

Eins og skýrt var frá í fréttum flutti starfsemi orkufyrirtækis þjóðarinnar úr höfuðstöðvunum við Háaleitisbraut á síðasta ári eftir að þar greindist mygla. „Stjórnendur hafa ávallt haft að leiðarljósi að taka enga áhættu með heilsufar fólks og því var farið strax í að flytja starfsemina," segir Guðrún. „Um 180 manns voru að störfum í höfuðstöðvunum og það var vissulega risastórt verkefni að færa starfsemina. En við lögðumst öll á eitt og eftir á að hyggja er eiginlega lygilegt hversu vel þetta gekk og hversu vel starfsfólkið tók þessum óvæntu breytingum. Það hefur þó mikið mætt á rekstrarsviðinu okkar, því samhliða flutningum var farið í stórtílekt og allsherjar skipulagningu gagna og búnaðar frá fyrri árum.“

Guðrún segir að fyrst eftir að myglan kom upp hafi starfsfólk höfuðstöðvanna þurft að skipta sér í bráðabirgða-aðstöðu víðs vegar um höfuðborgarsvæðið. „Árið 2023 einkenndist af flutningum í og úr bráðabirgða-aðstöðu og meginpart ársins rákum við starfsaðstöðu á þremur stöðum, í Grósku, við Hafnartorg og Höfðatorg. Nú erum við búin að koma okkur vel fyrir í stóra turninum í Katrínartúni, en það er vissulega tímabundið húsnæði. Við eyðum til dæmis miklum tíma í lyftu þessa dagana, þar sem við erum dreifð á nokkrar hæðir hússins. En það er reyndar ágætis leið til að kynnast nágroñnum okkar í húsinu!“

Krisan er móðir tækifæranna

Skyndilegir flutningar eftir áskoranir covid voru sannarlega stórt verkefni fyrir öll hjá Landsvirkjun. „Reyndar má allt eins færa rök fyrir því að við höfum einmitt átt fremur auðvelt með þessar breytingar eftir allar áskoranir covid-tímans, hver veit? Að minnsta kosti reyndist þessi krísa vera móðir tækifæranna



Morgunblaðið/Karítas

Guðrún Ingvarsdóttir, verkefnisstjóri vinnuumhverfis hjá Landsvirkjun, starfar í teymi mannaúðs og menningar.

”

Ég er stolt af því að starfa hjá fyrirtæki sem fjárfestir í slíkri hugsun og vinnur ötullega að þessum málum.

og með millilendingunni í Katrínartúni gafst okkur tækifæri til að marka skýrari sýn á kröfurnar sem við munum gera til framtíðarhúsnæðis.“

Húsnæðið í Katrínartúni einkenndist af opnum rýmum, en Guðrún segir að mikill meirihluti starfsfólks hafi starfað í opnum teymisrymum á Háaleitisbrautinni svo að þar hafi engin grundvallarbreyting orðið við flutningana. „Mesta breytingin er að auk teymisrymanna eru við nú með fjölda ólíkra stoðryma sem við starfsfólkið nýtum í dagsins önn. Vinna í opnum vinnurýmum getur verið krefjandi en með ýmsum stuðningi og ólíkum stoðrymum breytist algerlega upplifunin og virkni opinna rýma. Kaffitorgið okkar, Kaffi Krafla, og mótuneytið, Lónið Bistro, liggja bæði nálægt vinnusvæðum og eru nýtt á öllum tímum dags. Ekki bara fyrir rjúkandi kaffibollann og dásamlega matinn heldur einnig fyrir óformlega fundi og samveru. Þessi rými hafa þannig fengið viðtækari nýtingu en gamla mótuneytið

á Háaleitisbrautinni og við sjáum gjarnan teymi og hópa eiga faglegar gæðastundir saman yfir góðum kaffibolla.“

Fjölbreytt og hentug aðstaða

Við öll teymisrymi er að finna næðis- og fundarklefa af ólíkum stærðum og gerðum en Landsvirkjun er einnig með stórt næðis- og einbeitingarrými með stórkostlegu útsýni á 17. hæð. „Auk þessa er breið flóra af fundarherbergjum og verkefnarymum. Svo nýtur slökunarrýmið okkar mikilla vinsælda, en þar er aðstaða fyrir slökun og léttar æfingar auk nuddsætis. Það eiga því öll að geta fundið fjölbreytta og hentuga aðstöðu í dagsins önn.“

Framtíðarhúsnæði Landsvirkjunar á að vera sveigjanlegt, aðlaðandi og til fyrirmyndar hvað varðar vinnuvernd, inngildingu og vellíðan starfsfólks, segir Guðrún. „Við höfum notað þennan millileik í Katrínartúninu til að prófa okkur áfram með ólíkar lausnir og erum skref fyrir skref að nálgast skýra sýn á framtíðina. Sjálfbærni og vistvænar áherslur munu svo marka brautina frekar. Það er gaman að upplifa þann mikla vilja og áhuga sem vinnustaðir setja á mikilvægi vinnurýma starfsfólks með tillit til heilsu, vellíðanar, jafnréttis, inngildingar og rekstrarárangurs. Rannsóknir hafa sýnt að gott og uppbyggilegt vinnurými þar sem öll njóta sín og finna rými við hæfi getur skipt sköpum fyrir framlegð og árangur fyrirtækja. Ég er stolt af því að starfa hjá fyrirtæki sem fjárfestir í slíkri hugsun og vinnur ötullega að þessum málum,“ segir Guðrún Ingvarsdóttir, verkefnisstjóri vinnuumhverfis hjá Landsvirkjun.



Tengslamyndun og samskipti eru stór hluti af MBA-náminu hjá Akademias en það skapar sterkt tengslanet fyrir framtíðina.

Akademias

Menntun fyrir tækifæri framtíðarinnar

Akademias er orðið leiðandi í þróun og miðlun á fræðslu fyrir fyrirtæki og stjórnendur á Íslandi.

Dr. Eypór Jónsson, forseti Akademias og varaforseti European Academy of Management, er með viðtæka reynslu af stjórnun, nýsköpun og kennslu í háskólasamfélaginu, bæði hérlendis og erlendis. Hann kenndi við MBA-nám Viðskiptaháskólans í Kaupmannahöfn í hartnær 20 ár og hef verið leiðandi í góðum stjórnarháttum, uppbyggingu sprotaumhverfisins og stjórnendapjálfun á Íslandi.

„Akademias var stofnað með það markmið að bregðast við aukinni þörf fyrirtækja fyrir markvissa fræðslu og símenntun. Útgangspunktur í öllu sem við gerum er: Menntun fyrir tækifæri framtíðarinnar. Við trúum því að tækifæri einstaklinga og fyrirtækja hafi aldrei verið fleiri en oft er einungis hægt að virkja tækifærin með aukinni menntun og þjálfun. Akademias er í raun orðið leiðandi í þróun og miðlun á fræðslu fyrir fyrirtæki og stjórnendur á Íslandi. Við vinnum með um hundrað fyrirtækjum, stofnunum og sveitarfélögum og rúmlega þrjátíu þúsund nemendum í að efla möguleika þeirra til að grípa tækifæri framtíðarinnar. Við reynum þar af leiðandi að vera stöðugt að hvernig viðskiptaumhverfið, vinnumarkaðurinn og samfélagið eru að breytast. Við erum „edtech“-fyrirtæki, það er fyrirtæki sem nýtir tækni til þess að auðga og miðla þekkingu,“ segir Eypór.

Nýstárlegt nám með áherslu á tengslanet

Akademias hefur smám saman verið að þróa nám sem byggist á akademískum grunni og er praktískt fyrir atvinnulífið.

„Við byrjuðum með Viðurkennda stjórnarmenn sem er 60 klukkustunda námskeið sem miðar að því að efla góða stjórnarhætti á Íslandi með því að mennta og þjálfna stjórnarmenn, bæði í stórfyrirtækjum sem og minni og meðalstórum fyrirtækjum og félögum. Á fjórða hundrað manns hafa útskrifast sem viðurkenndir stjórnarmenn og ég held að þau hafi stóreflitt stjórnarhætti á Íslandi. Við bjóðum núna upp á fjórtíu námskeið og hefur fjölgun þeirra verið jöfn og þétt í gegnum árin,“ segir Eypór og útskýrir: „Við vildum geta boðið upp á flest þau námskeið sem Executive MBA-nám erlendis býður upp á. Þegar við vorum komin með öll þau námskeið og fleiri til opnaðist möguleiki á að bjóða upp á Akademias Executive MBA-nám. Stofnanir þurfa ekki að vera háskólar til að bjóða upp á MBA-nám en það þýðir þá að nemendur fá ekki ects-einingar.

Að vera ekki-háskóli er að mínu áliti styrkleiki í þessu samhengi enda hefur það komið í ljós að nemendur okkar eru ekki að safna einungum til frekara náms heldur að leita eftir námi sem hentar þeim. Við erum með hátt ánægjuskor í könnunum á okkar námskeiðum sem segir okkur að við erum á réttri vegferð. Það sem er einstakt við þessa uppbyggingu er að fólk kaupir hvert og eitt námskeið þannig að við vitum hversu eftirsótt þau eru og hvort nemendur eru ánægðir með virði þeirra og ávinning,“ segir Eypór og útskýrir að MBA-námið hafi verið sett á laggirnar til að mæta vaxandi þörf fyrir hagnýtt nám sem er aðlagð breyttum kröfum vinnumarkaðarinnar.

„Við vildum skapa nýstárlegt nám sem tengir saman fjölbreytta kennslu með áherslu á nýsköpun, tengslanet og raunhæf verkefni. Þar sem við þróuðum hvert námskeið eins og legókubb þá höfum við líka einstakan sveigjanleika í náminu. Það koma ný námskeið inn í flórana á hverju ári og fólk getur að miklu leyti sérsamað námið að eigin þörfum. Námið er bæði í stað- og fjarnámi en við erum leiðandi í fjarnámi á fyrirtækjamarkaði,“ segir hann.

Persónuleg gróska er drifkrafturinn

Hvað er langt síðan þetta nám hófst og hver hefur reynslan verið?

„Við tókum eftir því fljótlega að margir sem komu til okkar voru að taka fleiri en eitt námskeið, og sumir mörg. Margir voru þess vegna að biðja okkur um magnafslátt af námskeiðum. Við kynntum Akademias Executive MBA-námið árið 2022 sem leið til þess að ná niður kostnaði og fá um 50% afslátt af námskeiðum miðað við það, sem samsvarar 90 eininga Executive MBA-námi. Námið var þess vegna í fyrstu einungis kynnt núverandi nemendum en fyrir þá sem ætla sér að fjárfesta í símenntun og efla sig í starfi með heimsklassa námi þá er þetta frábært framboð. Um daginn keyrðum við 90 daga hraðalinn okkar sem miðar að því að hjálpa MBA-nemendum að fá sem mest út úr náminu. Þar kom í ljós að námið hefur þegar umbreytt lífi margra nemenda til hins betra og gert þeim kleift að grípa tækifæri framtíðarinnar. Það er líka



Dr. Eypór Jónsson forseti Akademias kenndi við MBA-nám Viðskiptaháskólans í Kaupmannahöfn í hartnær 20 ár.

”

„Á sama tíma og tæknilæsi er mikilvægt skipta mannlegu þættirir auknu máli, það sem einu sinni var kallað mjúku málin.“

ánægjulegt að fyrirtækin sem þessir nemendur stýra hafa tekið miklum framförum með markvirkni að leiðarljósi,“ segir Eypór.

Fyrir hverja er námið?

„Öll námskeið Akademias eru fyrir fólk á öllum aldri með háskólagráðu eða stjórnunarreynslu. Yngstu nemendurnir eru ríflega tvítugir og þeir elstu áttræðir. Samnefnari nemenda Akademias er að persónuleg gróska er drifkrafturinn. Þeir sem sækja Executive MBA-námið hafa gert langtímaáætlun um aukna hæfni og tengslanet. Þetta er mikið til fjárfestingar mikla stjórnunarreynslu sem vill nýta þann möguleika að stærstum hluti verkefna námskeiða Akademias getur snúist um eitthvað sem tengist þeirra eigin fyrirtæki. Þannig eru nemendur í raun að læra með því að þróa sín eigin fyrirtæki. Þetta er einstakt. Ég hef líka sagt við stjórnendur að þeir ættu að senda framúrskarandi starfsmenn í þessa vegferð þannig að þeir geti þróað eða umbreytt fyrirtækjunum á sama tíma og búið til leiðtoga og rekstrarsérfræðinga,“ segir Eypór sem hefur skoðað áhrif tengslaneta ofan í kjöllinn.

„Það voru skemmtilegar rannsóknir í frumkvöðlafræðum sem bentu til þess að verðmætasta „eign“ frumkvöðla væri ekki fjármagnið eða þekkingin heldur tengslanetið. Í kjölfarið fór ég að gera alls konar æfingar og verkefni sem miðuðu að því að efla tengslanet frumkvöðlanna sem ég vann með. Þetta skilaði sér. Ég er þess vegna ekki í nokkrum vafa um að þú verður að fjárfesta í tengslanetinu. Þess vegna hefur hvert einasta námskeið Akademias verið byggt upp með það að leiðarljósi að nemendur efla og auki við tengslanetið. Við erum með mikið af gestum úr íslensku atvinnulífi og á sumum námskeiðum er á annan tug fyrirlesara. Svo leggjum við mikla áherslu á að nemendur kynnist innbyrðis og geti orðið hluti af þekkingarþorpi Akademias. Fyrir nemanda sem er að taka um tuttugu námskeið, eins og Akademias Executive MBA-nemendur gera, þá er hann að hitta hundrað til tvö hundruð fyrirlesara á vegferðinni og fleiri en fjögur hundruð nemendur. Það sem meira er, þarna ertu að hitta stjórnendur og sérfræðinga í lykilyrirtækjum í íslensku atvinnulífi. Tengslanets-æfingin gerist ekki mikið betri en þetta á Íslandi,“ segir hann.

Verðmætasköpun er rauði þráðurinn í kennslu

Eypór hefur starfað víðsvegar um heiminn með það að leiðarljósi að sækja sér þekkingu, reynslu og tengsl. Lengst af hefur hann verið í Evrópu og þá sérstaklega á Norðurlöndunum og í Bretlandi.

„Ég hef einnig unnið stór verkefni í Asíu, Afríku og Bandaríkjunum. Ég er líka varaforseti EURAM – European Academy of Management – sem eru samtök 40 háskóla og 4.000 prófessora. Við hittumst einu sinni á ári á einni stærstu viðskiptafræðiráðstefnu Evrópu en ég hef stýrt þessari ráðstefnu undanfarið ár. EURAM hefur gefið mér stórt tengslanet í akademíunni

í Evrópu og víðar. Ég hef líka lengi verið í alþjóðasamtökum englafræðinga og tengst alls konar frumkvöðlaverkefnum allt frá Víetnam og Marokkó til Norðurlandanna.

Það er mjög ánægjulegt að hafa tekið þátt í uppbyggingu á vistkerfi frumkvöðla bæði hér á landi og erlendis. Það hefur orðið ótrúlega hröð þróun á hvernig fyrirtæki eru sköpuð og þróuð. Ég hef líka reynt að brúa bilið á milli akademíunnar og viðskiptalífsins og kannski mest frumkvöðlaheimsins. Það endurspeglast hugsanlega í Akademias þar sem rauði þráðurinn í kennslunni er nýsköpun og verðmætasköpun.“

Hvaða fóg skipta meira máli nú en áður?

„Tækni hefur alltaf verið leiðandi þáttur í starfi Akademias, bæði hvernig við vinnum og hvað við bjóðum upp á í formi kennslu. Við höfum til dæmis boðið upp á mikið af gervigreindar-námskeiðum, og þar með talið námskeiðum í spunagreind. Við byrjuðum sennilega að leggja áherslu á tæknina í námskeiðinu Leiðtogi í stafrænum umbreytingum en nýtum tæknina í flestum námskeiðum hjá okkur. Við erum til dæmis með erindreka (e. agents) í spunagreind í mörgum námskeiðum sem eru þá mataðir með viðeigandi þekkingu og nemendur geta spurt spurninga um efnið. Þetta hefur reynst mjög vel,“ segir hann og leggur áherslu á mikilvægi þess að vera tæknilæsi til þess að taka þátt í viðskiptalífinu en þörfin fyrir það hefur aukist gríðarlega.

„Við erum svo með þrjátíu önnur námskeið sem hægt er að raða upp í samvinnu við fræðslusérfræðing í ákveðna sérhæfingu og áherslur sem henta hverjum og einum, hvort sem þeir eru að leita eftir að efla sig í starfi, taka að sér aukna ábyrgð í stjórnun, stofna eigið fyrirtæki eða leiða stofnanir. Það er mjög mikilvægt, sérstaklega þegar óvissa eykst, að efla sig faglega og félagslega til þess að geta brugðist við breyttum aðstæðum,“ segir hann og bætir við:

„Á sama tíma og tæknilæsi er mikilvægt skipta mannlegu þættirir auknu máli, það sem einu sinni var kallað mjúku málin. Við verðum að valdefla mannlegu þættina, til dæmis skipulagða og skapandi hugsun, samskipta- og félagsfærni, mannaúts- og samfélagsvitund og skilning á siðfræði og tilfinningagreind. Það sem skiptir mestu máli er að fólk skilji muninn á skilvirkni og markvirkni, að gera hlutina rétt og gera réttu hlutina. Við verðum að passa okkur á að vera ekki að mennta fólk í fortíðinni sem er eða verður augljóslega úrelt. Fólk verður að taka mið af aðstæðum sem eru að breytast og aðlagast þeim með því að þjálfast sig og mennta,“ segir hann.

Nám á að vera lærdómsríkt og gefandi

Eypór segir meiri skilning nú en áður á að gamla módelið um að fólk fari í nám, vinni og fari síðan á eftirlaun sé ekki raunhæft lengur. „Fólk verður að geta samfarið vinnu, menntun og skemmtun út ævina. Það sem Akademias Executive MBA býður upp á er sveigjanleiki sem hefur ekki áður þekkt í MBA-námi alþjóðlega. Við byrjuðum náttúrulega á að bjóða nám okkar bæði í stað- og fjarnámi með upptökum sem hefur gert nemendum kleift að vera hvar sem er í heiminum og geta auðveldlega unnið sig upp með því að fara yfir upptök af fyrirlestur. Við erum með nemendur sem búa í öðrum löndum og finnst þetta frábært tækifæri. Það er svo hægt að raða upp áföngum eftir því hvernig álagið er í vinnunni eða lífinu.

Það er hægt að taka námið að mestu á einu ári en það er líka auðveldlega hægt að dreifa því yfir nokkur ár. Ég hef mælt með því, þar sem þetta nám er hugsað sem stuðningskerfi í símenntun og framþróun sem styður við frama og líf fólks. Margir vilja hins vegar klára námið hratt og er það líka skiljanlegt og mögulegt. Það er líka auðvelt að skrá sig í og úr námskeiðum með stuttum fyrirvara ef eitthvað kemur upp á sem gerir nemendum erfitt fyrir að sækja nám. Þessi sveigjanleiki er nokkuð sem margir nemendur okkar meta mikils enda er aðalmálið að horfa á Executive MBA-nám sem vegferð til framtíðar,“ segir Eypór.

Er skemmtileg upplifun að fara í MBA-nám hjá Akademias?

„Algerlega! Við leggjum áherslu á að námið sé bæði lærdómsríkt og gefandi. Tengslamyndun og samskipti eru stór hluti af náminu, sem skapar sterkt tengslanet fyrir framtíðina. Við sjáum það líka í öllum okkar könnunum að fólk finnst skemmtilegt að koma í Akademias og sumir hafa jafnvel talað um að þeim hafi aldrei fundist gaman að læra fyrr en þeir komu hingað. Ég held að það sé stór hluti af upplifuninni hvernig við höfum hannað aðstöðuna með Arnari Gauta hönnuði og hvernig við leggjum áherslu á léttleika og mikil samskipti nemenda.

B. Joseph Pine, höfundur bókarinnar um upplifunarhagkerfið, hefur oft kennt fyrir okkur og hann hefur lagt áherslu á að hugsa skólann eins og leikhús. Við höfum lært mikið af honum sem gerir það að verkum að fólk finnst það ekki vera að koma í skóla heldur miklu frekar að hitta góða félag og gera sér glaðan en gríðarlega árangursríkan dag,“ segir Eypór sem veit fátt betra en að sjá nemendur sína vaxa og blómstra í stjórnun.

Áttin

Vinsælasti viðkomustaður fyrirtækja á netinu

Áttin.is er vefgátt sem kemur umsóknum fyrirtækja um fræðslustyrki til úrvinnslu hjá viðkomandi starfsmenntasjóði.



Áttin er vinsælasti viðkomustaður fyrirtækja á netinu, en áttin.is er íslensk vefgátt sem gegnir því hlutverki að taka á móti umsóknum fyrirtækja vegna fræðslustyrkja sem starfsfólki er boðið upp á af hálfu fyrirtækis. Áttin kemur umsóknum til úrvinnslu hjá viðkomandi starfsmenntasjóði sem tengjast Áttinni og afgreiðir hver sjóður þá umsókn sem hann er tengdur við.

Tilurð Áttarinnar má rekja til þess að fyrir rétt rúmum níu árum hófst þróunarvinna að sameiginlegri vefgátt sem átti að stuðla að auknu samstarfi starfsmenntasjóða og auðvelda aðgengi fyrirtækja að styrkveitingu frá starfsmenntasjóðum á almenna markaðinum. Forsagan er bókun í kjarasamningum ASÍ og SA frá árinu 2013 og með hækkun á framlögum til fræðslu og starfsmenntasjóða árið 2015 skyldi verkefnið raungerast og verða að veruleika. Áttin.is leit svo dagsins ljós á haustdögum árið 2015.

Þau fyrirtæki sem greiða iðgjald í starfsmenntasjóði eða -setur Áttarinnar geta sótt um styrki vegna fræðslu fyrir starfsfólk sitt en fræðslan getur verið í formi náms, námskeiðahalds eða ráðstefna. Upphæðir fyrirtækjastyrkja fara eftir reglum viðkomandi sjóðs.

Fræðslustjóri að láni samhæfir óskir fyrirtækisins

Fyrirtæki geta einnig sótt um að taka þátt í verkefninu „fræðslustjóri að láni“ á vegum sjóðanna, þar sem sérhæfður mannauðsráðgjafi í vinnustaðafræðslu vinnur þarfagreiningu á fræðslu innan fyrirtækisins. Hann samhæfir óskir, þarfir og framtíðarsýn fyrirtækisins og leggur til fræðsluáætlun þess til næstu eins til tveggja ára. Fræðslustjóri að láni er fyrirtæki að kostnaðarlausu ef aðild starfsfólks að sjóðunum sem standa að Áttinni er 75% eða meira. Í þeim tilvikum sem það næst ekki býðst fyrirtækjum að taka þátt í hlutdeild af kostnaði verkefnisins.



Ljósmynd/Unsplash

Fyrirtæki sem fjárfesta í hæfnipróun starfsfólks stuðla að aukinni framleiðni og nýsköpun og tryggja sér samkeppnisforskot.

Það hefur stórukist undanfarin ár að fyrirtæki nýti sér Áttina og eru dæmi þess að fjöldi fyrirtækja sem sækja um innan sama sjóðs hafi aukist um helming milli ára og fjöldi fyrirtækjaumsókna um álika mikið.

Staðreyndin er hins vegar sú að enn eru allmörg fyrirtæki sem fara á mis við þau stóru fjárhagslegu tækifæri sem sjóðirnir bjóða upp á.

Í nútíma atvinnulífi þar sem samkeppni eykst stöðugt, tækni- framfarir eru hraðar og vinnumarkaðurinn er sífellt að þróast er hæfni starfsfólks lykilþáttur í velgengni fyrirtækja. Til þess að standast kröfur markaðarins og viðhalda samkeppnishæfni er fyrirtækjum nauðsynlegt að tryggja að starfsfólk fái tækifæri til að auka þekkingu sína og hæfni reglulega.

Menntastefna getur skipt lykilmáli

Þau fyrirtæki sem setja sér menntastefnu eru mun betur í stakk búin að stuðla að aukinni hæfnivegferð og þróun innan fyrirtækisins. Hæfniaukning starfsfólks er lykilþáttur í framtíðarárangri fyrirtækja á nútímamarkaði. Fyrirtæki sem fjárfesta í hæfnipróun starfsfólks stuðla að aukinni framleiðni og

”

Í nútíma atvinnulífi þar sem samkeppni eykst stöðugt, tækni- framfarir eru hraðar og vinnumarkaðurinn er sífellt að þróast er hæfni starfsfólks lykilþáttur í velgengni fyrirtækja.

nýsköpun og tryggja sér samkeppnisforskot. Með því að nýta starfsmenntasjóði sem standa að Áttinni geta fyrirtæki dregið úr kostnaði við aðkeypta fræðslu og veitt starfsfólki sínu þau tækifæri sem nauðsynleg eru til að vaxa og þróast í starfi. Það er bæði fjárhagslega skynsamlegt og mikilvægt til að tryggja áframhaldandi velgengni í viðskiptum og ánægju starfsfólks.



ÁTTIN

Er fyrirtækið þitt búið að sækja um styrk á Áttinni vegna fræðslu?

Nánari upplýsingar er að finna á attin.is





Það var glatt á hjalla á stjórnendadegi Samkaupa.

Samkaup

Leiðtoganám á heimsmælikvarða

Samkaup eru með leiðtoganám fyrir stjórnendur sína þar sem lögð er áhersla á styrkleika og að vinna í teyrum.

Samkaup reka 60 verslanir í landinu undir vörumerkjum Nettó, Kjörbúðin, Krumbúðin og Iceland. Starfsfólk okkar er 1.500 talsins í 700 stöðugildum og er aldurinn frá 13 ára til 76 ára. Um 25% starfsmanna eru með annað móðurmál en íslensku og koma frá 30 mismunandi löndum," segir Gunnur Líf Gunnarsdóttir, framkvæmdastjóri verslunar- og mannaússviðs Samkaupa, spurð út í umfang vinnunnar.

Stærsta verkefni Gunnar er að vera leiðtogi fyrir starfsfólkið sitt. „Fyrir þau sem drífa verslanir okkar áfram og þau sem hlúa að mannaúðinum. Síðan leitast ég við að vera stuðningur við samfélagið og að vera með fókussinn minn á umhverfismálum.“ Stefna Samkaupa í mannaúðsmálum er að vera góður vinnustaður fyrir starfsfólkið daglega og að setja það í fyrsta sæti. „Við viljum vera eftirsóknarverður vinnustaður fyrir þá sem eru að leita að störfum og einnig góður vinnustaður fyrir núverandi starfsmenn okkar. Við nálgumst þetta í gegnum nokkra mikilvæga þætti; með fræðslu og menntun innan sem utan Samkaupa, með stuðningi þar sem áherslan er á aukna velferð og með því að skapa umhverfi sem er bæði hvetjandi og styðjandi. Við gefum fólki tækifæri á að vaxa og að vinna með styrkleika sína.“

Allir stjórnendur eru mannaússtjórar

Gunnur lítur á alla stjórnendur Samkaupa sem mannaússtjóra. „Þar sem við erum með verslanir um land allt er mikilvægt að stjórnendur séu bæði leiðtogar og mannaússtjórar á hverjum stað því þeir hafa mikil áhrif á starfsfólk og menningu fyrirtækisins. Þeir þurfa að geta hvatt fólk áfram í að leggja sig fram, vekja áhuga og vinna með styrkleika í jákvæðu starfsumhverfi. Góður leiðtogi er í góðum tengslum við fólkið sitt. Hann skapar umhverfið og byggir upp traust. Hann stuðlar að samvinnu, sér um þjálfun og finnur út hæfileika fólks á sama tíma og hann hvetur starfsfólkið áfram,“ segir hún og bætir við að þar sem umhverfið sé stöðugt að breytast sé mikilvægt að stjórnendur aðstoði starfsfólk í breytingum.

„Stjórnendur sem eru leiðtogar og mannaússtjórar eru betur í stakk búnir til að leiða breytingar og kenna starfsfólki hvernig á að takast á við þær. Svo í stuttu máli eru stjórnendur sem eru leiðtogar og mannaússtjórar lykillinn að upplifunarfæri starfsmanna, árangri fyrirtækisins og uppbyggingu jákvæðrar menningar.“

Byggðu upp námið með Háskólanum á Bifröst

Hvernig vinnu þið með styrkleika fólks?

„Að leggja áherslu á styrkleika fólks er mikilvægt fyrir þróun einstaklinga og styrkingu teymanna. Í leiðtoganáminu hjá Samkaupum erum við að nýta styrkleikapróf sem veita dýrmæta innsýn í það hvernig fólk getur bætt sig í starfi og hagnýtt hæfileika sína betur. Við kennum stjórnendum okkar að nýta þetta ásamt því að leggja áherslu á að skapa umhverfi þar sem við erum að nýta styrkleikana, styðja við persónulega þróun og þjálfun sem byggir á því að setja sér markmið, gefa reglulega endurgjöf, halda reglulega samtöl og gefa fólki tækifæri að deila, ásamt því að læra af öðrum.“

Með öllum þessum þáttum getum við skapað vinnuumhverfi sem eykur áhuga og ánægju í starfi,“ segir Gunnur og bætir við að leiðtoganám Samkaupa sé á heimsmælikvarða. „Námið er 12 ECT-eininga háskólanám sem við hjá Samkaupum byggjum upp með aðstoð Háskólans á Bifröst.“



Gunnur Líf Gunnarsdóttir, framkvæmdastjóri verslunar- og mannaússviðs Samkaupa.

Morgunblaðið/Eggert

”

Góður leiðtogi er í góðum tengslum við fólkið sitt. Hann skapar umhverfið og byggir upp traust.

Námið byggir á þeirri hugmyndafræði að styrkja stjórnendur Samkaupa í að vinna dýpra með mannaúshluta þess að vera leiðtogi. „Við gefum þeim færi á að kynna sjálfum sér betur og byggja sig upp sem leiðtoga. Námið er kennt í fjórum lotum ásamt því að farið er í námsferð til Coop í Danmörku þar sem við fáum innsýn í starfsemi þess og eignum uppbyggilegar umræður um hlutverk verslunarstjóra og stjórnenda. Við skoðum þær áskoranir sem við stöndum frammi fyrir og vinnum saman í að deila reynslunni.“

Með náminu fara nemendur í hverri lotu í tveggja daga vinnustofur úti á landi, þar sem hópurinn fer á dýptina í hvert málefni sem er til kennslu. Með þessu móti verður hópurinn náinn, það myndast einstakt traust og góð samskipti á milli þeirra stjórnenda sem taka þátt hverju sinni. Unnið er með hugmyndina að læra á styrkleikana og byggja upp teymi. Að þekkja gildi okkar og fyrirtækisins og hvernig hvert og eitt okkar getur haft áhrif á samfélagið, vinnustaðinn okkar og fyrirtækið í heild sinni. Við erum að leiða þriðja hópin í gegnum leiðtoganámið og hefur ferðalagið sem þetta nám býður upp á verið einstakt. Ég hlakka til þess þegar fleiri hafa farið í gegnum leiðtoganámið.“

Mikilvægt að deila upplifun án ótta

Þegar að kemur að samvinnu er Gunnur með skýra sýn á hvað virkar í þeim efnum. „Til að ná árangri í teymisvinnu er mikilvægt að skapa opinn samskiptaramma þar sem allir geta deilt hugmyndum sínum án ótta við gagnrýni. Mikilvægt er

að hvetja til virkni í umræðum og tryggja að allir fái að koma fram með hugmyndir sínar. Í teymisvinnu þarf að vinna með styrkleikana þannig að hver og einn viti hvað þeir sjálfir og aðrir eru að koma með inn í teymið. Eins þarf að horfa til einstaklingsmiðaðrar þjálfunar og þróunar í samræmi við þarfir og styrkleika teymismedlima. Mikilvægt er að taka tillit til ólíkra skoðana til að hvetja til nýrra hugmynda og lausna. Mörg atriði þurfa að koma saman og að lokum er mikilvægt að hvetja til reglulegrar endurgjafar innan teymisins til að finnpússa samvinnu og samstarf allra einstaklinga,“ segir Gunnur.

Samskipti grunnurinn að góðum degi

Það sem Gunnur gerir að jafnaði til að upplifa ánægju í vinnu sinni er að passa upp á samskiptin. „Ég finn mestu ánægjuna þegar ég er í góðum samskiptum við fólkið mitt og því reyni ég alla daga að einbeita mér að jákvæðum þáttum starfsins og leita lausna í stað þess að einblína á vandamálin. Það er ekkert mál svo stórt að ekki sé hægt að leysa það. Áskoranir eru verkefni sem leita lausna og ég tekst á við þau. Ég er að gera mitt besta þessa dagana að fagna litlu sigrunum og nýta þá sem hvatningu fyrir áframhaldandi vinnu. Það er verkefni að finna jafnvægi þarna á milli, en á meðan við brosum, búum yfir gleði og smávægis húmor eru okkur allir vegir færir.“

Það sem Gunnur forðast að gera í vinnunni er að staðna. „Ég reyni eftir fremsta megni að prófa mig áfram með hlutina. Ég hunska ekki nýjar hugmyndir eða aðferðir og reyni að fara ekki í sömu hjólförin. Ég fagna öllum hugmyndum frá teyrum og hvet þau áfram. Ég er einnig að reyna að verða betri í að hunska ekki mikilvægi pásunnar. Ég bóka mig ekki óhóflega mikið og gef andrými fyrir hugsanir.“

Gunnur er nýkomin til landsins með leiðtogaþópi Samkaupa frá Danmörku. „Þar hefur verið lögð sérstök áhersla á lífeyrisþega til vinnu í framlínustörfum og finnst mér nálgun þeirra mjög spennandi. Til er sérstakt prógramm fyrir fólk á eftirlaunaaldri að vinna í verslunum Coop. Mér þykir þessi hugmynd spennandi þegar kemur að nýjungum í mannaúðsmálum, enda áhugavert að skapa starfsumhverfi sem býður upp á tækifæri fyrir fólk á besta aldri á vinnumarkaði.“

Reiknaðu innkaupin til enda!

Þú færð **Bónus** þegar þú notar appið því þá safnarðu inneign, notar sömu **Krónuna** tvisvar og færð besta **Prísinn**.



Hvernig virkar appið?

Notaðu appið til að skanna QR-kóðann við kassann þegar þú borgar. Þá færðu alltaf 2% afslátt í formi inneignar og meira þegar vörur eru á apptilboði. Þegar þú hefur safnað nægri inneign getur þú borgað með appinu.



Afslátturinn birtist sem inneign í appinu. Þú getur notað appið í öllum verslunum Netto og á netto.is.

nettó

Terra

Framúrskarandi vinnustaður til framtíðar

Terra innleiddi nýverið nýja mannauðs-stefnu hjá félaginu, en þar er lögð áhersla á að það sé gefandi og skemmtilegt að vinna hjá Terra og að starfsfólk vaxi sem einstaklingar í starfi.

Sólrun Hjaltested mannauðsstjóri Terra segir margt spennandi að gerast þessa dagana hjá félaginu og dótturfélögum þess, en Terra veitir umhverfisþjónustu til fyrirtækja og sveitarfélaga. „Hlutverk Terra er að stuðla að sjálfbærni viðskiptavina með því að koma öllum þeim eignum sem til falla í viðeigandi farveg og aftur inn í hringrásarhagkerfið. Að skilja ekkert eftir er þýðing félagsins á hugtakinu „Zero Waste“ og lýsir vel markmiðum þess í endurvinnslu og meðhöndlun úrgangs.“

Sólrun hefur unnið að mannauðsmálum frá árinu 2004 og segir það bæði spennandi og krefjandi að koma inn í fyrirtæki þar sem þróun, uppbygging og breytingar eru að eiga sér stað, en það fylgi oft þegar félög hafa mótað nýja framtíðarsýn, eins og Terra hefur gert. „Ég hef unnið hjá Terra í bráðum tvö ár og finnst starfið gríðarlega skemmtilegt; það er gott að vinna hjá fyrirtæki sem hefur skýr markmið og góðan tilgang. Fyrirtækið hefur vaxið ört á undanförunum árum og því hafa fylgt vaxtarverkir á mörgum sviðum, meðal annars í mannauðsmálum. Starfið felur því í sér áskoranir sem gaman er að takast á við.“

Þróun í mannauðsmálum

Hjá Terra var mörkuð ný framtíðarsýn árið 2022 sem gildir til ársins 2026 undir yfirskriftinni Stuðlum að sjálfbærni.

„Við viljum stuðla að sjálfbærni í samfélaginu og starfa í jafnvægi við umhverfið, samfélagið og starfsfólkið okkar. Við höfum verið að vinna í ýmsum breytingum á innviðum, hvort sem horft er til tæknimála, fjárfestinga eða ferla og það eru mörg spennandi verkefni í farvatninu. Helsta hlutverk mitt sem mannauðsstjóri hefur verið að halda utan um mannauðinn okkar, leiða þróun og uppbyggingu og innleiða nýja stefnu sem snýr að mannauðsmálum og fylgja henni eftir. Jafnframt erum við í þeirri vegferð að skapa framúrskarandi og eftirsóknarverðan vinnustað til framtíðar,“ segir Sólrun.

Hún nefnir innleiðingu nýrrar mannauðsstefnu sem dæmi um þá þróun sem átt hefur sér stað að undanförunum. Þar er áhersla lögð á að það sé gefandi og skemmtilegt að vinna hjá Terra og að starfsfólk vaxi sem einstaklingar í starfi. Jafnframt er lögð rík



Sólrun Hjaltested
mannauðsstjóri
Terra.

”

Við viljum stuðla að sjálfbærni í samfélaginu og starfa í jafnvægi við umhverfið, samfélagið og starfsfólkið okkar.

áhersla á heilbrigða vinnustaðamenningu, en á árinu var mörkuð ný vinnuverndar- og öryggisstefna. Terra hefur innleitt nýtt ráðningarkerfi, gerðar eru reglulegar mannauðsmælingar og á árinu var innleitt snjallforrit sem nefnist Mitt Terra. Er það aðgengilegt bæði í síma og tölvu og er allt í senn upplýsingaveita, samskiptamiðill og rafrænt fræðslukerfi. Fyrirtækið hefur verið að styrkja fræðsluna hjá sér og nú hafa starfsmenn aðgang að fjölbreyttu fræðslusafni.

Fjölbreytt starfsumhverfi

Sólrun segir að hjá félaginu og dótturfélögum þess vinni hópur fólks við mismunandi störf, víðs vegar um landið. Hún segir miklu máli skipta fyrir sig og marga starfsmenn Terra að vinna í fyrirtæki þar sem starfsemin skipti máli fyrir framtíðina.



„Í dag starfa um 260 einstaklingar hjá Terra en með öðrum félögum í samstæðunni erum við um 290 talsins. Störfin eru fjölbreytt, en sem dæmi starfa bílstjórar, vélamenn, sorphirðufólk og starfsfólk á verkstæðum hjá Terra en líka skrifstofufólk, sérfræðingar og stjórnendur. Við erum með starfsstöðvar á sex stöðum á landinu og hjá okkur starfar fólk af 17 þjóðernum; það þarf því að taka tillit til ólíkra þarfa og aðbúnaðar. Það er áskorun í mannauðmálum að tengja fólk saman, tryggja góða upplýsingagjöf og fræðslu þegar starfshópurinn, verkefni, vinnutíminn og starfsumhverfið er jafn fjölbreytt og raun ber vitni.“

Hún segir að sumt starfsfólkið byrji daginn eldsnemma þegar flestir landsmenn eru enn sofandi. „Einhverjir eru í vaktavinnu en hluti vinnur á hefðbundnum vinnutíma. Nýja snjallforritið Mitt Terra hefur reynst vel til að ná til starfsfólks og við erum á vegferð að auka virkni þess enn frekar innan félagsins. Þá höfum við boðið starfsfólki okkar upp á hefðbundin íslenskunámskeið en nú erum við að prófa okkur áfram með því að bjóða starfsfólki að læra íslensku með aðstoð snjallforritsins „Bara Tala“.“

Sólrun segir að að nóg sé enn að huga og þróa áfram í þessu mjög svo skemmtilega umhverfi og tímum sem Terra er á. „Ég mæli með að öll þau sem eru áhugasöm um félagið, stefnu þess, vinnustaðinn, sjálfbærni og vegferð þess eða flokkunarleiðbeiningar fyrir stofnanir og fyrirtæki landsins skoði heimasíðu félagsins terra.is eða hafi samband.“

Lífeyrissjóður verzlunarmanna

Falin verðmæti í lífeyrismálum

Það er mikilvægt að mannauðsfólk kynni sér lífeyrismál og komi þeirri þekkingu áfram á starfsfólk.



Fræðslutorgi Lífeyrissjóðs verzlunarmanna birtust nýverið níu stutt myndbönd sem gerð eru til að þjálfra mannauðsfólk í lífeyrismálum en mikil eftirspurn hefur verið eftir þess háttar fræðslu. Kolbrún Silja Ásgeirsdóttir, kynningar- og markaðsstjóri Lífeyrissjóðs verzlunarmanna, er ánægð með viðtökurnar sem myndböndin hafa fengið að undanförunum.

„Myndböndin eru líflæg og skemmtileg og fjalla um lífeyrissjóðsmálin á mannamáli. Þau eru hugsuð sem einskonar uppflettirit og eru frá einni mínútu upp í 25 mínútur,“ segir Kolbrún og bætir við að til séu fræðslumyndbönd um hvað er gott að hafa í huga við upphaf ráðninga, hvaða valkosti starfsfólk hafi varðandi séreign og úttektir, hvað beri að hafa í huga við starfslok og hvaða réttindi gripi starfsfólk þegar á reynir.

Það er mikilvægt að mannauðsfólk geti leiðbeint starfsfólki þegar slys eða sjúkdómar verða og starfsmaður missir starfsorkuna. Sá stuðningur getur skipt sköpum því sækja þarf um örorkulífeyri og það ferli tekur tíma. „Áfallavernd gripur okkur ef við veikjumst og þurfum á örorkulífeyri að halda í lengri eða skemmri tíma. Eins geta máki og börn átt rétt til lífeyris okkar sem getur skipt ungt fólk sérstaklega miklu máli því hjá Lífeyrissjóði verzlunarmanna greiðum við makalífeyri til 23 ára aldurs yngsta barns. Þetta vita því miður alltof fáir,“ segir Kolbrún.

Ættu að vera sérfræðingar í lífeyrismálum

Kolbrún bendir á þróun lífeyrismála á undanförunum áratugum. „Aðilar vinnumarkaðarins hafa tekist á hendur það verkefni að borga í auknum mæli í lífeyrissjóði en á sama tíma er ekki verið að kynna réttindi fólks nægilega mikið. Hlunnindi eins og íþróttastyrkir eða samgöngustyrkir fá mögulega meiri umfjöllun en verðmæti þess sem greitt er í lífeyrissjóði, þó þeir styrkir séu einvörðungu brot af þeirri upphæð sem fer í lífeyrissjóði. Að mínu mati eru mörg mikilvægari hlunnindi sem eiga alveg skilið að fá mikla athygli,“ segir hún.



Kolbrún Silja Ásgeirsdóttir, kynningar- og markaðsstjóri Lífeyrissjóðs verzlunarmanna, skorar á mannauðsfólk að kynna sér lífeyrismál vel, til að mynda á Fræðslutorginu.

”

Aðilar vinnumarkaðarins hafa tekist á hendur það verkefni að borga í auknum mæli í lífeyrissjóði en á sama tíma er ekki verið að kynna réttindi fólks nægilega mikið.

Þær kynslóðir sem eru nú að hefja starfslok hafa greitt hlutfallslega minna í lífeyrissjóði í gegnum tíðina en er gert nú. Árgöngur lífeyrissjóðs greiðslur hafa breyst með árunum svo ekki sé minnst á hlutfall launa sem greidd eru í lífeyrissjóði. Framlag launþega hefur haldist óbreytt, í 4%, á meðan mótframlag vinnuveitenda hefur verið að hækka í þrepum og er komið upp í 11,5%.

„Vegna þessarar þróunar erum við þeirrar skoðunar að mannauðsfólk ætti að vera sérfræðingar í lífeyrismálum, því fyrirtækin eru að greiða mikla fjármuni til að tryggja starfsfólki sínu góð eftirlaun til æviloka og tekjur vegna tekjutaps ef veikindi eða slys ber að höndum. Einnig er maka tryggður makalífeyrir, allt er þetta innfalið í tryggingaverndinni í lífeyrissjóðslunni í hverjum mánuði. Þegar upp er staðið munu flestir safna mestum fjárhagslegum auðæfum yfir ævina í lífeyrissjóði og séreignarsparnaði,“ segir Kolbrún.

Geta hjálpað starfsfólki að eignast sína fyrstu íbúð

Ráðgjafar lífeyrissjóðsins eru sérfræðingar í lífeyrismálum og geta allir sjóðfélagar bókað tíma fyrir sýr persónulega án endurgjalds. „Fyrir fyrirtækin bjóðum við líka fræðslu fyrir starfsmannahópinn þar sem gott tækifæri er til að spyrja spurninga. Þegar mannauðsfólk er vel inni í lífeyrissjóðsmálum, upplifir starfsfólk sem það skipti máli,“ segir hún og bætir við:

„Ráðgjafarnir okkar geta til dæmis vakið athygli á því hvað er mikilvægt fyrir mismunandi aldurshópa. Það er eitthvað sem allir ættu að skoða. Sem dæmi þá fær yngri starfsfólkið til dæmis mjög góð eftirlaunaréttindi fyrir það sem er greitt í samtryggingu því þau réttindi eru aldurstengd. Þú færð meira fyrir peninginn þegar þú ert yngri. Síðan þarf yngsta fólkið sérstaklega á því að halda að greiða til viðbótar í séreignarsparnaði sem það getur svo nýtt í fyrstu kaup á íbúð. Launagreiðandi borgar líka 2% inn í þann sparnað svo það má kannski segja að þannig geti launagreiðandinn hjálpað starfsfólki að eignast fyrstu íbúð í einhverjum skilningi,“ segir hún.

Kolbrún mælir sérstaklega með því að fólk staldri við í hálfleik á vinnumarkaði. „Á live.is fjöllum við um hverju er gott að huga að í hálfleik og á fleiri tímamótum eins og þegar maður byrjar á vinnumarkaði eða í nýrri vinnu, þegar styttest í starfslok og margt fleira. Það er eitthvað fyrir alla þar inni, get ég lofað.“

Að lokum skorar Kolbrún á mannauðsfólk að kynna sér lífeyrismálin vel og nýta sér sérfræðinga hjá Lífeyrissjóði verzlunarmanna til að fræða starfsfólkið. „Ég er handviss um að starfsfólkið verður bæði þakklátt og ánæggt með framtakið.“

Starfsmennt

Við getum öll verið leiðtogar

Starfsmennt þróar leiðir til að efla hæfni opinberra starfsmanna og styður stofnanir við að sinna fræðslumálum.

Guðfinna Harðardóttir, framkvæmdastjóri Fræðslusetursins Starfsmenntar, sinnir endurnenntun starfsmanna hins opinbera. „Starfsmennt var stofnað árið 2001 og er afrakstur vakningar um að sinna þurfi vel fræðslu og þjálfun starfsfólks. Starfsmennt er stofnað í kjölfar kjarasamninga milli fjármála- og efnahagsráðuneytis og nokkurra stéttarfélaganna innan BSRB og var til að byrja með aðeins ætlað að sinna tilteknum hópi ríkisstarfsfólks. Hópurinn hefur stækkað með árunum með tilkomu samstarfssamninga við ýmsa símenntunarsjóði,“ segir Guðfinna og bætir við:

„Hlutverk Starfsmenntar hefur frá upphafi verið að bjóða upp á og þróa leiðir til að efla hæfni opinberra starfsmanna og styðja stofnanir við að sinna fræðslumálum með það að markmiði að auka hæfni starfsfólks. Þannig geta stofnanir betur tekist á við breytingar í starfsumhverfi sínu.“

Býður upp á fræðslu fyrir opinbert starfsfólk

Fræðslan fer fram hjá Starfsmennt en einnig eru keypt sæti á námskeiðum hjá ýmsum öðrum fræðsluadílum, bæði innan símenntunargeirans og framhaldsskólans. „Það er eiginlega of langt mál að telja upp öll námskeiðin sem við bjóðum aðgang að en þau miða öll að verkefnum sem fólk er að fást við hjá hinu opinbera. Sem dæmi um námskeið er eitt sem hefur verið gríðarlega vinsælt og fjallar um grisjun skjala. Svo höfum við verið með fjöldann allan af námskeiðum um notkun Teams og nú í ár leggjum við sérstaka áherslu á fræðslu um gervigreind, leiðtogaþæfni og íslensku sem annað mál,“ segir hún.

Starfsmennt þjónustar einnig mannaöðsfólk hjá opinberum stofnunum, sér í lagi þau sem sinna fræðslumálum. „Þjónustan okkar nefnist Ráðgjafi að láni og helstu verkefni á því sviði hafa falist í að greina fræðsluþarfarir starfsfólks og benda stofnunum á hentugar leiðir til að mæta þessum þörfum. Svo má ekki gleyma að nefna þjónustu náms- og starfsráðgjafa sem allt félagsfólk aðildarfélag BSRB hefur aðgang að. Í henni felst tækifæri til að ræða starfsþróun við óháðan aðila. Það er líka hægt að fá betri sýn á áhugasvið sín með því að taka áhugasviðskönnun hjá ráðgjafanum. Svo getur samtalið náms- og starfsráðgjafa verið gagnlegt fyrir undirbúning undir starfsmanna- og starfsþróunarsamtal.“

Búa yfir dýrmætri þekkingu

Guðfinna segir sérhæfingu Starfsmenntar fólga í tengingu við hið opinbera. „Hér hefur byggst upp þekking og skilningur á mannaöðsmálum hjá þessum hluta vinnumarkaðarins. Mér hefur oft þótt gaman að bera saman áherslurnar í náminu í mannaöðsrekrnun á sínum tíma, þar sem öll umræða miðaðist við rekstur fyrirtækis í hagnaðarskyni. Hjá hinu opinbera gengur þetta út á að veita þjónustu sem borgarinn vill jafnvel ekki endilega fá. Sem dæmi get ég nefnt þegar ég þurfti að sækja skjal í þinglýsingu hjá Sýslumanninum á höfuðborgarsvæðinu. Ég beið í dagóða stund og fór að horfa á fólk í kringum mig og velta fyrir mér í hvaða tilgangi það væri þarna. Sýslumaðurinn fylgir fólk frá vöggju til grafar, svo að segja, þannig að þarna gat fólk verið að koma með dánarvottorð ættingja eða að fá vegabréf handa nýfædda barninu sínu. Einhverjir voru jafnvel að koma í skýrslutöku eða að þinglýsa kaupsamningi. Svo voru það brúðhjónin sem voru komin til að láta gefa sig saman á meðan annað þar var kannski mætt til að skrifa undir skilnaðarpappírana,“ segir hún.

„Verkefnið sem opinberir starfsmenn þurfa að takast á við eru svo margvísleg og geta verið gleðileg en líka töluvert strembin og oft þarf að sinna manneskjunnari á hennar verstu stundu. En þjónustan verður að vera fagleg og í samræmi við allt regluverkið sem gildir um opinbera starfsemi.“

Stöðug fræðsla fyrir starfsfólk er mikilvæg, bæði til að hlutirnir fari faglega fram og til að bryna seigluna í fólki. Mörg störf innan opinbera geirans taka svo sannarlega á, enda snúast þau að stórum hluta um að sinna öðru fólki. Þetta heyrum við vel í rýni-hópnum þegar við greinum fræðsluþarfarir hjá stofnunum. Hvað störfing geta tekið á en um leið nefnir flestir opinbert starfsfólk að þetta sé líka það skemmtilegasta við starfið,“ segir Guðfinna.

Mikilvægt að nýta fyrri reynslu

Guðfinna hefur starfað hjá Starfsmennt síðan í febrúar árið 2017. „Ég kom beint frá kjara- og mannaöðssýslu ríkisins, þar sem ég hafði verið í starfi mannaöðssérfræðings í um eitt og hálf ári. Á undan því var ég búin að vinna hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins í fullorðinsfræðslu, hjá Sambandi íslenskra sveitarfélaga í kjaramálum og hjá Hagstofunni í tölfraeðiútreikningum. En ég byrjaði starfsferilinn sem þýskukennari og hafði í raun hugsað mér að leggja það fyrir mig, enda lærði ég þýsku hér heima við Háskóla Íslands, við Kaupmannahafnarháskóla og í Þýskalandi.“

En svo var það fyrir meira en tuttugu árum að ég gat valið á milli tveggja kosta, að kenna þýsku við gamla menntaskólann minn eða að demba mér í eitthvað alveg nýtt, sem var tölfraeði-úrvinnsla hjá Hagstofunni. Ég ákvað að stíga inn í óvissuna og prófa eitthvað nýtt og hef aldrei séð eftir því. Það var samt eftir einhver ári hjá Hagstofunni að ég hugsaði að ég þyrfti að fara að breyta til og velti þá fyrir mér frekara námi og fann mannaöðs-stjórnun við Háskóla Íslands. Ég tók námið með fullri vinnu og þegar ég var að skrifa lokaritgerðina flutti ég mig yfir í fullorðins-fræðsluna hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins,“ segir Guðfinna.

„Það sem mér finnst einmitt svo skemmtilegt hjá Starfsmennt



Glæsilegur hópur starfsfólks Fræðslusetursins Starfsmenntar.

Morgunblaðið/Árni Sæberg



Guðfinna Harðardóttir, framkvæmdastjóri Fræðslusetursins Starfsmenntar.

”

Stöðug fræðsla fyrir starfsfólk er mikilvæg, bæði til að hlutirnir fari faglega fram og til að bryna seigluna í fólki.

er að ég nýti eitthvað úr öllum fyrri störfum. Kennslan gaf mér innsýn í störf leiðbeinenda og fullorðinsfræðslan gaf mér betri skilning á þörfum fullorðinna námsmanna. Tölfraeðin hefur nýst mér við að rýna í tölur og skoða þróun starfsins og störfin hjá Sambandi sveitarfélaga og kjara- og mannaöðssýslu ríkisins voru góðir skólar um kjarasamninga og samband aðila á opinberum vinnumarkaði.“

Þegar kemur að mannaöðsmálum svarar Guðfinna snögg upp á lagið: „Það sem mér finnst áhugaverðast við að vinna með mannaöðsmálum er að þau eru að mörgu leyti svo ófyrirsjáanleg. Rétt eins og lífið sjálft. Það er alveg sama hversu nákvæma mannaöðsstefnu eða ramma er búið að setja utan um mannaöðsmálin, það getur alltaf eitthvað óvænt komið upp og þá reynir virkilega bæði á seigluna og sveigjanleikann. Þetta sjáum við líka svo vel í samvinnu við stofnanirnar. Það er kannski fullur vilji hjá mannaöðsfólki stofnunar til að fara í skipulagða fræðslu, en svo verða mannabreytingar eða stjórnvöld ákveða að leggja niður stofnun og sameina hana annarri og þá er myndin allt í einu orðin allt önnur.“

Kjarnastarfsemin sú sama en aðferðirnar aðrar

Þó að tímarnir breytist er kjarnastarfsemi Starfsmenntar sú sama og hún var við stofnunina. „Það er frekar hvernig við vinnum með fræðsluna sem hefur breyst. Fyrst má nefna fjarkennsluna en nú er meirihluti þátttakenda okkar að sækja fræðsluna í gegnum Teams eða í sjálfstýrðu námi á vefnum. Það varð algjör kúvending á tímum kórónuveirunnar en þetta er aðeins að breytast aftur. Fleiri sækja staðnám nú en fyrir tveimur árum.“

Hin breytingin er sú að hér áður fyrr voru útbúnir stofnana-skólar eða sérstakar námslínur. Nú erum við meira að ráðleggja stofnunum að gera starfsþróunaráætlanir til skemmrí tíma og endurskoða oftar áætlanirnar til að geta brugðist við hröðum breytingum í umhverfinu. Eins erum við alltaf að þróa og breyta framboðinu okkar til að mæta þörfum hverju sinni. Starfsmennt þarf oft að geta brugðist hratt við í ýmsum málum, eins og til dæmis þegar samið var um styttingu vinnuvikunnar og samningsaðilar þurftu að koma fræðslu út til fjölda fólks á stuttum tíma. Það var gert meðal annars í gegnum vettvang Starfsmenntar.“

Fræðsla er mikilvæg til að starfsfólk tileinki sér rétt vinnu-

bröð og ekki síður til að skapa það viðhorf sem hið opinbera vill að starfsfólk beri til starfsins síns.

„Sú fræðsla sem hefur verið einna vinsælust núna er notkun Teams og Sharepoint. Það hangir náttúrulega saman við breytingarnar sem urðu í starfsumhverfi fólks á tímum kórónaveirunnar en líka að ríkisstofnanir vilja geta nýtt Microsoft-pakkann á sem skilvirkastan máta. Svo sjáum við sprengingu í námskeiðum um gervigreind, enda leggjum við sérstaka áherslu á slík námskeið þetta árið því við viljum öll skilja betur hvað þessi nýjung felur í sér.“

Það er góð skráning á námskeiðum um gerð rekstraráætlana fyrir ríkisstofnanir, enda eiga stofnanirnar að skila áætlunum af sér fyrir árslok, og eins er góður gangur í skráningum á námskeiðum um opinber innkaup. Námskeið um kjara- og starfsmannamál eru alltaf mjög vel sótt bæði af launafulltrúum, mannaöðsfólki og stjórnendum og eins ýmis námskeið sem miða að því að styðja við heilbriggt vinnuumhverfi.“

Námskeið sem auka skilning og samkennd

Þegar kemur að því að stuðla að heilbrigðu vinnuumhverfi hafa námskeið Starfsmenntar nálgast efnið frá ýmsum hliðum. „Bæði þar sem er talað almennt um mannaöðsstjórnun og jákvæða vinnustaðameningu en líka þar sem er farið í sértæku málum eins og geðheilsu, viðbrögð við sálrænum áföllum og hvernig stjórnandi eigi að bregðast við tilkynningu um einelti, kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni eða ofbeldi á vinnustað.“

Svo höfum við boðið upp á fyrirlestra um hindranir sem trans fólk stendur frammi fyrir á vinnuarkaði, en sá fyrirlestur byggði á niðurstöðum norrænnar rannsóknar sem var unnin að frumkvæði Norrænu ráðherranefndarinnar þegar Ísland fór síðast með formennsku í nefndinni. Eins buðum við fyrr á árinu upp á fyrirlestur um viðeigandi aðlögun fatlaðs fólks á vinnuarkaði þar sem leitast var við að undirbúa starfsstaði til þess að taka á móti fötludum einstaklingum til starfa og stuðla þannig að inn-gildandi vinnuarkaði. Báðir þessir fyrirlestrar urðu til af því að eitthvert okkar hér hjá Starfsmennt heyrði umfjöllun um málið. Þannig reynum við að vera með puttan á púlsinum hverju sinni,“ segir Guðfinna.

Guðfinna talar um að fræðsla fyrir stjórnendur skipti miklu máli og einnig að fá starfsfólk til að stíga inn í sinn innri stjórnanda. „Fræðslan er svo sannarlega mikilvæg og brýnt að stjórnendur séu vakandi yfir velferð starfsfólks en einnig að hver og einn einstaklingur hugi að sinni eigin velferð. Þess vegna höfum við nálgast þetta á breiðari máta út frá hugmyndafræðinni um leiðtoga og að við getum öll verið leiðtogar hvar sem við stöndum í skipuritinu. Við hjá Starfsmennt viljum að sem flest starfsfólk kynni sér hvað það er sem viðheldur heilbrigðu starfsumhverfi því það er svo mikilvægt að við leggjum okkar af mörkum til að byggja upp og viðhalda jákvæðri og heilbrigðri vinnustaðameningu. Það er að minnu mati bæði óraunhæft og óréttlátt að leggja það verkefni alfarið í hendurnar á stjórnandnum einum og sér.“

Fjögur góð ráð fyrir starfsfólk inn í veturinn:

Taka dagbókina fram og skipuleggja sig eins og hægt er. Setja sér markmið um að sinna eigin símenntun og ákveða hvaða megináherslur eigi að leggja í vetur. Þetta gildir líka fyrir stofnanirnar, þær þurfa að setja sér meginlínur í fræðslumálum því það er næsta vist að það kemst ekki allt á dagskrá í einu.

Rækta gróskuhugarfarið, en í því felst trúin á að við getum þróað hæfni okkar með vinnusemi og þrautseigju í gegnum nám og þjálfun. Í gróskuhugarfarinu felst líka hugrekki til að horfast í augu við að við verðum aldrei fullnuma og getum alltaf haldið áfram að læra.

Muna að það er hægt að auka hæfni sína á margvíslegan máta, það þarf ekki alltaf að sitja námskeið. Netið er að sjálf-sögðu gríðarleg uppspretta alls kyns fræðslu en svo er líka hægt að spyrja aðra eins og samstarfsfólk sitt, vini og ættingja. Með því að spyrja aðra sýnum við líka ákveðna auðmykt og virðingu fyrir þekkingu annarra.

Þæla í gervigreindinni og reyna að skilja hvernig hún getur nýst á ýmsan máta en gleyma ekki að vera gagnrýnin á það sem hún ber á borð fyrir okkur.



Sérfræðingar, stjórnendur, og ráðgjafar í tímabundin verkefni og hlutastörf

Í gegnum Hoobla fá fyrirtæki, stofnanir og sveitarfélög greiðan aðgang að yfir 600 sérfræðingum, stjórnendum og ráðgjöfum sem taka að sér tímabundin verkefni og störf í lágu starfshlutfalli

Fjármálastjórar að láni og fjármálaráðgjafar ● Verkefnastjórar ● Forritarar, upplýsingaöryggissérfræðingar og vefhönnuðir ● Fræðslustjórar að láni ● Gæðastjórar að láni og ráðgjafar á sviði gæðamála ● Mannauðsstjórar að láni og mannauðsráðgjafar ● Ráðgjafar á sviði stefnumótunar, umbóta og reksturs ● Þjónustustjórar, markaðsstjórar og sölustjórar ● Viðurkenndir bókarar ● Sérfræðingar í stafrænni markaðssetningu ● Verkfræðingar ● Skjalastjórar ● Grafískir hönnuðir og vöruhönnuðir ● Sérfræðingar í efnissköpun, textagerð, myndbandagerð og myndvinnslu

Meðal viðskiptavina Hoobla:

Orkuveitan

inkasso

Akademias.

REYKJANESBÆR

SKÓLA
MÁTUR

BOGARPLAST

Stokkur Software

Elkem

EPLI

Húnabyggð

HAFRANNSÓKNASTOFNUN

STÓR
KAUP



Framboð á starfstengdum námskeiðum er mikið á haustmisseri og segir Þórdís Halla Guðmundsdóttir, verkefnastjóri hjá Endurmenntun Háskóla Íslands, að flestir ættu að geta fundið eitthvað við sitt hæfi.



Endurmenntun Háskóla Íslands

Stuðla að betra samfélagi með eflingu þekkingar

Hjá Endurmenntun starfar fjölbreyttur hópur færustu kennara landsins enda eftirsóknarverður valkostur til símenntunar.

Endurmenntun Háskóla Íslands hefur verið í fararbroddi í endur- og símenntun á Íslandi í yfir 40 ár og teygir anga sína víða með margþættum tengslum við samfélagið. Þórdís Halla Guðmundsdóttir, verkefnastjóri hjá Endurmenntun Háskóla Íslands, hefur umsjón með lengra námi og stuttum námskeiðum, þróun þeirra og nýsköpun. Starf Þórdísar er fjölbreytt og hún segir enga tvo daga eins. Henni finnst einna mest spennandi að hitta fjölbreyttan hóp kennara sem hefur áhuga á að kenna hjá Endurmenntun HÍ, hver með sitt áhuga- og sérsvið. Einnig sé frábært að vera hluti af starfshópi sem hjálpar fólki við að koma hugarum á hreyfingu og kynni því ýmsar nýjungar og tækifæri sem efla í leik og starfi.

Stefna Endurmenntunar HÍ er að vera ávallt eftirsóknarverður valkostur til símenntunar og þar starfar fjölbreyttur hópur færustu kennara landsins á hverju sviði. „Hér í Dunhaga 7 hittist fólk og byggir upp tengslanetið sitt og skiptist á hugmyndum. Þetta er góður staður til að eiga notalega kvöldstund, fara á skemmtilegt og krefjandi námskeið og spjalla um áhugasvið sín,“ segir Þórdís og spyr: „Hvað er betra en að hitta fólk sem deilir áhugamálum og á góðar samræður?“

Fjárfesting í mannaúði og þekkingu

Hjá Endurmenntun Háskóla Íslands fer fram nýsköpun í námsframboði og þjónustu samhliða sigildum námskeiðum. Þar er unnið markvisst að því að efla hæfni og þekkingu stjórnenda og starfsfólks og er boðið upp á fjölda námskeiða sem henta öllum stærðum og gerðum fyrirtækja

”

Símenntun er á margan hátt fjárfesting í mannaúði landsins og frábær leið til að efla tengsl víða í samfélaginu og skapa tækifæri.

og stofnana. „Símenntun er á margan hátt fjárfesting í mannaúði landsins og frábær leið til að efla tengsl víða í samfélaginu og skapa tækifæri. Hlutverk Endurmenntunar HÍ er meðal annars að stuðla að betra samfélagi með því að efla þekkingu og hæfni, tengja fólk og skapa tækifæri,“ segir hún.

Framboð á starfstengdum námskeiðum er mikið á haustmisseri og segir Þórdís að flest ættu að geta fundið eitthvað við sitt hæfi. „Í framboði Endurmenntunar HÍ er til að mynda að finna töluvert af námskeiðum tengdum mannaúðsmálum en einnig námskeið miðuð að stjórnendum. Þá er einnig fókussinn okkar á stafræna heiminn, enda nýjungar þar í hverju horni.“

Netöryggi, gagnavísindi og gervigreind

Hjá Endurmenntun Háskóla Íslands er boðið upp á mörg námskeið sem tengjast netöryggi, gagnavísindum og gervigreind. „Frá því um síðustu áramót hafa staðið yfir hjá okkur vinsæl námskeið um gervigreindarlausnir og eru þau alltaf fullbókuð. Þau eru mjög góður byrjunarreitir fyrir fólk til að kynna tækifærum gervigreindar og máta hana inn í störf sín. Kennararnir eru framúrskarandi og fá frábæra endurgjöf frá þátttakendum. Við erum einnig stolt af því að bjóða upp á námskeið í haust með Ebenezer P. Böðvarssyni hjá Syndis, en hann kennir tvö námskeið hjá okkur tengd netárásam: Viðbrögð við netárás, undirbúningur og æfing og námskeið um

Dora-lögin. Þetta eru mjög mikilvægir þættir í nútímarekstri sem þarf að huga vel að og vera búin undir.“

Þórdís minnst í þessu sambandi á miklar breytingar sem eiga sér stað á flestum störfum á vinnumarkaðnum með sjálfvirknivæðingu og að gervigreindin sé samtvinnuð þessu að einhverju leyti. Þar liggja gríðarleg tækifæri og möguleikarnir séu miklir. Þróunin sé hröð þegar komi að tækninýjungum og því sé gríðarleg þörf á sífelldri uppfærslu á þekkingu.

Fjöldmörg verkfæri fyrir stjórnendur á öllum stigum

Starfsfólk er grunnurinn að starfsemi fyrirtækja og stofnana og orðið mannaúður á því sérstaklega vel við. Hjá Endurmenntun Háskóla Íslands er fjöldi námskeiða sem eru bæði fyrir almennt starfsfólk og einnig sérsníðin fyrir stjórnendur. „Góð samskipti á vinnustað eru víðast hvar grunnurinn að velliðan og starfsánægju. Aukin áhersla er lögð á mikilvægi þess að rödd allra heyrist og að starfsfólk upplifi jafnvægi í samskiptum sín á milli. Uppbyggjandi vinnustaðamenning skiptir miklu máli og hjá Endurmenntun HÍ er boðið upp á fjölbreytt úrval námskeiða sem snerta á slíkum þáttum og fyrir stjórnendur til að auka færni þeirra til að takast á við daglegar áskoranir.“

Meðal þessara námskeiða eru Jákvæð vinnustaðamenning skiptir máli, Velliðan starfsfólks, Fagleg hegðun og samskipti á vinnustað, Viðbrögð stjórnenda við tilkynningu um EKKÓ, Mannauðsmál frá A-Ö, Skapandi stjórnun, Mannauðsstjórnun fyrir nýja stjórnendur, Árangursríkari starfsmannasamtöl og Erfið starfsmannamál.

Þá sé vaxandi meðvitund á vinnustöðum um mikilvægi þess að huga að velliðan starfsfólks. „Starfsmannasamtöl eru oft vannýtt verkfæri í stjórnun og þau geta auðveldlega tryggt betri samskipti, bætt upplýsingaflæði og veitt tíðari endurgjöf. Svo getur komið fyrir okkur öll að upplifa krefjandi aðstæður í starfi, sem geta valdið áfalli. Að læra um áfallamiðaða nálgun á vinnustað er ein leið til að koma að sem mestu gagni í slíkum aðstæðum. Einnig er mikilvægt að auka umræðu um áföll til að koma í veg fyrir langvarandi afleiðingar þeirra. Við bjóðum upp á slík námskeið og ótalmargt fleira. Það ættu allir stjórnendur sannarlega að finna eitthvað við hæfi,“ segir Þórdís Halla Guðmundsdóttir, verkefnastjóri hjá Endurmenntun Háskóla Íslands.

Vinnuvernd

Innihaldsríkt líf eftir starfslok

Námskeiði á vegum Vinnuverndar er ætlað að aðstoða fólk við að auðvelda og undirbúa starfslok.

Thelma Hafþórsdóttir Byrd iðjubjálfi er sérfræðingur í vinnuvernd með áherslu á hreyfi- og stoðkerfi. Hún starfar hjá Vinnuvernd, sem er framsækið þjónustu- og ráðgjafarfyrtækni sem stuðlar að heilbrigði einstaklinga og aukinni vellíðan á vinnustað.

„Hjá okkur starfa læknar, hjúkrunarfræðingar, sjúkráþjálfi og sálfræðingar. Auk þess leitum við til annarra sérfræðinga sem við erum í samstarfi við, þegar þörf krefur. Við leggjum metnað okkar í að veita sérhæfða lækni- og sálfræðingum til starfsmanna fyrirtækja ásamt því að sinna heilsufarsmáti, bólusetningum, fræðslu og vinnustaðauttektum svo eitthvað sé nefnt.

Við erum sífellt að þróa þjónustuleiðirnar okkar áfram. Þessa dagana vinnum við sem dæmi hörðum höndum að því að koma rafrænum fræðsluerindum í loftið,“ segir Thelma og hvetur öll til þess að skoða heimasíðu Vinnuverndar og sjá alla þá fjölbreyttu þjónustu sem þar er að finna.

Mikilvægt að undirbúa starfslok

Þegar kemur að vinsælum námskeiðum bendir Thelma á námskeiðið Nýtt líf eftir starfslok, sem hefur fengið frábærar undirtektir að undanfögnu.

„Námskeiðið okkar um starfslok er tveggja daga námskeið, alls sjö klukkustundir að lengd. Á námskeiðinu fá þátttakendur námsefni og hafa aðgang að okkur í gegnum tölvupóst auk þess að hitta okkur á námskeiðinu. Markmið okkar er að aðstoða fólk við að undirbúa þær breytingar sem eiga sér stað við starfslok. Þannig fræðum við fólk um það sem þarf að hafa í huga þegar kemur að fjármálum en einnig um hlutverkabreytinguna sem verður, hreyfingu, næringu, tómstundir, markmiðasetningu og fleira.

Við starfslok upplifir einstaklingurinn eina mestu breytingu sem hann verður fyrir á seinni hluta ævinnar og við vitum að þeir þættir sem skipta hvað mestu máli þegar kemur að starfslokum eru efnahagurinn, heilsan og félagslegi þátturinn. Þess vegna erum við að skoða alla þessa þætti í víðu samhengi, ekki einungis fjármálin,“ segir Thelma

Spurð um aldur þeirra sem mæta á námskeiðið segir hún:



Morgunblaðið/Árni Sæberg

Thelma Hafþórsdóttir Byrd iðjubjálfi segir ljóst að við starfslok upplifi einstaklingurinn eina mestu breytingu sem hann verður fyrir á seinni hluta ævinnar.



Viðmót til starfslokanna getur skipt máli en jafnvel þótt breytingarnar séu jákvæðar geta þær verið erfiðar og sumir syrgja það sem var.

„Við beinum sjónum okkar að fólk sem er byrjað að velja fyrir sér starfslokum en við fáum líka fólk sem er þegar komið á eftirlaun. Það er sannarlega ekkert aldurslágmark. Síð vegna mælum við með því að fólk komi frekar fyrir en seinna, en við höfum einnig fengið jákvæða endurgjöf frá vinnuveitendum því oft eiga breytingar sér stað áður en að sjálfum starfslokum kemur,“ segir Thelma.

Tækifæri til að hitta aðra

Thelma sér um námskeiðið um starfslok og er bakgrunnur hennar sem iðjubjálfi, sem og sérfræðingur hennar á vinnu-

vernd með áherslu á hreyfi- og stoðkerfi, dýrmæt reynsla sem hún miðlar áfram.

„Ég er einnig með einkaþjálfararéttindi en áður en ég byrjaði að vinna hjá Vinnuvernd vann ég með eldra fólk og ég hef saknað þess mikið. Ég greip því fegin tækifærið þegar mér var boðið að taka við þessum námskeiðum. Mín hægri hönd er Magnea Einarasdóttir, fyrrverandi skólastjóri. Hún gefur okkur almennar upplýsingar um fjármál og hvernig lífeyrissjóðir og almannatryggingar vinna saman en miðlar einnig sinni eigin reynslu þar sem hún er sjálf komin á eftirlaun. Höfundur námskeiðsins er Sigpróður Guðmundsdóttir, eftirlaunakona og fyrrverandi mannauðstjóri. Við Magnea stöndum keikar á herðum hennar,“ segir Thelma.

Námskeiðið er kennt bæði sem fjarnámskeið en einnig á staðnum og mælir Thelma með því að mæta.

„Með því að mæta á staðinn myndast tenging við annað fólk og það skapast meiri umræða í kennslunni. Það gefur fólk einnig tækifæri til að hitta aðra, spegla sig og uppræðast. En ef fólk á ekki heimangengt viljum við að sjálfsgöðu frekar hitta fólk í netheimum en ekki. Námskeiðið og aðgengið að okkur er það sama á báðum námskeiðum,“ segir hún.

Færri hlutverk – tími til að njóta

Hver eru tækifærin í lífinu þegar við ljúkum störfum?

„Það getur skipt miklu máli hvernig starfslok ber að. Hvort einstaklingurinn ákveður þau sjálfur eða hvort slyss, veikindi eða jafnvel reglur innan fyrirtækja knýja hann til starfsloka. Viðmót til starfslokanna getur skipt máli en jafnvel þótt breytingarnar séu jákvæðar geta þær verið erfiðar og sumir syrgja það sem var.

Það fer auðvitað eftir stöðu hvers og eins og hvað fólk langar til að gera en við hvetjum fólk til að velja því fyrir sér hvaða hlutverk það á eftir að fá og langar til að sinna. Einhver kvíða einveru og þá er jafnvel hægt að vinna með það áður en fólk hættir að vinna. Það má gera með því að efla tengsl við vinnufélaga utan vinnu. Mörg hlakka til þess að fá meiri tíma á golfvöllinum, með barnabörnunum eða að dvelja erlendis. Á seinni árum sjáum við fólk taka virkari þátt í tómstundum og hreyfingu. Við fögnum því, þar sem það er iðulega atriði sem fólk hefur þurft að setja til hliðar fyrr á ævinni þegar nær allur tíminn fór í að sinna vinnu, fjölskyldu og heimili,“ segir Thelma og bætir við:

„Margir nefna að tíminn líði hægar þegar þeir hafa færri hlutverk og þannig njóti þeir betur líðandi stundar. Mér þykir það svo falleg tilhugsun, því þetta er ekki spurning um magn heldur innihald. Ég hlakka í það minnsta til að njóta, ekki einungis þjóta – þegar að því kemur!“

Alfreð

Giggó – Fyrir allt sem gera þarf

Ef þú ert með verkefni sem þarf að leysa strax þá er Giggó-snjallforrit Alfreðs málið.

Það er mikið að gera hjá okkur þessa dagana, þar sem við erum alltaf að þróa og betrubæta þjónustu okkar,“ segir Anna Katrín Halldórsdóttir framkvæmdastjóri Alfreðs og bætir við að það sé ekki tilviljun að Alfreð sé vinsælasti atvinnuleitarmiðill á Íslandi, bæði fyrir fólk og fyrirtæki.

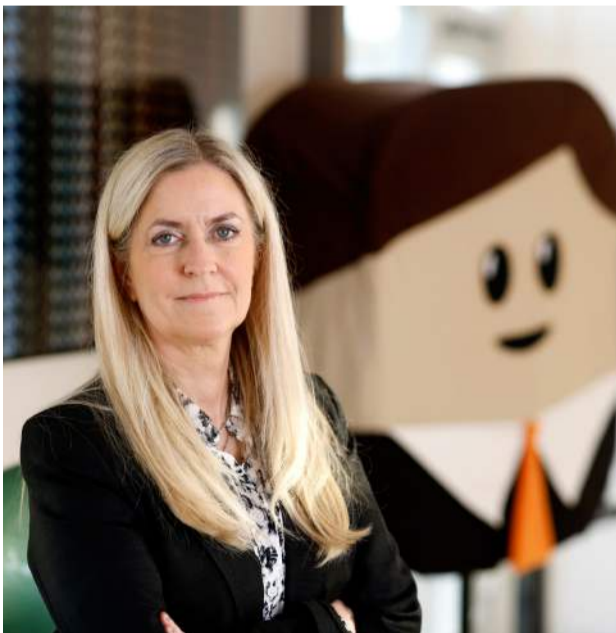
„Við höfum verið að uppfæra ráðingarkerfið okkar til þess að auka gæði umsókna og auðvelda úrvinnslu þeirra. Það mun spara tíma fyrir atvinnurekendur og eykur hagræðingu fyrir umsækjendur. Með breytingum verður auðveldara að flokka umsækjendur eftir mikilvægum þáttum,“ segir Anna Katrín og bætir við: „Við höfum uppfyllt þarfir Íslendinga í leit að störfum og starfsfólki í meira en áratug. Aftur á móti var ekki til neitt sambærilegt fyrir iðlaupavinnu og verktakastörf og því ákváðum við að þróa Giggó.“

Giggó að verða mjög vinsælt

Giggó hefur farið mjög vel af stað. „Nú þegar eru 12 þúsund einstaklingar komnir með Giggó í símann sinn og 6.500 skráð sig sem giggara. Auglýstum verkefnum fjölgar með hverri vikunni sem líður,“ segir Anna Katrín og bætir við að gaman sé að fylgjast með nýju þjónustunni vaxa og dafna.

„Vefsíðan er í vinnslu en á næstunni verður einnig boðið upp á að auglýsa verkefni þar. Við sjáum ótal tækifæri til að auka þjónustu okkar við einrykja, verktaka og sérfræðinga sem vinna sjálfstætt. Við erum þó fyrst og fremst að vinna í að búa til öruggan vettvang, að tengja saman verktaka og verkkaupa, á sem einfaldastan hátt,“ segir Anna Katrín.

Snjallforritið Giggó virkar þannig að notendur setja inn smáauglýsingu með stuttri verklýsingu. „Giggó sendir svo giggurum með samsvarandi merkingar skilaboð um nýtt gíg í boði. Þeir giggarar sem hafa tók og áhuga á að vinna verkið sækja um gíggið,“ segir Anna og bætir við að auglýsandinn geti svo í rólegheitum farið í gegnum umsóknirnar, óskað eftir tilboðum og átt í samskiptum í gegnum forritið. „Þegar verkinu er lokið gefur auglýsandinn stjórnugjöf og umsögn fyrir þann er vann verkið. Þannig byggist smátt og smátt upp hópur „stjórnugiggara“ sem hægt er að treysta á.“



Morgunblaðið/Eggert

Anna Katrín Halldórsdóttir framkvæmdastjóri Alfreðs er spennit að fylgjast með hverjir verða „stjórnugiggarar“ á Giggó.



Við erum nú þegar farin að sjá hvaða giggarar standa undir nafni og skila góðu verki.

Giggó léttir undir með mannauðsfólki

Anna Katrín hvetur sérfræðinga í mannauðsdeildum fyrirtækja að skoða þessa nýju þjónustu Alfreðs. „Það koma upp ýmis verkefni sem eiga hvergi heima, eins og við flest þekkjum. Þessi verkefni enda oft á borðum starfsfólks í mannauðsdeildum. Sem dæmi um þetta má nefna árshátið, aðra viðburði og margskonar smærri verkefni sem mikilvægt er að koma í farveg.“

Þessi verkefni er hægt að manna með því að smella smáauglýsingu inni á Giggó. Segjum að það vanti ljósmyndara eða plötusnúð fyrir viðburð. Það er fljótlegt og einfalt að smella auglýsingu inn á Giggó og velja svo úr tilboðum frá efnilegum giggurum í forritinu,“ segir Anna Katrín.

Það er kappsmál fyrir starfsfólki Alfreðs að spara stjórnendum og mannauðsfólki tíma. „Við sjálf höfum verið að nýta okkur Giggó til að útvista tilfallandi verkefnum sem koma inn á borð til okkar hér. Það verður að segjast að forritið virkar mjög vel. Með aukinni notkun verður Giggó bara betra.“

Áður en Giggó kom til sögunnar voru margir að óska eftir aðstoð á Facebook. „Giggó gefur þér tækifæri til að takast á við málin í friði. Þegar þú auglýstir á Facebook vissir þú aldrei hver viðbrögðin yrðu og á hvaða forsendum fólk bauð fram aðstoð sína. Þar að auki viljum við ekki að allir séu með nefið ofan í þeim verkefnum sem við viljum útvista. Þegar þú nýtir þér Giggó þá þarftu ekki að láta nafn þitt koma fram fyrr en þú byrjar að semja við verktakann.“

Giggó leysir alls konar áskoranir

Anna Katrín segir mikinn kost að auglýsingin rati beint í Giggó-snjallforritið í símanum hjá þeim sem verið er að leita að. „Það þarf yfirleitt ekki að bíða lengi eftir tilboði. Með þessu móti verður þjónustan skilvirkari. Það hefur verið meira spurning um heppni að finna rétta fólk þegar verkefni eru auglýst á samfélagsmiðlum. Við viljum búa til meira gegnsæi og stuðla að minna svindli. Eins getur þú valið að skipta einungis við fagfólk sem hefur auðkennt sig með rafrænum skilríkjum, sem stuðlar að öryggi um að viðkomandi sigli ekki undir fölsku flaggi.“

Þegar kemur að notendastýrðu gæðaeftirliti þá gegna stjórnur og umsagnir mikilvægu hlutverki. „Við erum nú þegar farin að sjá hvaða giggarar standa undir nafni og skila góðu verki,“ segir Anna Katrín.

Fjölbreytileiki auglýstra verkefna er mikill. „Það hefur komið okkur á óvart hversu ótrúlega fjölbreytt verkefni eru. Eitt sinn var sem dæmi óskað eftir listmálara til þess að mála mynd af fjölskyldu. Ég hef rekist á aðra skemmtilega beiðni þegar erlendur auglýsandi óskaði eftir aðstoð við að þýða ljóð Tómasar Guðmundssonar. Einn notandi auglýsti eftir einkakennslu á hjólabretti fyrir níu ára dóttur sína. Ég gæti lengi haldið áfram að telja,“ segir Anna Katrín Halldórsdóttir framkvæmdastjóri Alfreðs, sem hvetur alla gesti Mannauðsdagsins að koma við í bás Alfreðs og skoða Giggó betur. „Við verðum auk þess með óvæntar uppákomur og skemmtilegan gjafaleik sem enginn ætti að láta framhjá sér fara.“



Í nýjum sýningarsal Hirzlunnar er fjölbreytt úrval húsgagna.



Næðisrými þurfa ekki að taka mikið pláss.

Hirzlan

Betri afköst í góðri vinnuaðstöðu

Mikilvægt er að starfsfólk hafi góða vinnuaðstöðu en það getur tryggt betri afköst og jafnvel færri veikindadaga.

Halldór Ingi Stefánsson sölustjóri Hirzlunnar segir mikilvægt að starfsfólk hafi góða vinnuaðstöðu. Rétt hönnuð skrifstofa með góðum búnaði tryggir betri afköst, meiri sköpunargleði og færri veikindadaga. Hirzlan opnaði verslun sína árið 1993. Í gegnum árin hefur fyrirtækið aukið vöruúrval sitt og þjónustu og nú nýverið var opnaður glæsilegur sýningarsalur þeirra í Skeifunni 8. Þar

geta gestir og gangandi komið og skoðað vöruúrvalið, talað við sérfræðinga og fundið út hvað hentar þeim best.

„Hirzlan er rótgróin verslun með húsgögn fyrir fyrirtæki og vinnustaði. Við erum umboðssalar fyrir nokkra sérvalda framleiðendur sem keppast við að framleiða endingargóð og falleg húsgögn. Hirzlan byggir á að eiga mikið úrval húsgagna á lager og getur þannig endurinnréttað heilu skrifstofurnar á aðeins örfáum dögum. Starfsmenn Hirzlunnar geta komið inn í verkefnið, teiknað upp rýmið, afhent vörunar samsettar og raðað upp fyrir viðskiptavininn. Hirzlan sérhæfir sig í húsgögnum fyrir leikskóla, skóla, skrifstofur, veitingastaði og fyrir öldrunarheimili.“

Aldrei náð að sýna eins mikið

Hvernig er ný sýningarsalurinn?

„Hirzlan flutti í Skeifuna 8 í sumar. Þar með stækkuðum við sýningarsalinn okkar í tæpa 600 fermetra. Við höfum aldrei náð að sýna eins fjölbreytt úrval húsgagna á sama tíma.“

Þegar kemur að góðri vinnuaðstöðu þá segir Halldór hagsmunum starfsfólks og stjórnenda fara algjörlega saman.

„Góð vinnuaðstaða skiptir starfsfólk miklu máli. Vel hönnuð skrifstofa með réttum búnaði fyrir starfsfólk tryggir betri afköst, meiri sköpunargleði og rannsóknir hafa sýnt fram á færri veikindadaga. Að sjálfsgöðu skiptir stærð vinnusvæðis máli, hæð og litur borða og húsgagna og þægindi skrifstofustólsins. Þess vegna kappkostum við hjá Hirzlunni að eiga á lager fjölbreytt úrval rafmagnsborða og skrifborðstóla.“

En önnur svæði á skrifstofunni skipta einnig miklu máli að sögn Halldórs.

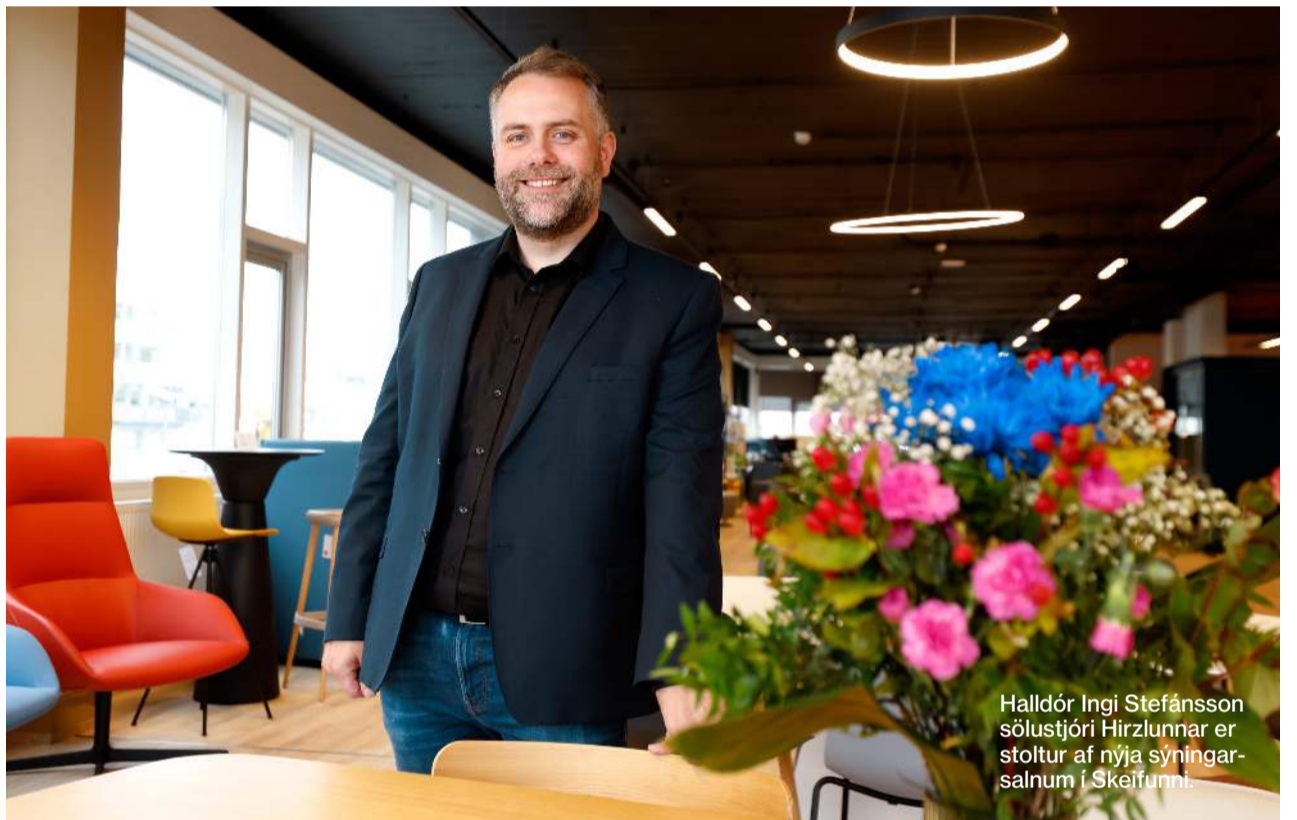
„Við þurfum alltaf að hugsa um heildina á skrifstofunni sem skiptir máli fyrir starfsfólkið á vinnustaðnum. Má þar nefna fundarherbergi, fundarstóla, samverurými og kaffistofuna. Samræmt og þægilegt útlit milli rýma er einnig nauðsynlegt til að tryggja vellíðan á vinnustaðnum. Hirzlan býður upp á ráðgjöf og lausnir sem henta öllum rýmum vinnustaðarins.“

Næðisrými eru nauðsynleg

Næðisrými og hljóðsófur eru nauðsynlegir um þessar mundir.

„Opin vinnurými eru og hafa verið framtíðin nú í nokkur ár og við finnum fyrir því að þau kalla á lausnir við áskorunum sem þau skapa. Oft leitar starfsfólk að næði til að sinna ákveðnum verkefnum eða málum. Ekki er alltaf gert ráð fyrir fundarherbergjum eða afdrepum til að sinna slíkum erindum. Undanfarin ár hefur það færst í vöxt að viðskiptavinir vilji fjárfesta í næðisrýmum. Þetta eru einfaldlega herbergi sem hönnuð eru fyrir áskoranir opinna vinnurýma. Næðisrými sem Hirzlan hefur verið að selja eru til í ótal útgáfum og hægt er að sníða þau að þörfum hvers og eins. Næðisrými okkar eru með hæst mældu hljóðvistina á sviði næðisrýma og eru með A-vottun samkvæmt ströngustu ISO-stöðlum. Við hvetjum alla til að koma og prófa næðisrými okkar því það kemur mörgum á óvart hversu vel þau virka. Við sýnum sex útfærslur af næðisrýmum í nýja sýningarsalnum okkar hér í Skeifunni 8.

Þætt vinnuumhverfi skilar sér í ánægju á vinnustaðnum, ég er ekki í nokkrum vafa um það. Í fallegu vinnuumhverfi verður meiri sköpunargleði og svo hafa rannsóknir sýnt fram á færri veikindadaga þar sem fer vel um starfsfólkið.“



Halldór Ingi Stefánsson sölustjóri Hirzlunnar er stoltur af nýja sýningarsalnum í Skeifunni.

Morgunblaðið/Eggert



Undanfarin ár hefur færst í vöxt að viðskiptavinir vilji fjárfesta í næðisrýmum.



Fallegir bjartir litir eru vinsælir um þessar mundir.

Hirzlan

SKRIFSTOFUHÚSGÖGN

Hvað ættu allir stjórnendur að hafa í huga þegar kemur að skrifborðsstólum?

„Góður skrifborðsstóll getur skipt sköpum fyrir þann sem notar hann. Skrifborðsstóllinn getur komið í veg fyrir eða unnið gegn ýmsum stoðkerfisvandamálum. Við hjá Hirzlunni veitum góða ráðgjöf og eigum fjölbreytt úrval stóla sem henta

„
Vel hönnuð skrifstofa með réttum búnaði fyrir starfsfólk tryggir betri afköst, meiri sköpunargleði og rannsóknir hafa sýnt fram á færri veikindadaga.

öllum. Mikilvægt er að hafa í huga að sami stóllinn hentar ekki öllum og því getur verið snjallt ráð að leyfa starfsmönnum að velja á milli nokkurra tegunda af stólum.“

Sjón er sögu ríkari og býður Halldór alla velkomna að sjá áhugaverðar samsetningar og skipulag í nýjum sýningarsal Hirzlunnar í Skeifunni 8.

Heimsins mesta úrval

NÆÐIS- RÝMA

silen **SPACE**

Hirzlan
SKRIFSTOFUHÚSGÖGN



Endurbætt útgáfa
af Silen rýmum, nú með
hjólástólaaðgangi

Vinsælasta línan
sem gefur mesta næðið og
flesta möguleikana



Þarf aðeins að
stinga í samband



25-30% meiri
loftgæði en klefar frá
samkeppnisaðilum



Á hjólum



Rafmagns-
og USB tengi í
hverjum klefa



Allt að 40db
hljóðeinangrun
Flokkur A skv. ISO 23351-1



Fyrir allt
að 12 manns

silen **MINDSPA**



Hvíldarherbergi
af bestu gerð

silen **CHATBOX**



Einfaldleikinn
ræður för

silen **BRIDGES**



Skjól fyrir
opin rými



RAMMASAMNINGUR VIÐ
RÍKISKAUP

Verslun opin
Mán-fim 9-18, fös 9-17, lau 12-16

HIRZLAN.IS - SÍMI 564 5040 - SKEIFAN 8



Morgunblaðið/Eggert

50skills-teymið hefur stækkað hratt. Nú eru yfir 20 einstaklingar að þróa og selja Hire- og Journeys-hugbúnaðinn á Íslandi og í Bretlandi.

50skills

Ferðalagið sem allir ættu að fara í

Fyrirtækið 50skills hefur þróað Journeys, nýjan hugbúnað sem sparar mannauðsfólki tíma og eykur skilvirkni.

Kristján Kristjánsson framkvæmdastjóri 50skills segir að tími mannauðsfólks hafi aldrei verið dýrmætari en hann er nú. Hann mælir með Journeys-hugbúnaðinum í öll þau verkefni sem eru stöðluð og þarf að vinna reglulega. Það spari tíma og fyrirhöfn. „Ef við þurfum að framkvæma sama verkefnið tíu sinnum eða oftar er gott að hafa í huga að setja það í ferli og sjálfvirknivæða. Margir kannast við ráðningarlausnina

Hire sem kom á markað árið 2017. Journeys varð til í kjölfar þess þegar við fórum að fá beiðni um að útfæra inngönguferil starfsfólks (e. onboarding), starfslokaferil og fleiri mannauðsferla,“ segir Kristján og útskýrir:

„Stjórnendur vilja hafa skýra sýn á reksturinn og þykir sjálfsgagt að gögn um fjármál og sölu séu sett upp á skýran hátt. Við vildum skapa þessa þægilegu sýn á alla ferla sem tengjast fólki. Þá geta stjórnendur og starfsmenn séð hvar málin eru stödd hverju sinni, hvar þau fá hraða afgreiðslu og hvar þau stoppa.“

Allir geta orðið sérfræðingar í Journeys

Allir geta teiknað upp ferla í Journeys að mati Kristjáns og ákveðið hvort, hvar og hvenær þeir vilja nota gervigreind. „Segjum til dæmis að þú sért með feril þar sem nýtt starfsfólk hlædur inn starfsréttindum á borð við ökuréttindum, sérfræðilefum eða flugréttindum. Stjórnandi þarf þá yfirleitt að staðfesta gildistíma þeirra og gera aðra útreikninga, til dæmis um endurnýjun. Í þessu ferli má spara tíma við hverja yfirferð með því að hanna ferla ferla fyrirtækisins í kollinum á fólki. „Ef við teiknum upp ferlana sjáum við einnig hvar verið er að sóa fjármunum. Kerfið þarf ekki að vera algjörlega sjálfvirk, hluti þess getur einnig verið handvirkur og byggist sá hluti vanalega á samtölum sem við eigum við fólk og niðurstöðuna úr því,“ segir Kristján.

Viðtökurnar verið framar öllum vonum

Það er áhugavert að heyra hvernig Kristján horfir á vinnustaði. „Þeir eru samansafn af ferlum, ýmist skilgreindum eða ekki. Með Journeys geta allir teiknað upp ferla sem tengjast fólki og gert þá skilvirkari. Hægt er að stilla hvort og með



Kristján Kristjánsson framkvæmdastjóri 50skills segir einfalt að byrja að nota gervigreind í mannauðsferlum.

”

Stjórnendur vilja hafa skýra sýn á reksturinn og þykir sjálfsgagt að gögn um fjármál og sölu séu sett upp á skýran hátt. Við vildum skapa þessa þægilegu sýn á alla ferla sem tengjast fólki.

hvaða hætti ferill er sjálfvirkur og bæta gervigreind við þar sem hentar. Journeys tengist fremstu tækni veraldar á sviði gervigreindar. Aðalkostur hugbúnaðarins er að gervigreindin getur verið afmarkaður hluti af ferlinu. Þetta er frábær leið til að byrja að nota gervigreind þar sem hún á við, í afmörkuðum skýrum verkefnum. Við viljum að það sé jafn einfalt að setja upp feril í Journeys eins og það er að teikna feril upp á töflu. Munurinn er að með Journeys getur þú sett upp ferilinn án aðkomu tæknifólks og haft fulla stjórn,“ segir hann.

Viðtökur 50skills á Íslandi hafa verið góðar frá upphafi. „Í dag starfa yfir 20 manns hjá fyrirtækinu. Við erum einnig með fjóra starfsmenn í Bretlandi þar sem við erum að fóta okkur á markaði. Að mörgu leyti má segja að íslensk fyrirtæki séu framar Bretum í ferlun og sjálfvirknivæðingu svo Journeys er kærkomin hugbúnaðarlausn þar. Flestir nota excel eða sérsniðnar lausnir til að leysa tiltekin verkefni, en kosturinn við Journeys er að það getur bæði unnið með öðrum kerfum, og gert ferlana

í þeim betri, eða séð um ferlana sjálfst á aðkomu annarra lausna. 50skills hefur sótt yfir 500 milljónir króna í fjármögnun frá fjárfestum og í gegnum styrki hjá tæknipróunarsjóði til að þróa þessa nýju lausn sem er þegar komin í notkun hjá hundruðum stjórnenda,“ segir Kristján.

Bjóða upp á skemmtilegt tækifæri á Mannauðsdeginum

50skills hefur lagt mikið upp úr því að búa til gott kennsluferli á netinu.

„Það sem við ætlum að setja í loftið á Mannauðsdeginum er ótrúlega spennandi bestunarverkefni fyrir Journeys. Hugmyndafræðin er falleg að mínu mati því ef þú starfar í mannauðsmálum og upplifir að þú sért að gera eitthvað mjög vel í Journeys, þá geturðu deilt því með félögum í greininni og fengið hugmyndir frá öðrum. Við erum þeirrar skoðunar að mannauðsfólk sé best til þess fallið að finna sína ferla sjálf,“ segir Kristján og bætir við að Journeys sé í raun fyrir allar deildir fyrirtækja þótt 50skills sé með sérhæfingu í að leysa verkefni fyrir mannauðsdeildir.

„Stjórnendur geta farið inn í hugbúnaðinn og teiknað upp ferla sem hægt er að deila með starfsfólki. Starfsfólk getur einnig teiknað ferla sína inn í kerfið og sem dæmi um það gæti verið að fylla út form fyrir ferðalög, leggja inn beiðni fyrir búnað og fleira í þeim dúr.“

Til að lesendur geri sér grein fyrir umfangi Journeys segir Kristján hugbúnaðinn vera nýja tegund af excel. „Öll fyrirtæki nota excel-skjöl en í staðinn fyrir að nota það í þúsund hluti þá getur Journeys leyst mikið af þeim verkefnum með sjálfvirkni og gervigreind, og sett svo niðurstöðuna í Journeys eða í töflurita á borð við excel, google sheets eða önnur forrit þar sem þau eiga heima. Tengingarnar við önnur kerfi er eitt af okkar sérsviðum. Journeys er hannað með þeim hætti að það getur tengst öllum helstu lausnum í heimi, og hægt er að setja þær tengingar upp án aðkomu okkar starfsfólks. Það er sem dæmi jafn einfalt að senda skilaboð beint úr Journeys í formi textaskilaboða eða tölvupósts eins og það er að senda það í gegnum Teams, Slack eða önnur forrit sem eru notuð á vinnustaðnum.“

Journeys er fyrir allar deildir fyrirtækja

Það geta allir farið inn á heimasíðu 50skills og prófað Journeys, bæði einrykjar og stærri fyrirtæki. „Við erum með myndbönd, námskeið og reglulegar vinnusmiðjur í hverjum mánuði. Kerfið er ekki dýrt og það getur hver sem er byrjað að nota það með einföldum hætti. Það eina sem þarf að gera er að fara á netið og prófa að kaupa einn mánuð á kreditkorti. Stærri vinnuveitendur geta svo að sjálfsögðu bókað fund með sérfræðingum okkar og fengið nánari leiðsögn. Allt eins og hentar eftir stærð og því sem á að nota lausnina í.“ Fyrirtæki úr öllum greinum nota hugbúnaðinn og virðist þeim ganga mjög vel með það. „Það sem okkur finnst skemmtilegast er að finna út hvernig fyrirtæki leysa vandamálin sín með vörinni okkar. Við heyrum einungis af brotabroti af þessum verkefnum þegar verið er að leita til okkar með aðstoð eða deila með okkur hvað gengur vel.“

Moodup

Aldrei eins auðvelt að greina starfsánægju í rauntíma

Moodup er hugbúnaður sem sendir út starfsánægjukannanir á starfsmenn og stjórnendur geta því rýnt í og brugðist við niðurstöðum í rauntíma.

Davíð Tómas Tómasson hjá Moodup tók nýverið við keflinu af Birni Brynjúlfi Björnssyni sem framkvæmdastjóri fyrirtækisins. Samhliða því starfi er hann alþjóðlegur körfuboltadómari. Hann segir fyrirtækið í mikilli sókn þessa dagana og að sumarið hafi verið vel nýtt í að bæta við nýjungum í kerfinu, en Moodup er hugbúnaður sem sendir út starfsánægjukannanir á starfsmenn fyrirtækja.

„Moodup var stofnað af æskuvini mínum Birni Brynjúlfi Björnssyni. Hann var í ráðgjafarverkefni fyrir Haga á sínum tíma þar sem eitt af verkefnum var að finna skilvirka leið til að mæla starfsánægju innan fyrirtækisins. Eftir dágóða leit fann hann enga lausn sem honum fannst nægilega góð og stakk því upp á því við forstjóra Haga að hann hannaði sjálfur og þróaði hugbúnað og Hagar yrðu fyrsti viðskiptavinurinn. Þegar Moodup var orðið til sá hann fljótt hversu stórt fyrirtækið gæti orðið og hafði samband við mig til að aðstoða sig við að kynna lausnina fyrir fyrirtækjum í landinu. Hratt og örugglega bættust viðskiptavinir við og áður en við vissum af var þetta orðið risastórt batteri. Það er búið að vera ótrúlegt ferðalag að horfa á lítinn hugbúnað verða að stóru og flottu fyrirtæki, og fá að vera samferða besta vini sínum í því er svo auðvitað algjör forréttindi,“ segir Davíð, sem hefur haft í nógu að snúast að undanförunu.

„Við höfum nýlengi skipulagningu fræðslufundar Moodup sem haldinn var á Hótel Grand 26. september. Þetta var í fjórða skiptið sem við höldum slíkan fræðslufund og það varð fljótt uppselt. Þar voru Kristján Þór Magnússon, mannauðsstjóri Mosfellsbæjar, og Eir Arnbjarnardóttir, mannauðsstjóri Center Hotels, ásamt mér sjálfum með erindi. Þar var fjallað um mikilvægi starfsánægju og rætt um ýmsar leiðir til að auka og viðhalda henni. Mannauðsdagurinn er svo handan við hornið og hann er alltaf mikið partí fyrir okkur Moodup-menn, þar sem öllu er til tjaldað og það verður engin breyting á því í ár,“ segir hann.

Prjár mismunandi þjónustur í boði

Í Moodup birtast allar niðurstöður starfsánægjukannana í rauntíma á stjórnborði sem eingöngu stjórnendur eru með aðgang að og geta þar rýnt í niðurstöður mælinga ásamt því að skoða nafnlausar ábendingar sem starfsfólk getur skilið eftir. „Þeim ábendingum geta stjórnendur einnig svarað og var hugmyndin þar að búa til beinan þráð milli starfsmanna og stjórnenda og stytta þar með boðleiðina í samskiptum milli hópanna beggja.

„Við bjóðum upp á þrjár mismunandi þjónustur hjá Moodup; Púlsmælingar en þar sendir kerfið út fyrir fram ákveðnar spurningar á starfsmenn úr fimmtíu spurninga banka. Hver og einn starfsmaður fær eingöngu fimm spurningar á fjögurra vikna fresti og eru þessar örkannanir hugsaðar til að taka stöðuna reglulega og gefa stjórnendum þar af leiðandi tækifæri til að bregðast hratt og örugglega við ef eitthvað bjatar á innan fyrirtækisins.

Sérstíðnar kannanir, en þar geta stjórnendur búið til sínar eigin kannanir algjörlega frá grunni eða notað sniðmát frá okkur. Þar bjóðum við til dæmis upp á EKKO-könnun eða könnun um fjarvinnu svo dæmi séu nefnd og þurfa stjórnendur því ekki að búa til kannanir frá grunni frekar en þeir vilja, þó að það sé vissulega hægt.

Í Stjórnendamati geta stjórnendur svo sent út stjórnendamati á starfsmenn fyrirtækisins og beðið þá um að meta sinn næsta yfirmann. Hér er hægt að safna gögnum um gæði stjórnenda og hjálpa þeim að taka næsta skref í að bæta sig sem stjórnendur.“

Gríðarlega margir að reiða sig á kerfið

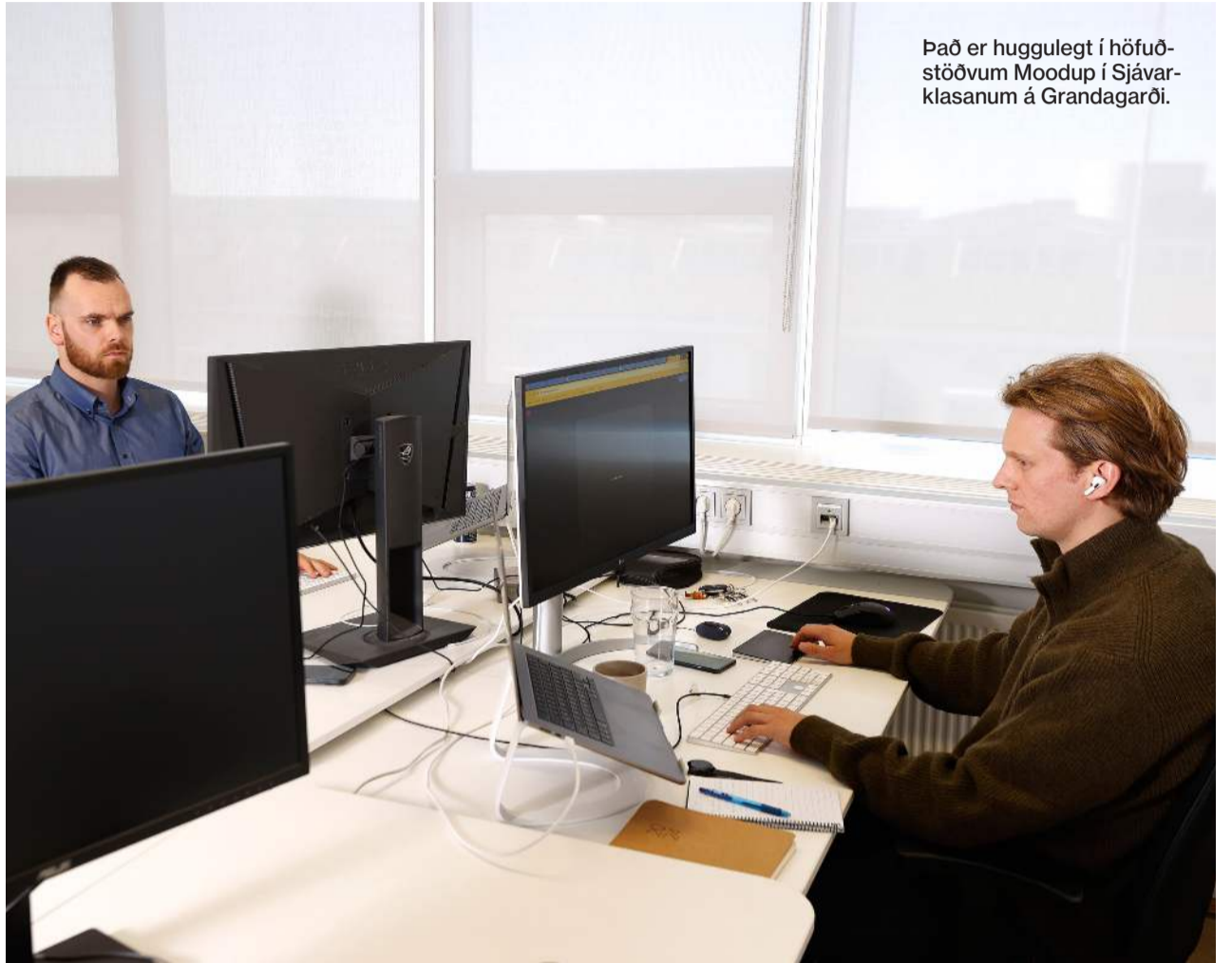
Notendur Moodup eru orðnir mjög margir þrátt fyrir ungan aldur fyrirtækisins. „Í dag eru 105 fyrirtæki sem nota Moodup. Þar af eru yfir 60.000 starfsmenn sem svara Moodup-könnunum og í kringum 3.000 virkir stjórnendur í kerfinu. Það er því gríðarlegt magn af fólki í atvinnulífinu sem bæði þekkir og reidir sig á kerfið og erum við mjög stoltir af því,“ segir hann.

Á hvaða markaði eruð þið?

„Sem stendur er Moodup eingöngu á heimamarkaði enda nóg að gera þar. Á síðustu misserum höfum við hins vegar verið að stefna út fyrir landsteinana og hægt og rólega verið að prófa okkur áfram á mörkuðum erlendis. Við höfum sem dæmi verið með sölurherferðir í Danmörku og í Finnlandi síðustu mánuði og ætlum að sjá hvort við náum fötfestu utan landsteinanna. Að því sögðu liggur aðalathygli okkar hér innanlands. Við erum með stóran kjarna viðskiptavina sem hlúa þarf að en samhliða því erum við að prófa okkur áfram,“ segir Davíð.

Hvað vinna margir hjá ykkur?

„Hjá Moodup eru fjórir starfsmenn, þar af einn í Danmörku sem er að hjálpa okkur við að komast inn á markað þar.“



Það er huggulegt í höfuðstöðvum Moodup í Sjávar-klasanum á Grandagarði.

Morgunblaðið/Eggert



Davíð Tómas Tómasson, framkvæmdastjóri Moodup.

”

Ég er ótrúlega stoltur af hlutdeild okkar í aukningu starfsánægju innan fyrirtækja landsins og mun halda ótrauður áfram að búa til fleiri gögn og skapa aukið virði fyrir viðskiptavinum okkar.

Aldrei verið eins auðvelt að greina starfsánægju

Þegar kemur að sýn Davíðs á mannauðsmál svarar hann snöggur upp á lagið: „Það hefur lengi verið litið á starfsánægju sem mjúkt hugtak sem erfitt sé að skilgreina og mæla, þessa er ég algjörlega ósammála. Ég tel þvert á móti að með nútíma mælilausnum hafi aldrei verið eins auðvelt

að greina starfsánægju innan fyrirtækja. Hvað stjórnendur ákveða svo að gera við þau gögn er síðan annað mál. Í dag er ekki nóg að mæla, það þarf líka að bregðast við og það sama á við í samskiptum. Það er ekki nóg að kinka bara kalli þegar fólk talar við mann, það þarf að bregðast við. Hvort sem það er með virkri líkamstjónu eða einhverjum orðum erum við öll að leita að einhverjum viðbrögðum. Og alveg eins og fólk finnur ef maður er áhugalaus í samskiptum finnur starfsfólk líka ef það er bara verið að „kinka kalli“ innan fyrirtækisins.

Ég trúir því að raunveruleg verðmæti fyrirtækja séu mannauðurinn þeirra og í honum þarf að fjárfesta. Það er ekki nóg að sitja bara auðum höndum þegar það kemur að því að auka starfsánægju, það þarf að fara í aðgerðir! Ég er ótrúlega stoltur af hlutdeild okkar í aukningu starfsánægju innan fyrirtækja landsins og mun halda ótrauður áfram að búa til fleiri gögn og skapa aukið virði fyrir viðskiptavinum okkar.“

Nú er breitt kynslóðabil á vinnumarkaðnum. Erum við að standa okkur að ná til ungu kynslóðarinnar?

„Ég tel að við séum algjörlega að gera það. Við sjáum það á mælingum að unga fólkinu okkar liður að meðaltali vel í vinnunni. Stjórnendur hafa verið virkir í hugmyndavinnu að ná utan um unga fólkið okkar og hlúa vel að því. Við hjá Moodup höfum einnig gert okkar besta í því og sendum til að mynda kannanir okkar út með SMS-skilaboðum. Fólk fær því könnunina beint í símann og getur svarað hvar og hvenær sem er. Svarhlutfall er umtalsvert hærra og sérstaklega er ungt fólk gríðarlega ánæggt að fá kannanirnar beint í símann.“

Nær utan um stjórnendur og starfsmenn

Hvað er þér efst í huga tengt starfsánægju og leiðtoga-hæfni?

„Moodup er í grunninn hugsað sem tól fyrir vinnustaði til að hjálpa bæði starfsmönnum og stjórnendum að auka lífsgæði sín í vinnunni. Það er líka hugsað til að byggja upp og þjálfra stjórnendur og gera þá að betri leiðtogum.

Okkur hefur fundist vanta tól á markaðinn sem nær utan um báða hópa. Það hefur vantað vettvang fyrir fyrirtæki til að geta raunverulega haldið utan um mannauðinn sinn, hvort sem það er til að greina almenna ánægju og virkni starfsfólks eða að sækja sér gögn til að þjálfra upp stjórnendur sína. Við höfum gert okkar besta til að mæta þessari þörf og teljum okkur hafa gert vel í því. Aukin starfsánægja eða meiri leiðtoga-hæfni innan fyrirtækja verður ekki til af sjálfu sér. Númer eitt, tvö og þrjú er að sankna að sér gögnum og hefjast svo handa í greiningarvinnu og uppbyggingu,“ segir hann.

Davíð horfir björtum augum til framtíðar og þykir skemmtilegt að vera í hringi viðskipta og þróunar. „Við forum nýverið til London á ráðstefnu í mannauðstækni. Þar kynntum við hugbúnaðinn fyrir gestum á svokölluðu sprotasvæði. Við fengum margar hugmyndir á ráðstefnunni sem við hrintum strax í framkvæmd og sáum þar að við gætum hæglega náð fötfestu á erlendum markaði.“

Líf og sál

Þekking og ferlar besta veganestið

Sálfræði- og ráðgjafarstofan Líf og sál ætlar að halda áhugaverða vinnustofu á vormánuðum næsta árs þar sem kafað verður ofan í erfiðustu vinnustaðamálin.

Erfið samskipti, einelti, áreitni og ofbeldi eru meðal flóknustu verkefna sem stjórnendur og mannauðsfólk fá inn á borð til sín,“ segir Katrín Kristjánsdóttir sálfræðingur og ráðgjafi í mannauðsmálum hjá Líf og sál. Hún segir miklu máli skipta að vinnustaðir hafi mótað sér skýra stefnu og verklag ef grunur um slík mál kemur upp. „Eins er mikilvægt að verklagið sé öllum ljóst. Að ferlar séu á hreinu og viðhorf þeirra sem að málinu koma séu gagnleg og fordómalaus.“

Það er með þessu mál, sem og önnur viðkvæm mál er snerta sálrænt öryggi fólks, að við þurfum að flýta okkur hægt og vera með á hreinu hvað þarf að gera og í hvaða röð. Að gæta hlutleysis, sýna virðingu og vera sanngjarn í málsmeðferð skiptir miklu máli og einnig að þeir aðilar sem eiga aðkomu að málum séu með sín hlutverk og verkefni á hreinu.“

Flókin mál reyna á mannauðsfólk

Það er áhugavert að tala við Katrínu um yfirvegum og fagmennsku og af máli hennar má skilja að það hvernig tekið er á málunum getur orðið meira vandamál en málið sjálft. „Fagmennska og yfirvegum skiptir svo miklu máli svo málsmeðferðin verði ekki vandamál í sjálfu sér og svo ekki sé farið út af spörinu,“ segir hún. Þegar málin stækka þá verður erfiðara að leysa þau og starfshópurinn mun alltaf líða fyrir það. „Við þurfum að gæta meðalhófs, vera lausnamiðuð í viðhorfi og hafa uppbyggilega sýn sem gagnast málum í ferlinu,“ segir hún.

Að þessu sögðu telur Katrín mikilvægt að stjórnendur geti dregið línur, sett mörk og forðast meðvirkni. „Það er aldrei gott þegar stjórnendur sogast inn í deilur, þegar þeir líða markalaus hegðun eða eru hluti af flokkadrætti, dómhörku og baktali. Stundum hættir stjórnendum jafnvel til að verða of umburðarlyndir ef um er að ræða starfsfólk sem er duglegt og afkastamikið. Oft myndast nán vinatengsl sem flækja myndina eða hagsmunir vinnustaðar flækjast fyrir við að taka afdrátt-



Morgunblaðið/Eggert

Katrín Kristjánsdóttir, sálfræðingur og ráðgjafi í mannauðsmálum hjá Líf og sál, en stofan á 25 ára afmæli á næsta ári.

arlausu afstöðu gegn hegðun sem ógnar sálfélagslegu öryggi vinnufélaga,“ segir Katrín.

Það er eðlilegt að flókin mál reyni á stjórnendur og mannauðsfólk. „Það getur verið mjög flókið að finna lausnir sem eru líklegar til að skapa vinnufrið og öryggi á vinnustaðnum og mikilvægt að hugsa hvert skref eins og hægt er til enda. Þá er þekking, reynsla og skýrir ferlar besta veganestið.“

Námskeið um erfið samskipti á vinnustöðum

Hverjar eru áherslur ykkar á næstu misserum?

„Líf og sál mun fagna 25 ára afmæli á næsta ári og við viljum halda upp á það með því að heiðra markmið og áherslur okkar um bættu vinnustaðamenningu á Íslandi. Við viljum miðla reynslu okkar og ætlum okkur að halda námskeið fyrir mannauðsfólk og stjórnendur á vormánuðum. Þessa námskeiðsins eru faglegar úttektir á kvörtunum um erfið samskipti á vinnustað. Líf og sál býr að langri reynslu í þeim málum og

tilgangur vinnustofunnar er að styðja mannauðsfólk og stjórnendur í að taka á og leysa þessi flóknu starfsmannamál og þar með auka líkur á að hægt sé að viðhalda góðum starfsanda og farsælu samstarfi. Þrátt fyrir viðkvæmt og flókið verkefni,“ segir Katrín.

Farið verður yfir helstu lög og reglugerðir sem eiga erindi á námskeiðinu. „Eins verður farið ítarlega í skilgreiningar á hugtökum og farið yfir gagnleg dæmi sem byggjast á okkar reynslu. Þá verður farið yfir stefnur og verklag vinnustaða og mikilvægi þeirra fyrir starfsfólk og stjórnendur, svo unnt sé að grípa málin og leysa þau á uppbyggilegan hátt.“

Þá verður einnig litið til forvarna og skoðað í hvers konar jarðvegi kvartanir sem þessar kvikna. Hver viðvörðunarljósin eru og hvernig best er að bregðast við þeim. Um er að ræða eins dags námskeið og er skráning þegar hafin. Áhugasamir geta haft samband við mig á netfangið katrin@lifogsal.is,“ segir Katrín Kristjánsdóttir sálfræðingur.

FULLKOMIN JÓLAGJÖF HANDA STARFSFÓLKI!

- LANDSINS MESTA ÚRVAL AF PIZZAOFNUM -

JÓLAGJÖF
STARFSMANNA
2024

PIZZAN VERÐUR BETRI MEÐ OONI



WWW.PIZZAOFNAR.IS

Ragnhildur Bjarkadóttir og Hrefna Hugosdóttir stofnuðu Auðnast til að stuðla að félagslegu öryggi starfsfólks á vinnumarkaði.



Auðnast

Gefum tækifæri fyrir heilbrigði og vöxt í vinnunni

Hugmyndafræði Auðnast byggist á að gera vinnustaði sjálfbæra í vinnuvernd og aðstoða einstaklinga við að vera ábyrgir fyrir eigin líðan og heilsu.

Árið 2014 var fyrirtækið Auðnast stofnað af Hrefnu Hugosdóttur og Ragnhildi Bjarkadóttur en þær hafa verið vinkonur frá barnæsku. Hrefna og Ragnhildur stofnuðu Auðnast til að stuðla að félagslegu öryggi starfsfólks á vinnumarkaði. Samhlíða því stofnuðu þær Auðnast klíník þar sem boðið er upp á þverfaglega meðferð, handleiðslu og ráðgjöf fyrir einstaklinga. Hugmyndafræði Auðnast byggist á að gera vinnustaði sjálfbæra í vinnuvernd, forvörnum og öryggi og að aðstoða einstaklinga við að vera ábyrgir fyrir eigin líðan og heilsu.

„Við viljum að öll fái tækifæri til að verða sérfræðingar í eigin heilsu um leið og við aðstoðum vinnustaði við að skapa rými og þekkingu til að styðja við heilbrigða og uppbyggilega vinnuvenningu,“ segja þær. Hrefna og Ragnhildur eru báðar fjölskyldufræðingar og sérfræðingar í vinnuvernd. Hrefna er einnig hjúkrunarfræðingur að mennt og Ragnhildur er klínískur sálfræðingur.

„Þegar við stofnuðum Auðnast var fókusinn á fyrirlestra og fræðslu í fyrirtækjum. Með árunum hefur þjónustan þróast, orðið skilvirkari og tæknivæddari. Samhlíða þessu hefur klíníkin okkar vaxið. Í dag starfa yfir 30 einstaklingar á okkar vegum með fjölbreyttan bakgrunn og mikla þekkingu. Vinsælasta þjónustuleiðin okkar er Heil heilsu þjónustusamningur. Með slíkum samningi við Auðnast tryggir þú félagslegt öryggi á vinnustaðnum og veitir starfsfólki þínu heildstæða þjónustu á sviði heilsu- og vinnuverndar. Stjórnendur hafa greiðan aðgang að okkar færustu sérfræðingum og starfsfólki nýtur forgangs á Auðnast klíník. Við erum með teymi í kringum flesta málaflokka sem koma inn á borð til okkar. Þetta er besta leiðin til að leggja grunninn að öryggi og góðri heilsu starfsfólks að okkar mati,“ segir Ragnhildur og Hrefna tekur við:

„Gott skipulag og skýrir verkferlar eru lykillinn að vellíðan og öryggi starfsfólks. Við viljum öll vera örugg í vinnunni okkar. Við þurfum að vita hvert hlutverkið okkar er og hvers er ætlast til af okkur.“

Mikilvægt að fá að þróast í starfi

Hrefna og Ragnhildur tala um heilbrigði út frá andlegri, líkamlegri og félagslegri heilsu og að ekki megi gleyma að stjórnendur séu einnig starfsfólk sem þurfi að hlúa að. „Stjórnendur verða að fá tækifæri til að læra og vaxa í starfi sínu.

”

Traust skiptir máli, því það líður engum vel í vinnunni sem ekki er í góðum tengslum við yfirmann sinn.

Góðir stjórnendur hafa getu til að tengjast fólki og búa yfir hæfni í mannlegum samskiptum,“ segja þær og bæta við: „Þeir hafa svigrúm til að læra að verða betri í starfi sínu og þurfa ekki að vera fullkomnir frekar en aðrir. Traust skiptir máli, því það líður engum vel í vinnunni sem ekki er í góðum tengslum við yfirmann sinn,“ bæta þær við.

Þegar kemur að kröfum eru verkefnið í vinnunni að jafnaði mörg og stundum lítill tími fyrir eitthvað annað.

„Það er mikið að gera hjá öllum í vinnunni og ekki raunhæft að gera þær kröfur að vera með puttann á pulsinum þegar kemur að nýjustu fræðum. Þar komum við hjá Auðnast sterk inn. Tökum samskipti sem dæmi. Rannsóknir hafa sýnt að þau hafi bein áhrif á vellíðan og framleiðni á vinnustöðum. Okkar hugmyndafræði er sú að ágreiningur kemur upp á öllum vinnustöðum, en það sem skiptir máli er hver viðbrögðin eru og að ramminn sé skýr. Eins þurfa öll að vera upplýst um boðleiðir til að koma ágreiningi í heilbrigðan farveg. Hér komum við gjarnan til aðstoðar,“ segja þær.

Hrefna segir fjölmargar leiðir til að tryggja félagslegt öryggi í vinnunni. „Þjónustuleiðir Auðnast urðu til í kringum margvísleg flókin mál sem við höfum fengið inn á borð til okkar í gegnum árin. Sérfræðingar þurfa svigrúm til að greina vinnustaðinn, svo hægt sé að átta sig á stöðunni hverju sinni, enda er félagslegt öryggi ekki eins á milli staða. Málin eru greinir í yfir- og undirflokk og svo vinnum við markvisst að því að efla heilbrigði á vinnustaðnum út frá fræðasviði okkar. Við erum eins og fyrr segir með teymi um flesta málaflokka sem koma inn á borð til okkar. EKKO-teymi, áfallateymi, áhættumatsteymi og vinnuverndarteymi svo eitthvað sé nefnt,“ segir hún.

Fjarvistir og vinnuförðun geta verið vandamál

Hvaða mál koma helst upp á íslenskum vinnustöðum? „Málin eru ótrúlega fjölbreytt en dæmi um hefðbundin mál er til að mynda heilsuþjálfun hjá starfsfólki og ástvinum þess. Hjónaskilnaðir eru líka algengir í íslensku samfélagi. Að fara í gegnum skilnað hefur nánast alltaf áhrif á öll hlutverk lífsins, þar með talið starfshlutverkið. Annað dæmi um algengt mál sem við fáum er þegar stjórnendur þurfa að takast á við erfið mál í vinnunni eins og til að mynda andlát. Það er gott að vera með faglegan stuðning og handleiðslu í slíkri vegferð. Stundum þegar starfsmaður fer í gegnum missi vill hann kannski fá að mæta í vinnuna til að fá frí frá sorginni, eða vill fá svigrúm frá vinnu til að ná að fóta sig aftur. Hvort tveggja er eðlilegt við

erfiðan atburð. Það eru til margar leiðir til að hlúa að starfsfólki og mikilvægt að spegla með sérfræðingum þá leið sem hentar hverju sinni,“ segir Ragnhildur.

Önnur mál sem þær segja vinnumarkaðinn vera að vinna í af miklum krafti núna eru fjarvistir starfsfólks og vinnuförðun. „Það er mikilvægt að vinnustaðir starfi eftir ákveðinni fjarvistastefnu og að stjórnendur séu þjálfaðir í að taka samtöl um eðli fjarvistanna. Í það þarf alltaf ákveðna tækni,“ segja þær og Hrefna bætur við að ástæður fjarvistar geti verið margvíslegar.

„Ástæður geta verið allt frá sálfræðilegum vanda yfir í stoðkerfisvanda. Á síðustu árum höfum við séð streitu valda því að starfsfólk missir getuna til að mæta eins vel í vinnu og það hefur áður gert, svo dæmi séu tekin.“

Hrefna og Ragnhildur trúa á þá hugmyndafræði að efla starfsfólk í að taka ábyrgð á eigin heilsu. „Að starfsfólk öðlist færni í að hugsa sem best um sig og læri leiðir til að takast á við streitu. Þegar reynir á hæfnina til að vera í jafnvægi, getur myndast þörf fyrir að fá inn fagaðila, til að styðja við vinnustaðinn,“ segir Hrefna.

Sálræn skyndihjálpar vinsæl fræðsla

Spurðar um vinsælustu fræðsluerindin má á þeim heyra að úrvalið er mikið og málaflokkarnir spennandi. „Fræðsluerindið Sálræn skyndihjálpar er mjög vinsælt núna. Það felur í sér að kenna fyrstu viðbrögð þegar erfiðir sálrænir atburðir koma upp. Þessi erindi eiga til dæmis vel við á lögfræðistofum eða í framlinustörfum þar sem unnið er með viðkvæm mál daglega. Flest sem sækja námskeið í þessari tegund fyrstu hjálpar segjast hefðu viljað koma miklu fyrr.“

Samskiptafræðslan okkar er einnig vinsæl og er algengt að þau sem sækja slíka fræðslu fylgi því eftir með einkatímum á klíníkinni. Það er alltaf gott að skerpa á þjálfun í að taka erfið samtöl, læra að setja mörk og útskýra þau á skilvirkan hátt.“

Þær segja gott að muna að lífið er vegferð, öll eru að vinna að því að bæta sig sem manneskjur, að vinna með veikleika sína og áskoranir. Þegar kemur að ágreiningi á vinnustöðum sé algengt að hann komi upp þegar ólík vinnuvenning, hefðir og viðhorf mætast. Þegar verið sé að færa til fólk á milli starfstöðva eða breyta teyrum.

„Viðkvæmstu málin eru þegar einstaklingar eru óviðeigandi í tali og eða hegðun. Það er mikilvægt að stjórnendur fái fregnir af slíku og kunni að bregðast við því. Þá getur verið gott að vera í handleiðslu. Að bjóða upp á fræðslu og að skoða viðbragðsáætlun og ferla er því lykilatriði,“ segja þær.

Þá tala Hrefna og Ragnhildur um að stjórnendum sé meira umhugað um starfslok starfsmanna en áður hefur verið að þeirra mati. „Það er mikið talað um bestu leiðirnar til að laða til sín rétta starfsfólkið en það er gott að muna að öll tímabil starfsævinnar skipta máli. Til að mynda þegar það styttest í starfslok. Við höfum í áratug haldið starfslokánámskeið fyrir vinnustaði. Það er ótrúlega gaman að sjá hvernig sú vinna hefur skilað sér í viðhorfsbreytingu úti í atvinnulífinu. Í dag lítur fólk á starfslokánámskeið sem heilbrigða leið til þess að leggja grunn að starfslokum,“ segja þær.

Alda

Inngilding er lykillinn að árangri

Öldu-lausnin býður upp á greiningu, markmiðasetningu, aðgerðaáætlun sérsniðna af gervigreind og leikjavædda örfraeðslu – allt á einum stað.

Pórey Vilhjálmisdóttir Proppé og Sigyn Jónsdóttir hjá Öldu segja að ef vinnustaðurinn er ekki inngildandi – þannig að öll geti blómstrað sama hver þau eru – muni fjölbreyttir hópar ekki haldast í starfi á vinnustaðnum. „Alda er hugbúnaðarfyrirtæki sem býður upp á tæknilausn fyrir fjölbreytileika og inngildingingu (DEI eða Diversity, Equity & Inclusion). Í Öldu geta fyrirtæki og stofnanir nálgast allt á einum stað sem tryggir þeim árangursríka vegferð í þessum mikilvæga málaflokki. Öldu-lausnin býður upp á greiningu, markmiðasetningu, aðgerðaáætlun sérsniðna af gervigreind og leikjavædda örfraeðslu – allt á einum stað! Þetta veitir fyrirtækinu ákveðna sérstöðu á heimsvísu og forskot á alþjóðlegum markaði fyrir DEI-lausnir,“ segja þær Pórey Vilhjálmisdóttir Proppé, stofnandi og framkvæmdastjóri, og Sigyn Jónsdóttir, meðstofnandi og tæknistjóri fyrirtækisins.

Með Öldu hafa fyrirtæki og stofnanir gögn sem sýna hvort það sé mismunur milli ólíkra hópa innan fyrirtækisins, lausn sem mælir inngildingingu sem er nauðsynleg til að halda í fjölbreytta hópa fólks og niðurstöður um hvernig allt starfsfólk upplifir vinnustaðamenninguna.

„Með þessu móti geta stjórnendur tekið gagnadrifnar ákvarðanir á þessu sviði og nýtt leikjavædda örfraeðsluna til þess að auka inngildingingu en fræðslan er bæði fyrir starfsfólk og stjórnendur,“ segja þær.

Byggt á sannreyndri aðferðafræði

Hver er sagan á bak við fyrirtækið og hvernig kynntust þið? „Tæknilausn Öldu var fyrst próuð undir formerkjum nýsköpunarfyrirtækisins Empower. Grunnurinn að stofnun þess byggðist á aðferðafræði sem Pórey hafði þróað og unnið með hjá ráðgjafarfyrirtækinu Capacent um árabíl. Eftir að hafa öðlast gríðarlega reynslu og innsýn á vinnustöðum var ákveðið að hanna lausn sem gæti raunverulega tryggt árangursríka vinnu í fjölbreytni og inngildingingu til skemmri og lengri tíma. Hugbúnaðurinn byggist því á sannreyndri aðferðafræði sem þróuð hefur verið um árabíl með fjölda fyrirtækja og stofnana á Íslandi,“ segir Sigyn og Pórey tekur við:

„Árið 2022 tryggði fyrirtækið 300 milljóna króna fjármögnun frá Frumtáki og Tennin ásamt því að hljóta 50 milljóna króna styrk frá Tækniþróunarsjóði. Fyrsta mál á dagskrá var þá að ráða inn tæknistjóra og byggja upp teymið. Við Sigyn höfðum hist nokkrum sinnum í gegnum tíðina á viðburðum tengdum jafnréttismálum og höfðum lengi dáðst að verkum hvor annarrar í þágu jafnréttis en við þekktumst ekki mikið. Þegar staða tæknistjóra hjá Öldu var auglýst varð hún fyrir valinu og kom inn sem meðstofnandi. Allar götur síðan höfum við átt gjöfult og dýrmætt samstarf,“ segir Pórey.

Af hverju ættu allir vinnustaðir að huga að inngildingingu?

„Því þannig ná þeir meiri árangri. Sér í lagi í nýsköpun, að leysa flókin vandamál, rýna gögn og í skapandi vinnu. Það hefur því borið mikið á því undanfarin ár að fyrirtæki og stofnanir séu að vinna í því að auka fjölbreytileikann í starfsmannahópnum, en oft á tíðum gleymist að hugsa um hvaða umhverfi tekur við þeim fjölbreytta hópi. Þar kemur inngildingin til sögunnar. Ef vinnustaðurinn er ekki inngildandi – þannig að öll geti blómstrað sama hver þau eru – muni fjölbreyttir hópar ekki haldast í starfi á vinnustaðnum. Í Öldu-lausninni mælum við inngildingingu með Inngildingarpúlsinum sem nú er aðgengilegur á 17 tungumálum. Út úr púlsinum fá fyrirtæki sitt Inngildingarskor sem þau geta svo borið saman við Inngildingarvísitölu Öldu og sjá þannig hvar þau standa,“ segja þær.

Það tekur tíma að breyta menningu

Pórey og Sigyn eiga það sameiginlegt að njóta sín vel í hröðu og sibreytilegu umhverfi. Þær segja það henta vel í þeirri hröðu vegferð sem Alda er á sem tiltölulega ungt nýsköpunarfyrirtæki.

Er erfitt að breyta menningu fyrirtækja?

„Að breyta menningu fyrirtækja er langtímaværkefni. Rannsóknir sýna að átaksværkefni tengd fjölbreytileika og inngildingingu skila ekki þeim árangri sem skyldi, enda yfirleitt um einkisþráttverkefni að ræða. Það eru að verða algjör umskipti á heimsvísu hvernig verið er að nálgast þessi verkefni. Fókusið er nú settur meira á stefnumótun, mælanleg markmið, gagnadrifna ákvarðanatöku og stafrænar lausnir. Undirtónninn sem þarf svo að styðja við allt saman er samkenndin, það að við getum lært að setja okkur í spor hvert annars og skilja upplifun ólíkra einstaklinga á vinnustaðnum. Það er nefnilega fullkomin fylgni milli samkenndar og inngildingar,“ segja þær og bæta við:

„Alda hjálpar til við að auka samkennd bæði með gögnum um inngildingingu, örfraeðslu sem styður við aukna þekkingu og skilning á stöðu annarra og svo auðvitað sérsniðinni aðgerðaáætlun til að tryggja að vinnustaðir nái sínum markmiðum.“

Í lok árs 2023 var Öldu-hugbúnaðurinn valinn á lista ráðgjafarfyrirtækisins Gartner yfir leiðandi tæknilausnir sem bjóða upp á mælikvarða og markmiðasetningu í fjölbreytileika og inngildingingu (DEI) en einungis fimm aðrar lausnir voru nefndar.

„Að komast á slíkan lista er ein stærsta viðurkenning sem hugbúnaðarfyrirtæki geta öðlast enda er Gartner fremsta greiningar- og ráðgjafarfyrirtækja í tæknilausnum í heiminum. Viðurkenning Gartner á Öldu-hugbúnaðinum staðfestir sérstöðu lausnarinnar á heimsvísu enda er verið að bera saman



Í lok árs 2023 var Öldu-hugbúnaðurinn valinn á lista ráðgjafarfyrirtækisins Gartner yfir leiðandi tæknilausnir sem bjóða upp á mælikvarða og markmiðasetningu í fjölbreytileika og inngildingingu (DEI) en einungis fimm aðrar lausnir voru nefndar.

Ljósmyndir/Óli Már



Pórey Vilhjálmisdóttir Proppé, stofnandi og framkvæmdastjóri Öldu, segir tækifæri liggja í fjölbreytileikanum.



Sigyn Jónsdóttir meðstofnandi og tæknistjóri Öldu segir mikilvægt að fjárfesta í fræðslu um fjölbreytileika og inngildingingu.



Að fjárfesta í áhrifaríkri fræðslu fyrir fólk er lykilatriði í að byggja upp eða viðhalda inngildandi starfsumhverfi þar sem öll geta blómstrað.

þær lausnir sem eru hvað stærstar í heiminum í dag.

Það er mikill áhugi á Öldu bæði hérlendis og erlendis, sér í lagi á Norðurlöndunum. Fyrstu skandinavisku viðskiptavinirnir eru byrjaðir að nota vöruna en á næstu misserum munum við einnig stefna til Evrópu og Bandaríkjanna, þar sem þörfin fyrir lausnina er brýn um allan heim.“

Samkennd og virðing í öndvegi

Hvað finnst ykkur skipta mestu máli þegar kemur að fræðslu fyrir starfsfólk?

„Að fjárfesta í áhrifaríkri fræðslu fyrir fólk er lykilatriði í að byggja upp eða viðhalda inngildandi starfsumhverfi þar sem öll geta blómstrað. Örfraeðsla Öldu er leikjavædd og hönnuð til að auka inngildingingu með því að stuðla að aukinni samkennd, virðingu, þekkingu og skilningi. Örfraeðsla tekur ábyrgðina af herðum þeirra sem eru jaðarsett eða upplifa ekki inngildingingu

og setur hana á heildina sem er einmitt það sem þetta snýst allt um.“

Þær segja leikjaformið gera örfraeðsluna aðgengilegri og markmið með þróun hennar hafi verið að ná til sem flestra á skemmtilegan hátt.

„Það er mjög gaman að segja frá því að örfraeðslan er nú í gangi í sjö löndum: Íslandi, Noregi, Svíþjóð, Bretlandi, Bandaríkjunum, Indlandi og Þýskalandi og viðtökurnar eru nákvæmlega í takt við það sem við einsettum okkur frá upphafi – fólk er spennt að sjá næstu örfraeðslu til að skilja betur málefni fjölbreytileika og inngildingar. Við erum sérstaklega stoltar af því að hafa einnig framleitt allt efnið á íslensku þrátt fyrir að lausnin sé fyrst og fremst hugsuð fyrir erlendan markað. Örfraeðslugalleri Öldu um fjölbreytileika og inngildingingu er því líklega orðið einn ítarlegasti grunnur af fræðslu á þessu sviði sem til er hér á landi.“

Alda tók þátt í spennandi verkefni í aðdraganda Mannauðsdagsins.

„Samstarfsverkefni okkar og Mannauðs er eitt af því skemmtilegasta sem við höfum verið að fást við að undanförunu – mæling á Inngildingingu fyrir íslenskan vinnuarkað. Tugir aðildarfélagar Mannauðs tóku þátt í Inngildingarpúlsi Öldu og niðurstöðurnar gefa mynd af inngildingingu á íslenskum vinnuarkaði. Á Mannauðsdeginum á morgun verður Inngildingarvísitalan svo kynnt í Hörpu og áhugaverðar niðurstöður úr könnuninni sýndar. Mælingin er samfélagslega mikilvæg og veitir aðildarfélögum Mannauðs einnig tækifæri til að meta stöðu inngildingar hjá sér og bera saman við heildina.“



Ljósmynd/Karitas Sveina Guðjónsdóttir

Vinnumálastofnun hefur náð góðum árangri með langtímaatvinnulausa og lækkað hlutfall þeirra töluvert. Hér má sjá hluta af ráðgjafardeild Vinnumálastofnunar á höfuðborgarsvæðinu.

Vinnumálastofnun

Stimpla sig út um og yfir fimmtugt?

Það eru aldursfordómar á vinnumarkaði og oft getur hámenntuðu fólki yfir fimmtugt reynst erfitt að komast aftur í starf við hæfi.

Vinnumálastofnun rekur þjónustuskrifstofur um allt land þar sem boðið er upp á ráðgjafarþjónustu fyrir atvinnuleitendur. Hjá ráðgjafardeild Vinnumálastofnunar á höfuðborgarsvæðinu starfa 13 ráðgjafar auk deildarstjóra. Síðustu ár hefur verið lögð höfuðáhersla á vinnu með langtímaatvinnulausa eða þá sem hafa verið atvinnulausir í 12 mánuði eða lengur. Hver ráðgjafi sinnir um hundrað manns hverju sinni, tekin eru greiningarviðtöl við hvern einstakling og í kjölfarið ákveðin næstu skref.

Hlutverk ráðgjafa er að styðja við og hvetja einstaklinginn í atvinnuleit og meta hvaða úrræði geta gagnast viðkomandi. Vinnumálastofnun býður upp á mikinn fjölda námskeiða svo sem starfsleitar- og hvatningarnámskeið, sjálfstýrkingarnámskeið og tölvunámskeið, auk þess stendur fjölbreytt annað nám og úrræði atvinnuleitendum til boða með styrk frá Vinnumálastofnun. Það er mikilvægt að nýta vel þann tíma sem einstaklingar eru á skrá og að þeir haldi sér virkum, bæti við sig þekkingu og verði þannig betur undirbúnir til að fara aftur út á vinnumarkaðinn.

Sá hópur sem hættast er við að ilengist á skrá og festist í langtímaatvinnuleysi er fólk um og yfir fimmtugt. Langtímaatvinnuleysi meðal 50+ er nú 23,6% meðan það er 16,6% hjá yngri aldurshópum.

Aldursfordómar á vinnumarkaði

Það hefur komið ráðgjöfum Vinnumálastofnunar á óvart hve erfitt getur reynst oft hámenntuðu fólki sem komið er um og yfir fimmtugt að komast aftur í starf við hæfi og í viðtölum kemur oft fram sú skoðun atvinnuleitenda að aldur þeirra sé stærsta hindrunin.

Bæði innlendar og erlendar rannsóknir hafa sýnt fram á að ákveðin aldursfordómar eru fyrir hendi á vinnumarkaði. Þar má tina til ýmis dæmi svo sem að fólk sem komið er á þennan aldur sé illa að sér þegar kemur að stafrænni hæfni og tækniþróun, eldri starfsmenn séu ekki eins sveigjanlegir, séu hættir að fylgjast með nýjungum í faginu eða séu orðnir of dýrir starfsmenn. Fólk sé orðið útslitnið og þreytt eftir fimmtugt og bíði bara eftir að komast á eftirlaun.

Þetta á auðvitað í fæstum tilfellum við nokkur rök að styðjast, í dag lifir fólk á þessum aldri mjög virku lífi, er á fullu í líkams-

”

Við teljum mikilvægt að opna augu atvinnurekenda og þeirra sem standa að ráðningum fyrir þessum vannýtta mannauð. Það þarf ákveðna viðhorfsbreytingu, við lifum jú lengur, förum betur með okkur og eigum að vinna lengur.

rækt, útivist og öðrum tómstundum og við lifum jú lengur og eigum að vinna lengur. Á skrá er fjöldi fólks á þessum aldri með allskonar hæfni og þekkingu, hámenntaðir sérfræðingar og fyrrverandi stjórnendur sem búa yfir mikilli hæfni, þekkingu og áratugareynslu. Rannsóknir sýna að þessi aldurshópur helgar sig meira vinnunni en þeir sem yngri eru og er minna frá vinnu. Fólk er orðið öruggt í sínu faglega hlutverki, hefur oft viðara sjónarhorn og góða yfirsýn og á því auðvelt með að taka erfiðar ákvarðanir.

Endurmenntun er mikilvæg

Ein af skýringunum á því hve erfitt fólk á þessum aldri á með að komast aftur í starf getur verið hve vinnumarkaðurinn er að breytast mikið og hratt, það er mikill hraði í tækniþróuninni. Sum störf hafa úrelst og ákveðin geirar skroppið saman svo sem fjármálageirinn og fjölmiðlageirinn. Þessi þróun mun bara verða sífellt hraðari með öllum þeim breytingum sem eru að verða en mögulega hefur þetta orðið til þess að færri störf eru í boði fyrir eldri og reyndari atvinnuleitendur. Vandamálið hjá þessum hópi er því samfélagslegt, það vantar oft ekkert upp á menntun, hæfni eða reynslu heldur er fólk að taka sig á aldursfordóma og að það er ekki lengur eftirspurn eftir þeirra þekkingu. Fólk upplifir allt í einu að allar dyr lokast. Sumir, til dæmis þeir sem eru með stjórnunarreynslu að baki, hafa nefnt að þeir telji sig ekki fá tækifæri þar sem yngri og óreyndari stjórnendur upplifi þá sem ógn.

Margir sem sjá ekki fram á að fá aftur sambærileg sérfræði- og stjórnunarstörf fara að vinna að eigin viðskiptahugmynd en Vinnumálastofnun gefur atvinnuleitendum færi á því í gegnum verkefnið Frumkvæði. Sumir fara í endurmenntun en ráðgjafar Vinnumálastofnunar hvetja atvinnuleitendur mjög til endurmenntunar sem er oft það allra mikilvægasta í þeirri vegferð að komast aftur í starf. Margir snúa sér alveg að öðru, hámenntaðir einstaklingar taka meiraprófið, fara í leiðsögumanninn eða viðurkenndan bókara og sumir fara í ósérhæfð störf eins og

að starfa við félagsstörf aldraðra og einstaka tekst að komast aftur í svipuð störf og þeir hafa verið í áður.

Góður árangur fyrir langtímaatvinnulausa

Fyrir um þremur árum fóru nokkrir ráðgjafar deildarinnar að skoða hvað hægt væri að gera sérstaklega fyrir þennan hóp, í kjölfarið var farið af stað með námskeið sniðin að þessum aldurshóp.

Á námskeiðinu Markviss atvinnuleit 50+ eru allar mögulegar leiðir í atvinnuleitinni kynntar. Sérstaklega er fjallað um þær hindranir sem mætt geta fólki á þessum aldri og hvernig sigrast megi á þeim. Hvernig hægt er að hanna umsóknargögn þannig að atvinnuleitendur á þessum aldri nái í gegn og komist í atvinnuviðtal. Hvernig sigrast megi á mögulegum aldursfordómum og komast í starf þar sem hæfni, þekking og reynsla viðkomandi fær að njóta sín.

Einnig var farið af stað með námskeiðið Stafræn hæfni á vinnumarkaði þar sem vinnuumhverfi samtímans gerir sífellt meiri kröfur um stafræna hæfni starfsmanna. Í heimi þar sem tækniþróun er örverður þörfin á að fólk uppfæri tölvufærni sína og tæknilæsi sífellt meiri.

Á námskeiðinu er skoðað hvað hefur verið að gerast í heimi upplýsingatækninnar undanfarin ár. Hvernig vinnuumhverfi nútímans lítur út, og kynnast þeim tölum og tækjum sem fyrirtæki eru að nýta sér í dag. Markmiðið er að þeir sem námskeiðið sitji öðlist aukna trú á eigin getu við vinnu í stafrænu umhverfi, geti þannig haldið í við nýjungar í tækniheiminum og eigi auðveldara með að aðlagast breyttu vinnuumhverfi þegar þeir koma aftur út á vinnumarkaðinn.

Við teljum mikilvægt að opna augu atvinnurekenda og þeirra sem standa að ráðningum fyrir þessum vannýtta mannauði. Þar er mikla hæfni að sækja sem kemur samfélaginu ekki að notum svo ekki sé minnst á þá persónulegu harmleiki sem það felur í sér að vera til dæmis rétt um fimmtugt með mikla menntun og reynslu að baki og fá ekki að nýta krafta sína, komast ekki aftur í starf þó fólk eigi jafnvel 20 ár eða meira eftir á vinnualdri. Það þarf ákveðna viðhorfsbreytingu, við lifum jú lengur, förum betur með okkur og eigum að vinna lengur.

Síðan byrjað var að vinna sérstaklega með langtímaatvinnulausa í ársbyrjun 2023 hefur langtímaatvinnuleysi farið úr 24% miðað við alla á atvinnuleysissskrá niður í 18-19%. Langtímaatvinnuleysi meðal 50+ var 36% áður en verkefnið hófust en er nú 23,6%. Við teljum okkur því klárlega geta séð árangur af þessum verkefnum. Því miður höfum við ekki nákvæm gögn um hvað verður um þá einstaklinga sem fara af skránni en fáum þó stundum einstaka sólskinssögur. Við viljum að lokum hvetja fyrirtæki og ráðningaraðila til að líta ekki framhjá þeim gífurlega mannauði sem þessi hópur býr yfir.

Höfundar eru ráðgjafar hjá Vinnumálastofnun á höfuðborgarsvæðinu.



Atvinnulífstenglar VIRK Starfsendurhæfingarsjóðs, en það er teymið sem tengir einstaklinga við vinnumarkaðinn eftir starfsendurhæfingu.

Morgunblaðið/Eypör

VIRK Starfsendurhæfingarsjóður

Brú milli starfsendurhæfingar og vinnumarkaðar

Atvinnutenging VIRK vinnur náið með hluta af þeim hópi sem hefur lokið starfsendurhæfingu en þarf aukinn stuðning við að stíga næsta skref: að finna starf sem hentar getu, reynslu og áhuga. Atvinnutengingin er því eins konar brú á milli endurhæfingar og atvinnulífs. Í gegnum þetta samstarf er ekki einungis verið að útvega einstaklingum störf heldur einnig efla samfélagið með því að auka atvinnuþátttöku.

Atvinnutengingin er drifin áfram af öflugum teymi atvinnulífstengla, sem eru sérhæfðir í því að aðstoða fólk að komast aftur inn á vinnumarkaðinn. Þeir eru staðsettir á höfuðborgarsvæðinu en einnig á Suðurlandi, Norðurlandi og á Reykjanesi. Þessir sérfræðingar vinna í nánú samstarfi við ráðgjafa VIRK, einstaklinga sem eru að ljúka starfsendurhæfingu og atvinnulífið sjálf. Hlutverk atvinnulífstengla er fjölbreytt en þeir einbeita sér að því að aðstoða einstaklinga við allt sem kann að tengjast atvinnuleitinni.

Atvinnulífstenglar og fyrirtækin – mikilvægur hlekkur í ráðningarferli

Atvinnulífstenglar eru ekki einungis bakhjarl einstaklinganna heldur einnig fyrirtækjanna sem þeir heimsækja reglulega til að mynda tengsl, kynna starfsemi atvinnutengingar og mögulegar lausnir varðandi ráðningar. Mikilvægt er að fyrirtæki taki þátt í þessu ferli þar sem þau gegna lykilhlutverki í því að skapa tækifæri fyrir einstaklinga sem oft eru í viðkvæmri stöðu. Með því að bjóða upp á hlutastörf og sveigjanleika í starfi geta fyrirtæki stuðlað að því að einstaklingar með skerta starfsgetu komist stigvaxandi inn í vinnumarkaðinn. Þannig skapar VIRK vettvang fyrir innleiðingu á innngildingu og fjölbreytileika í íslensku atvinnulífi, sem er stór hluti af samfélagslegri ábyrgð fyrirtækja í dag.

Mikilvægi þess að fjölga hlutastörfum

Sumir einstaklinganna í atvinnutengingu stefna á fullt starf að lokinni starfsendurhæfingu en aðrir setja stefnuna á hlutastarf. Hlutastörf og sveigjanleg vinnuskilyrði geta því verið lykiltíðni fyrir fólk í atvinnutengingu. Að koma stigvaxandi inn

Tilnefnd sem VIRKt fyrirtæki 2024:

Arion banki
Droplaugarstaðir
Fagkaup
Góði hirðirinn
Hrafnista Laugarás/Sléttuvegi
Húsasmíðjan
Hönnunarsafn Íslands
Isavia
Ísfélagið Þórshöfn
Kópavogsbær
Landspítalinn Lyfjapjónusta
Penninn Ásbrú
Pósturinn Akureyri
Securitas
Símsstöðin



Símsstöðin og Hrafnista hlutu viðurkenninguna VIRKt fyrirtæki 2024.

”

Atvinnulífstenglar kynna í svona samstarfi fyrirtækjum og átta sig á því hvað hentar og hvað ekki. Jafnframt þekkja þeir fólk og veita því stuðning. Loks auðveldar þetta fyrirkomulag okkur ráðningar,” segja fulltrúar mannauðssviðs Hrafnistu sem hlaut viðurkenninguna VIRKt fyrirtæki 2024.

í starf með þann sveigjanleika sem þarf getur skipt sköpum fyrir endurkomu á vinnumarkaðinn. Margir sem koma í gegnum atvinnutengingu VIRK hafa góða menntun, reynslu og þekkingu en þurfa að byrja rólega, með færri vinnustundum eða annarri aðlögun. Sveigjanleiki vinnustaða getur þannig haft gríðarleg áhrif á bata og starfsgetu einstaklingsins, auk þess sem það er mikilvægt fyrir fyrirtæki að fá starfsfólk sem er tilbúið að leggja sitt af mörkum. Að skapa tækifæri fyrir einstaklinga með breytilega starfsgetu er ekki bara ávinningur fyrir samfélagið

allt og fyrirtækin í landinu heldur er það ekki síður mikilvægt fyrir efnahagslega þátttöku þeirra.

VIRKt fyrirtæki – Viðurkenning fyrir frábært samstarf

Í dag eru um 500 fyrirtæki í virku samstarfi við atvinnutengingu VIRK, en eitt af mikilvægum verkefnum atvinnulífstengla VIRK er að vera í sambandi við fyrirtæki og kynna starfsemi VIRK. Það eru því mun fleiri fyrirtæki á skrá hjá VIRK og er mikil áhersla lögð á góð samskipti við þau. Eitt af því sem VIRK hefur komið á fót er viðurkenningin „VIRKt fyrirtæki“, sem er veitt árlega til þeirra fyrirtækja sem hafa sýnt framúrskarandi samstarf við atvinnutengingu VIRK. Þessi viðurkenning er ekki einungis tákun um gott samstarf heldur einnig hvatning til annarra fyrirtækja um að taka þátt í þessu mikilvæga verkefni. Össur Iceland og Vista verkfræðistofa voru fyrst til að hljóta viðurkenninguna sem VIRKt fyrirtæki árið 2023 og Símsstöðin og Hrafnista fengu viðurkenninguna árið 2024. Fyrirtæki sem fá þessa viðurkenningu hafa stutt einstaklinga til að komast aftur út á vinnumarkaðinn með góðum árangri.

Virkt samstarf fyrir sterkara atvinnulíf

Við hvetjum fyrirtæki til að hafa samband við atvinnutengingu VIRK þegar þau vantar nýja starfsmenn. Einstaklingar í atvinnutengingu hafa fjölbreytta menntun og reynslu, og eiga það sameiginlegt að vilja snúa aftur á vinnumarkaðinn – sterkari og viljugri en áður. Með sveigjanleika og samhentun á tækifærum við saman að því að skapa heilbriggt og fjölbreytt atvinnulíf, þar sem hver og einn fær tækifæri til að blómstra.

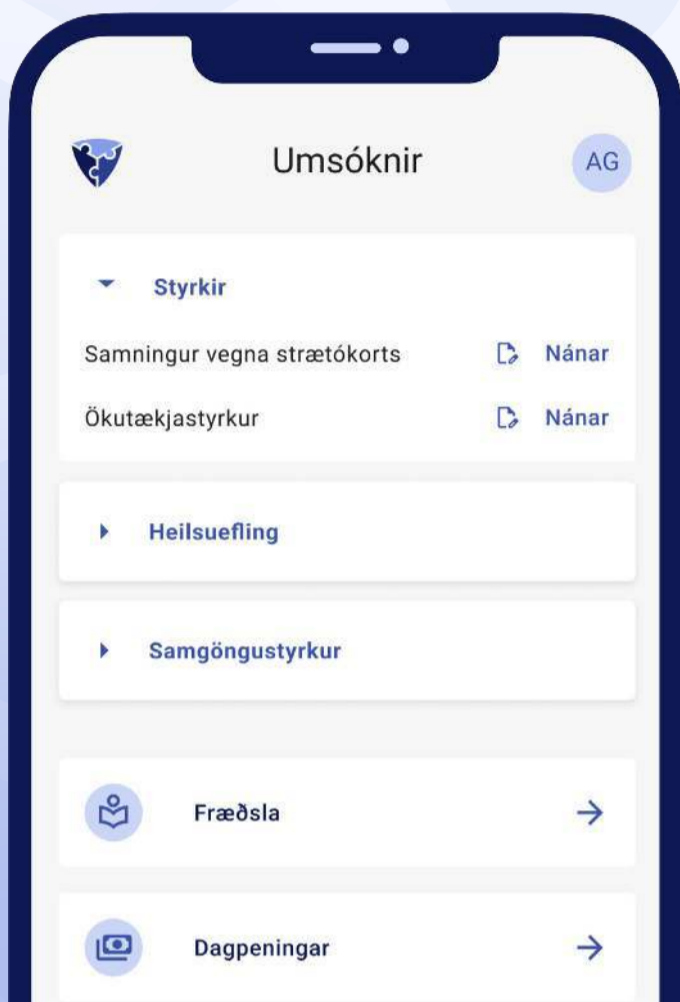


kjarni

Aukin yfirsýn fyrir starfsfólk og stjórnendur

Einfaldaðu mannauðsmál fyrirtækisins. Kjarni heldur utan um allar upplýsingar starfsfólks frá ráðningu til starfsloka, á einum og sama staðnum.

Lestu meira hér

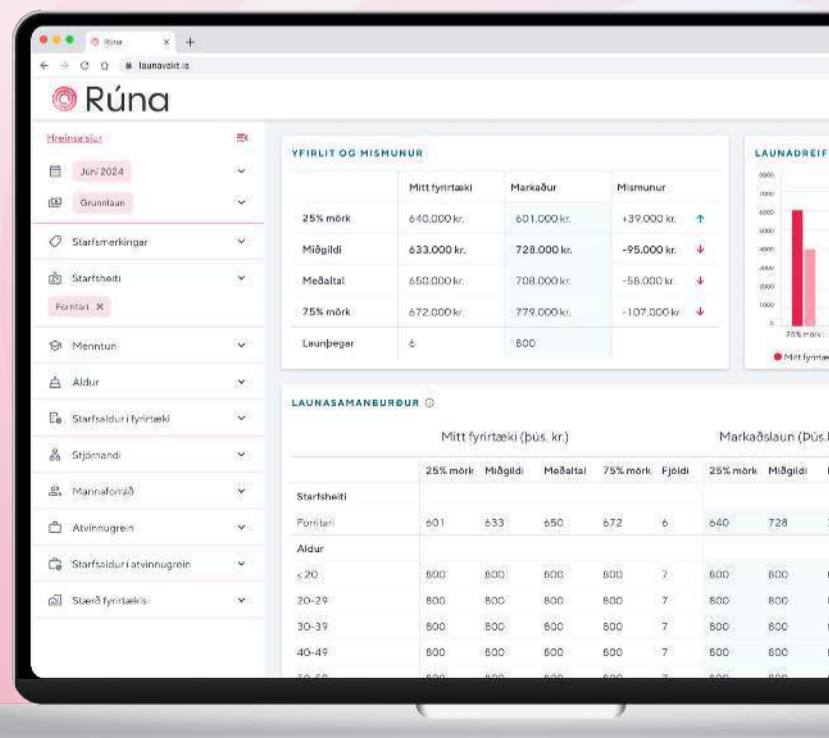


Rúna

Ferskar launaupplýsingar mánaðarlega

Rúna sýnir stöðu þíns fyrirtækis miðað við markaðinn svo þú getir tekið réttar launaákvörðanir fyrir þig og þitt starfsfólk.

Lestu meira hér





Hluti mannauðsteymis Íslandsbanka. Guðlaugur Örn Hauksson, Svava Mathiesen, Ásdís Erla Jónsdóttir og Thelma Sif Sævarsdóttir.

Morgunblaðið/Karitas

Íslandsbanki

Vinnustaður vaxtar

Íslandsbanki er vinnustaður þar sem boðið er upp á nútímalegt, sveigjanlegt og framsækið umhverfi sem styður við árangur og ánægju starfsfólks.

Já Íslandsbanka starfa um 750 manns, meirihlutinn í höfuðstöðvum en einnig í útibúum um allt land og á skrifstofu okkar í Póllandi. Mikil áhersla er lögð á góð og uppbyggileg samskipti sem stuðla að jákvæðri vinnustaðamenningu," segir Ásdís Erla Jónsdóttir, fræðslu- og starfsþróunarstjóri á mannauðssviði Íslandsbanka.

„Leiðarljós okkar er að bankinn

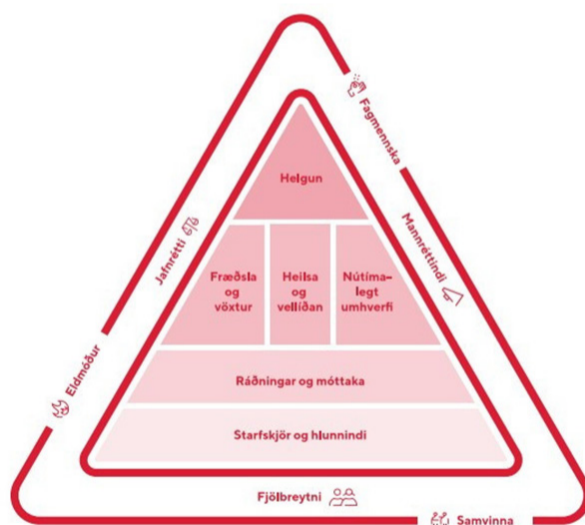
sé vinnustaður vaxtar og á síðasta ári kynntum við nýja mannauðsstefnu þar sem við römmum betur inn áherslur okkar. Kjarninn í stefnunni er rík áhersla á fræðslu og vöxt, heilsu og vellíðan og nútímalegt vinnuumhverfi. Auðvitað þurfum við líka að ganga úr skugga um að við bjóðum samkeppnishæf starfskjör og hlunnindi og að vandað sé til verka í ráðningum og móttöku nýs starfsfólks. Við trúum því að þarna getum við haft raunveruleg áhrif, að áherslur í mannauðsmálum stuðli að helgaðra starfsfólki sem leggur sig fram við að skila framúrskarandi starfi sem á endanum leiðir til betri árangurs og afkomu bankans," segir hún.

Ein af fjórum stefnuáherslum bankans er starfsfólkið. „Við í mannauðsteyminu gleðjumst sérstaklega yfir því að mannauðsmálin fái þennan sess formlega og í kjölfarið hafa mörg spennandi verkefni orðið til. Eitt þessara verkefna er að styrkja ábyrgðar- og árangursmenningu í bankanum.“

Viðurkenningar fyrir framúrskarandi frammistöðu

Hvað er árangursdrifin menning?

„Árangursdrifin menning felur í sér að skapa umhverfi þar sem starfsfólk er hvatt til að ná markmiðum sínum og árangri í starfi. Menningin byggist á skýrum markmiðum, tímanlegri endurgjöf og viðurkenningu fyrir framúrskarandi frammistöðu og skýrum leiðum til vaxtar. Með því að samþætta árangursdrifna menningu inn í daglegt starf hvetur það okkur til nýsköpunar og styrkir ánægju og helgun. Til að styðja okkur á þeirri vegferð höfum við fjárfest í hug-



Mannauðspiramídi Íslandsbanka endurspeglar mannauðsstefnu bankans.

”

Árangursdrifin menning felur í sér að skapa umhverfi þar sem starfsfólk er hvatt til að ná markmiðum sínum og árangri í starfi.

búnaðarlausninni Lattice og erum við mjög ánægð með fyrstu skrefin. Með Lattice ætlum við að skerpa á sýnilegum markmiðum, endurgjöf og þróun starfsfólks. Stjórnendur fá betra verkfæri til að styðja við frammistöðu, setja skýr markmið, hvetja til árangurs og veita reglulega endurgjöf. Á endanum eru það stjórnendur okkar sem eru hinir eiginlegu mannauðsstjórnar á degi hverjum," segir Ásdís.

Þá talar Ásdís um að endurgjöf sé ómissandi verkfæri til að stuðla að persónulegum vexti og því sé mikilvægt að nýta endurgjöf reglulega. „Hún bætir frammistöðu og eykur ábyrgðartilfinningu starfsfólks. Endurgjöf er einnig mikilvæg þegar kemur að starfsþróunarsamtölum. Við viljum vaxa og þróast í starfi og það er mikilvægt að starfsumhverfið styðji við það.“

Svo getur starfsþróun verið með ýmsum hætti, til dæmis með því að taka að sér ný verkefni, nýtt hlutverk eða leiðbeina öðrum. Hjá okkur er athyglin á innri vöxt, enda hefur bankinn tekið gífurlegum breytingum með aukinni stafrænni þróun. Í röðum okkar er fólk sem hefur starfað lengi hjá bankanum á mismunandi sviðum og öðlast djúpa þekkingu á bankastarfsemi en vinnur nú í stafrænu umhverfi sem krefst annars konar þekkingar og því er mikilvægt að styðja fólk í þeirri vegferð," segir Ásdís.

Heilsa og vellíðan starfsfólks skiptir máli

Meirihluti stjórnenda Íslandsbanka hefur unnið sig upp í bankanum. „Við ráðum innan frá og leyfum starfsfólkinu að stíga upp og þróast innan bankans. Á hverju sumri ráðum við 100 sumarstarfsmenn, sem margir hverjir verða framtíðarstarfsmenn bankans," segir Ásdís og bætir við að vissulega skipti vinnuumhverfi máli og það eigi að vera lýsandi fyrir starfsemi. „Við tökumst á við krefjandi og fjölbreytt verkefni og vinnuaðstaðan okkar endurspeglar það. Við bjóðum upp á verkefnamiðaða vinnuaðstöðu þar sem við getum nýtt okkur mismunandi vinnurými hverju sinni. Í höfuðstöðvum bankans í Norðurturni eru sköpunarrými fyrir fundi og má finna vinnustofur þvert á bankana en við leggjum mikinn metnað í að auka samstarf á milli sviða og stuðla að nýsköpun og framþróun í allri okkar vinnu.“

Ásdís talar um að það sé mikilvægt að vera vakandi fyrir líðan starfsfólks á vinnustaðnum. „Í breytilegu og krefjandi umhverfi skiptir heilsa og vellíðan starfsfólks höfuðmáli. Það er mikilvægt að vera vakandi fyrir líðan starfsfólksins og ýta undir fræðslu og stuðning reglulega. Við þurfum öll að öðlast verkfæri til að huga að líkamlegri og andlegri heilsu okkar. Við höfum tryggt aðgengi að úrræðum og þjónustu eins og til dæmis sálfræðisþjónustu og lækisþjónustu. Með því að setja heilsu og vellíðan starfsfólks í forgang erum við að fjárfesta í fólkinu okkar sem mun skila okkur margfaldri ávöxtun. Því það er nú svo að mannauðurinn er stærsta auðlind bankans og forgangsmál að skapa árangursdrifna vinnustaðamenningu sem leiðir til helgunar og vellíðunar," segir Ásdís Erla að lokum.



Arion banki

„Við viljum virkja kraftinn í fólkinu okkar“

Hjá Arion banka eru tvö spennandi verkefni sem veita starfsfólki brautar-gengi á ferli sínum enda er Arion þekkingar- og lærdómsfyrirtæki sem telur mikilvægt að hlúa að símenntun sem og líðan og heilsu starfsfólks.

Hjá Arion starfa hátt í níu hundruð einstaklingar, kraftmikill hópur fólks á öllum aldri og með alls kyns bakgrunn, menntun og reynslu. Styrkur Arion-samstæðunnar felst í þessum öfluga hópi starfsfólks sem býður fjölbreyttum hópi viðskiptavina upp á margs konar lausnir í bankapjónustu, tryggingum og eignastýringu.

Helga Halldórsdóttir forstöðumaður mannauðs segir að það sé margslungið og krefjandi verkefni en líka afar skemmtilegt að halda utan um svo stóran hóp og bjóða upp á fræðslu við hæfi. Ekki nægi að starfsfólk þekki einungis dagleg verkefni sín heldur sé brýnt að það þekki starfsemi Arion í heild sinni og sömuleiðis fjármálaumhverfið á Íslandi.

„Við erum þekkingar- og lærdómsfyrirtæki og því er afar mikilvægt að hlúa stöðugt að símenntun fólksins okkar en einnig að líðan og heilsu þess,“ segir Helga. Þetta er gert með því að bjóða upp á yfirgripsmikil úrval af rafrænni fræðslu og staðbundnum námskeiðum, auk þess sem fólk sækir alls kyns fyrirlestra og ráðstefnur.

„Við hvetjum líka til tengslamyndunar, ekki einungis gagnvart viðskiptavinum okkar heldur einnig innan okkar raða til að efla tengslanetið hér innanhúss,“ segir hún og nefnir tvö nýleg innanhússverkefni – Mentorprogrammi Arion og Útskriftarprogrammi Arion – sem bera þeirri viðleitni skýrt merki.

Mentorprogrammið færði mig upp á næsta stig

„Í Mentorprogramminu fengum við til liðs við okkur tuttugu og sex öfluga stjórnendur og sérfræðinga innan samstæðunnar sem öll eiga það sameiginlegt að vera með mikla reynslu á fjármálamarkaði,“ segir Marianna Finnbogadóttir, verkefnastjóri menningar og upplifunar starfsfólks hjá Arion. „Hvert og eitt þeirra er svo parað saman við einn nemanda, með það fyrir augum að báðir aðilar hafi gagn og gaman af sambandinu.“ Mentorprogrammið virkar þvert á deildir fyrirtækisins og leiðir oft saman ólíklegasta fólk með frjóum og skemmtilegum árangri.

Svanhildur Ásta Haig hefur starfað hjá Arion banka í níu ár og hefur sinnt þar fjölbreyttum störfum í þjónusturáðgjöf, fyrirtækjaráðgjöf, regluvörslu, viðskiptaefirliti og nú síðast innri endurskoðun. Hún segir að Mentorprogrammið hafi veitt henni hugrekki til að taka næsta skref fram á við í starfi. „Já, ég hafði séð spennandi starf í innri endurskoðun auglýst en ætlaði ekkert að taka stökkið,“ segir Svanhildur. „Svo komst ég inn í Mentorprogrammið og „mentorinn“ minn veitti mér kjarkinn sem ég þurfti til að sækja um. Í svona stóru fyrirtæki getur fólk unnið árum saman án þess að kynnast öllum. Þess vegna er svo frábært og nauðsynlegt að vinnustaðurinn standi fyrir alls kyns verkefnum sem hafa tengslamyndun starfsfólks að leiðarljósi. Að fá „mentor“ er svolítið eins og að fara til markþjálfara eða sálfræðings. Viðkomandi veit kannski ekkert um mig í upphafi og því er ég óskrifad blað þegar við erum að kynnast. Þetta er frábær leið til að stíga út fyrir þægindahringinn og átta sig á því að möguleikarnir eru ótæmandi. „Mentorinn“ hafði engar fyrir fram mótaðar hugmyndir um hvað ég gæti eða gæti ekki og því voru spurningarnar meira um hvað ég vildi gera, af hverju, og hvernig ég ætlaði að komast þangað.“



Marianna Finnbogadóttir, verkefnastjóri menningar og upplifunar starfsfólks.



Helga Halldórsdóttir, forstöðumaður mannauðs.



Björn Björnsson, framkvæmdastjóri upplýsingatæknisviðs.



Guðfinna Helgadóttir, Svanhildur Ásta Haig og Baldvin Bjarki Gunnarsson eru ánægð með tækifæri sín hjá Arion banka.

Svanhildur bætir því við að Mentorprogrammið hafi ekki einungis nýst henni í starfi heldur einnig eftir hana persónulega. „Ég hef fengið aukna trú á sjálfa mig, hvað ég get og möguleika mína. Mentorprogrammið færði mig upp á næsta stig á starfsferlinum – og sem manneskja.“

Leiðbeinandinn lærir ekki minna en nemandinn

Guðfinna Helgadóttir, rekstrarstjóri á viðskiptabankasviði Arion, tók að sér að vera „mentor“ í fyrsta skipti sem Mentorprogrammið fór fram og hlakkar til að endurtaka leikinn.

„Það var mjög gefandi reynsla að vera slíkur leiðbeinandi,“ segir Guðfinna. „Nemandinn minn sagði mér til dæmis hvers vegna hann hefði valið mig sem „mentor“ og fannst mér það mjög áhugavert því ég hafði aldrei gefið þeim eiginleikum sem drógu viðkomandi að mér gaum. Eins fannst mér æðislegt að sjá nemanda minn vaxa og komast á næsta stað á starfsferlinum.“

Guðfinna hefur starfað í bankanum frá árinu 2010 en innan fjármálageirans í um tuttugu og fimm ár. Á þeim tíma hefur hún fengið við fjölbreytt verkefni. Hún hefur sinnt bakvinnslu, þjónustu í framlínu, markaðsmálum og eignastýringu, séð um lánanefndir og sinnt stefnumótun og þróun. Reynsla hennar er því víðtæk og fagnar hún því að geta deilt reynslu sinni og hjálpað samstarfsfélögum að blómstra.

„Margir eru leitandi og vilja vaxa, bæði í starfi en líka bara sem manneskjur. „Mentorinn“ getur veitt viðkomandi kjark til að taka ný skref á ferlinum. Það er svo gott að spegla sig í einhverjum sem er ekki yfirmaður þinn eða náinn samstarfsmaður dags daglega og hefur þar með ekki sterkar fyrir fram mótaðar hugmyndir um þig.“

Guðfinna segir enn fremur að það séu mikil forrættindi, og

”

Þess vegna er svo frábært og nauðsynlegt að vinnustaðurinn standi fyrir alls kyns verkefnum sem hafa tengslamyndun starfsfólks að leiðarljósi.

í raun fjársjóður, að hafa aðgang að þeim stóra hópi sérfræðinga sem starfi innan bankans. „Verkefnin eru svo ólík og fólkið svo fjölbreytt að það er alltaf eitthvað nýtt að gerast. Ég hef verið hér í fjórtán ár og þau hafa flogið hjá!“

Útskriftarprogrammið erlendri fyrirmynd

Nýlega ytti Arion úr vör öðru tilraunaverkefni innan bankans. Átján mánaða útskriftarprogrammi fyrir einstaklinga sem hafa lokið eða eru um það bil að ljúka háskólanámi með framúrskarandi árangri. Þar gefst litlum hópi ungra einstaklinga tækifæri til að kynna fjölbreyttum störfum Arion og spreyta sig á alls kyns ólíkum verkefnum.

„Það kom inn þvillikt magn af umsóknum, sem bendir til þess að það sé mikil eftirspurn eftir slíku verkefni á íslenskum vinnumarkaði,“ segir Marianna. „Að velja sjö nöfn úr bankanum var ekki auðvelt.“

Útskriftarverkefni Arion er sniðið að erlendri fyrirmynd, en margir af stærstu bönkum í Evrópu bjóða upp á slíka námsbraut fyrir nýtt starfsfólk. Námsbrautin er þannig uppbyggð að þátttakendur færast á milli sviða eða fyrirtækja Arion-samstæðunnar á nokkurra mánaða millibili og öðlast þar með yfirgripsmikla þekkingu og reynslu á fjölbreyttum verkefnum. Reynt er að velja inn fjölbreyttan hóp starfsfólks með ólíkan bakgrunn og menntun. „Í útskriftarprogramminu erum við fyrst og fremst að leita eftir einstaklega metnaðarfullu fólki, sem er reiðubúið að takast á við alls konar spennandi áskoranir og læra mikið á stuttum tíma. Þá skiptir ekki máli hvort fólk hefur bakgrunn í viðskiptafræði, hjúkrun eða jarðfræði,“ segir Björn Björnsson, framkvæmdastjóri upplýsingatæknisviðs Arion banka, en hann hefur, rétt eins og aðrir stjórnendur innan samstæðunnar, tekið þessari nýju námsbraut fagnandi.

Baldvin Bjarki Gunnarsson er einn þeirra sem voru valin inn í verkefnið. Hann hóf störf hjá Arion sumarið 2022 í viðskiptaumsjón og var svo í hlutastarfi þar til hann lauk námi í verkfræði síðasta vor. Baldvin ákvað að láta slag standa þegar útskriftarprogrammið var auglýst og var einn þeirra sem komust inn. Hann hóf leik í greiningu innan Stefnis, sjóðastýringarfyrirtækisins sem er hluti af Arion-samstæðunni, og starfar eins og sakir standa í áhættustýringu Arion banka. Næst fer hann í fjárfstýringu bankans og svo lýkur verkefni hjá honum í greiningardeildinni. Þá mun hann hafa öðlast viðtæka reynslu af störfum innan Arion á stuttum tíma.

„Ég sé að margt af því fólki sem maður lítur upp til hér í bankanum hefur mjög fjölbreyttan bakgrunn og reynslu,“ segir Baldvin. „Því er frábært að fá að kynna ólíkum sviðum og störfum og sömuleiðis alls kyns ólíku fólk.“

Marianna úr mannauðsdeild Arion segir bæði verkefni komin til að vera, enda samrýmist þau vel menningunni sem leitast er við að byggja upp innan fyrirtækisins. „Við viljum leyfa öllum að blómstra og virkja kraftinn í fólkinu okkar,“ segir hún.

Markþjálfun Önnu Claessen

Of margir boltar á lofti í einu

Það er mjög mikilvægt að virða mörkin sín en það getur reynst fólki erfitt að vinna með mörkin að sögn Önnu Claessen sem er markþjálfari með mikla reynslu.

Anna Claessen er þekkt fyrir að hjálpa fólki að ná fram markmiðum sínum, hvort sem er persónulega eða á vinnustaðnum, enda markþjálfari með mikla reynslu. Sérstaklega er hún reynslumikil sem streitu- og kulnunarmarkþjálfari en samhliða markþjálfun er hún einkaþjálfari sem þjálfar bæði einstaklinga og hópa. Anna talar um að það sé mikilvægt að vera ekki með of marga boltar á lofti í einu en hún vinnur með fjölbreyttum hópi einstaklinga og fyrirtækja þar sem áherslan er á persónulega þróun, aukna sjálfsvitund og árangursríka leiðtogaþæfni.

„Nútimakröfur eru alltof miklar. Við þurfum að passa okkur sjálf og læra að segja ekki já við öllu og við verðum að virða mörkin okkar. Það að vinna með mörk fólks er mjög mikilvægt og reynist fólki oft mjög erfitt. Eldri kynslóðin okkar lætur meira vaða yfir mörkin sín og á erfiðara með að segja nei á meðan yngri kynslóðin er meðvitaðri um mörkin og segir frekar nei,“ segir Anna og bætir við að þessi mismunur kynslóðanna geti myndað spennu og streitu, bæði á vinnustað og heima fyrir.

„Við erum mörg alin upp í mikilli meðvirkni sem felst í því að vera endalaust að hjálpa öðrum. Við gerum það oft frekar en taka á okkar eigin vandamálum sem við ættum frekar að vera að vinna í. Einnig er mikil krafa um að við séum alltaf til staðar fyrir alla, tókum þátt í öllu og gerum allt 100%. Við setjum staðalinn alltof hátt. Það er engan veginn raunhæft því það er enginn 100%. Og svo brjótum við okkur endalaust niður fyrir að ná ekki markmiðum okkar.“

Traust og mannúðleg nálgun

Anna segir mikilvægt að skapa góða og djúpa tengingu við skjólstæðinga sína. Hún vinnur ekki bara með þekkingu heldur



Anna Claessen er markþjálfari sem segir einkar mikilvægt að skapa góða og djúpa tengingu við skjólstæðinga sína.

”

„Það skiptir máli að vita hver þú ert, hvað þú vilt og hvað þú vilt verða. Með markþjálfuninni kemstu að því. Við verðum að kunna að spyrja okkur sjálf réttu spurninganna og gera hlutina á okkar forsendum.“

notar hún einnig innsæi og mannúðlega nálgun til að ná til kjarna þess sem skiptir máli. Fyrir Önnu er markþjálfun ekki bara töl til að bæta frammistöðu heldur lítur hún á hana sem ferli sem getur breytt viðhorfum og byggt upp sjálfstraust. „Ég hjálpa einstaklingum að sjá eigin styrkleika og takast á við hindranir með nýjum hætti. Með því að vinna með markþjálfun öðlast stjórnendur ekki bara skýrari sýn á markmið sín heldur einnig hæfileikann til að leiða aðra með samkennd og skýrleika.“

Huglægir þættir skipta sköpum

Anna hefur starfað víða, bæði á Íslandi og erlendis. Hún hefur unnið með stjórnendum í fyrirtækjum af öllum stærðum og gerðum, allt frá sprotafyrirtækjum til stórra fyrirtækja. Markþjálfunin hefur verið hennar helsta tæki og töl sem og reynsla lífsins. „Það skiptir máli að vita hver þú ert, hvað þú vilt og hvað þú vilt verða. Með markþjálfuninni kemstu að því. Við verðum að kunna að spyrja okkur sjálf réttu spurninganna og gera hlutina á okkar forsendum,“ segir Anna sem lítur björtum augum á framtíðina. „Hraðar tæknibreytingar og gervigreind munu auðvelda fólki vinnuna og í leiðinni lífið. Huglægir þætti eins og góð tilfinningagreind, gott innsæi og að kunna og geta lesið umhverfið vel munu skipta sköpum hvað bæði velliðan sem og árangur varðar. Það sama má segja um rökhugsun, markmiðasetning og stefnumótun líka en þessi atriði verða helstu aflvakar framtíðarinnar.“

Árvakur

Náðu stjórn á orðspori fyrirtækisins

Framúrskarandi starfsfólk vill starfa hjá fyrirtækjum sem það getur vaxið og blómstrað í. Það er því mikilvægt fyrir fyrirtæki að kynna sig vel og laða að framúrskarandi starfsfólk sem auðgar fyrirtækið.

Valdið hefur færst frá fyrirtækjum sem eru í leit að starfsmönnum yfir til starfsfólksins. Framúrskarandi starfsfólk er vandlátt og það fyllir það drifkrafti að starfa hjá fyrirtæki sem veitir því innblástur. Þetta snýst ekki bara um launin, framúrskarandi starfsfólk vill starfa hjá fyrirtækjum sem veitir gildum með því. Fyrirtæki þurfa að selja sig sem stað þar sem framúrskarandi starfsfólk getur blómstrað,“ segir Ariel Giusti, alþjóðlegur markaðsráðgjafi með MBA-gráðu frá Háskólanum í Denver í Bandaríkjunum, en hann og Árvakur hafa tekið höndum saman í verkefni Vinnustaðakynning þar sem fyrirtækjum er hjálpað að laða til sín rétta starfsfólkið. Árvakur framleiðir og kynnir myndskreið um fyrirtæki þar sem starfsfólk þess ræðir hvernig er að vinna hjá fyrirtækinu. Með lifandi frásögnum eru dregnir fram styrkleikar fyrirtækja í augum væntanlegra starfsmanna. Marksækni með markvissum herferðum á samfélagsmiðlum mbl.is er skýr og stöðug frásögn um fyrirtækið sem vörumerki.

Dýrmætur mannaudur

Vinnustaðurinn sem vörumerki, eða employer branding á ensku, er hugtak sem var fyrst kynnt af breska markaðssérfræðingnum Simon Barrow árið 1996. Síðan þá hefur þetta hugtak hlotið stöðugt meiri athygli enda er samkeppnin um gott starfsfólk sífellt að harðna og bestu fyrirtækin skilja að góður mannaudur er dýrmætur í hörðu samkeppnisumhverfi. Ariel talar um að markaðurinn um framúrskarandi starfsfólk sé svo harður að þetta snúist ekki lengur eingöngu um að manna lausar stöður. „Fyrirtæki vilja laða að sér fólk sem deilir með þeim gildum og passar inn í menningu þeirra. Með því að efla og styrkja vörumerkjavirði fyrirtækisins aðgreinir fyrirtækið sig frá öðrum fyrirtækjum á sama markaði sem og kynnir fyrirtækjamenningu sína. Með því er verið að byggja upp fyrirtækið sem og vörumerki sem fólk vill vera hluti af.“



Morgunblaðið/Arni Sæberg

Ariel Giusti segir að samkeppnin um framúrskarandi starfsfólk sé stöðugt að harðna og það sé því nauðsynlegt fyrir fyrirtæki að kynna og efla fyrirtækjamenningu sína.

Framúrskarandi starfsfólk auðgar fyrirtækið

Þá segir Ariel að sterkt vörumerki laði ekki eingöngu að sér framúrskarandi starfsfólk heldur auðgi það vörumerkið og geri það persónulegra. „Þegar starfsfólk tileinkar sér

”

Öll fyrirtæki vilja laða að og halda framúrskarandi starfsmönnum en fæstum tekst að auglýsa vörumerki sitt nægilega vel. Vinnustaðakynning aðgreinir fyrirtækið frá öðrum og sýnir fyrirtækið sem fyrsta valkost fyrir framúrskarandi starfsmenn.“

gildi fyrirtækisins verður það áreiðanlegir talsmenn vörumerkisins sem tengir ímynd fyrirtækisins við reynslu neytandans. Sögur og reynsla starfsmanna dýpkar vörumerkið og þá er auðveldara að samsama sig því auk þess sem það eykur traust. Neytendur laðast að vörumerkjum sem sýna fólkið á bak við fyrirtækið og það skapar persónulegr tengsl sem er mikils virði á markaði þar sem valmöguleikarnir eru margir.“

Sýnileiki og trúverðugleiki

Inntur eftir því hvort Vinnustaðakynning sé nauðsynleg á Íslandi þar sem allir þekkja alla segir Ariel að það sé ekkert síður þörf á góðu vörumerkjavirði á litlu markaðssvæði. „Þó markaðurinn sé lítill og allir þekki alla þá þurfa fyrirtæki að ná stjórn á orðspori sínu. Kunnugleiki þýðir ekki alltaf að fólk þekki gildi fyrirtækisins eða viti af hverju það ætti að vinna fyrir fyrirtækið. Vinnustaðakynning aðgreinir fyrirtækið frá öðrum og sýnir fyrirtækið sem fyrsta valkost fyrir framúrskarandi starfsmenn. Öll fyrirtæki vilja laða að og halda framúrskarandi starfsmönnum en fæstum tekst að auglýsa vörumerki sitt nægilega vel. Lausnin er Vinnustaðakynning sem hjálpar fyrirtækjum að byggja upp vörumerkjavirði sitt, sama hversu stór þau eru. Með því fá fyrirtæki sýnileika, trúverðugleika og sterkt vörumerki. Með því að varpa ljósi á einstaka menningu sína og gildi laða fyrirtæki ekki bara að sér fleiri umsækjendur heldur réttu umsækjendurna, fólk sem vill starfa lengi hjá fyrirtækinu og leggja sitt af mörkum til að fyrirtækið nái árangri.“



Jólagjöfin fyrir fyrirtæki er 66°Norður

Gjafir og gjafakort frá 66°Norður hafa notið mikilla vinsælda í gegnum tíðina en fyrirtækið býður upp á mikið úrval af vönduðum vörum þar sem allir geta fundið eitthvað við sitt hæfi.



Gjafakort Kort/ stafrænt

Gjafakortin henta flestum enda úr miklu að velja. Breitt vöruúrval og fallegar vörur.



Straumur Sandalar

Skórnir innihalda níu þrýstipunkta sem miða að því að örva blóðflæði með léttu nuddi á mikilvægum punktum iljarinnar.

9.900 kr.



Vatnajökull Polartec® Powerfill™ vesti

Létt og einstaklega hlýtt vesti sem hentar jafnt í fjallaferðir og ferðir innanbæjar.

36.000 kr.



66°North Snyrtitaska

Snyrtitaska úr endingargóðu og vatnsfráhrindandi efni. Taskan er fódruð að innan.

6.500 kr.

Hafðu samband við fyrirtækjasvið 66°Norður með tölvupósti á netfangið soludeild@66north.is eða í síma 535-6660 og fáðu tilboð fyrir þitt fyrirtæki.

66north.is
@66north



Markaðslaun 2025

Launaviðmið sem þú getur treyst

- Yfir 20 þúsund launþegar
- Markaðslaun fyrir yfir 160 starfsheiti
- Laun helstu atvinnugreina
- Septemberlaun 2024
- Ístarf starfaflokkunarkerfi

Markaðslaun PwC eru ómissandi verkfæri til að tryggja sanngjörn og samkeppnishæf laun á íslenskum vinnumarkaði.

Nánari upplýsingar á www.pwc.is/markadslaun

PwC | Sími 550 5300 | www.pwc.is

Reykjavík | Akureyri | Húsavík | Hvolsvöllur | Selfoss

