

Mannauðsstefna



Markmið mannauðsstefnu Öskju er að laða að, ráða, efla og halda í hæft starfsfólk. Lögð er sérstök áhersla á að skapa menningu sem einkennist af gleði, samvinnu og sveigjanleika þar sem starfsfólk leggur sig fram við að veita framúrskarandi þjónustu.

Gildin okkar eru:

Fagmennska: við viljum tryggja gæði og fagmennsku í öllu okkar starfi og að það endurspeglist í vinnubrögðum og þjónustu. Við leggjum okkur fram við að koma auga á leiðir til þess að gera hlutina stöðugt betur og ná meiri árangri.

Metnaður: við leggjum okkur fram við að veita framúrskarandi þjónustu þar sem metnaður einkennir viðmót og verkefni.

Heiðarleiki: : við komum heiðarlega fram hvort sem er við samstarfólk eða viðskiptavini. Uppbyggileg og lausnamiðuð samskipti eru höfð að leiðarljósi í öllu okkar starfi.

Gleði: við leggjum öll okkar af mörkum til að viðhalda menningu sem einkennist af gleði, þannig að við hlökkum til að til að mæta í vinnuna og gera okkar besta á hverjum degi.

Ráðningar og móttaka nýrra starfsmanna

- Við gerum kröfur um fagmennsku og árangur. Því er lögð áhersla á að laða að umsækjendum með fjölbreyttan bakgrunn, mikla þjónustulund og jákvætt viðhorf
- Við val á nýju starfsfólki er horft til þess að gildi starfsmanns falli að gildum vinnustaðarins og hvernig samsetning deildar eða teymis er hverju sinni
- Við styðjumst við faglegar aðferðir við ráðningar: s.s. eins og stöðluð viðtöl, próf eða raunhæf verkefni. Faglegt ráðningarferli styrkir jákvæða ímynd vinnustaðarins bæði inn á við og út á við
- Starfslýsingar eru til fyrir öll störf og breytast þær eftir þörfum fyrirtækisins
- Vel er tekið á móti nýju starfsfólki, en markmiðið er að því líði vel á vinnustaðnum frá fyrsta degi
- Nýir stjórnendur fá handleiðslu og þjálfun



Starfsumhverfi

- Mikið er lagt upp úr að viðhalda góðum starfsanda þar sem samvinna og sveigjanleiki eru í forgrunni. Áhersla er lögð á opin og uppbyggileg samskipti. Leitað er lausna og jákvæðni höfð að leiðarljósi í samskiptum. Metnaður er lagður í að ná árangri og fagna áfangasigrum
- Mikilvægt er að starfsfólk hafi umboð til athafna og fái reglulega endurgjöf á störf sín og frammistöðu. Allir hafi aðgang að nauðsynlegum upplýsingum og hafi þau tæki og tól sem þarf til að sinna starfi sínu vel
- Við viljum gera starfsfólki kleift að samræma atvinnu- og fjölskyldulíf með sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum eða tilfærslu í starfi, þar sem því verður við komið og að mismunandi fjölskylduaðstæðum sé sýndur skilningur
- Við styðjum við heilbrigðan lífstíl starfsfólks, en heilbrigðir starfsmenn skila meiri árangri og eru ánægðari. Er þetta m.a. gert með árlegum íþróttastyrk, heilsutengdum viðburðum og hollum mat í mötuneytinu
- Stjórnendur eru hvattir til að sýna starfsfólki umhyggju sem endurspeglast m.a. með því að hafa reglulega samband við starfsfólk í veikindum og athuga með líðan. Sérstökum aðstæðum starfsfólks er sýndur skilningur og komið til móts við hvern og einn eins og hægt er starfseminnar vegna
- Mikið er lagt upp úr öryggi starfsfólks. Áhættumat er til fyrir öll störf og öryggisnefnd er starfandi
- Viðhorf starfsfólks til starfsumhverfis, stjórnunar og líðan á vinnustað er reglulega kannað til að fá endurgjöf á hvað er vel gert og hvað mætti betur fara svo tryggja megi stöðugar framfarir vinnustaðarins. Stutt er við starfsfólk til að það rækti með sér lausnamiðað og jákvætt viðhorf sem auðveldar alla framþróun og hefur jákvæð áhrif á samvinnu
- Við höldum reglulega sameiginlega viðburði fyrir alla í fyrirtækinu m.a. með það að markmiði að auka samvinnu á milli deilda og fyrirbyggja deildarmúra
- Við sköpum rými og bjóðum upp á aðstöðu á vinnustaðnum fyrir fólk til að endurhlaða orkuna sína

Starfslok

- Vandað er til við viðskilnað vegna starfsloka sama hver ástæða þeirra er
- Þegar um starfslok vegna aldurs er að ræða er leitast við að finna farsælar lausnir sem henta bæði starfsmanninum og fyrirtækinu með það að markmiði að starfsfólk sem er við það að hefja nýtt æviskeið skilji við vinnustaðinn á jákvæðan hátt



Stjórnun og forysta

- Gerðar eru kröfur um að stjórnendur Öskju búi yfir leiðtogahæfni og sé fyrirmynd í að framfylgja gildunum okkar
- Stjórnendur gegna lykilhlutverki í upplýsingamiðlun og samskiptum og í því að veita starfsfólki leiðsögn, stuðning, hvatningu og endurgjöf
- Þeir hvetja til þekkingarmiðlunar, opinna og hreinskiptinna skoðanaskipta og stuðla þannig að því að starfsfólk taki virkan þátt í ákvörðunartöku sem varðar starf þess og þróun vinnustaðarins
- Stutt er markvisst við þá sem veljast til stjórnunarstarfa með þjálfun og fræðslu. Á tveggja til þriggja ára fresti býðst efnilegu ungu starfsfólki að fá þjálfun í jafningjastjórnun til að styðja þau í að takast á við meira krefjandi verkefni og meiri ábyrgð í framtíðinni

Þekking og fræðsla

- Áhersla er lögð á markvissa fræðslu og starfsþróun með fjölbreyttum tækifærum fyrir starfsfólk til að vaxa og þróast í starfi. Mikilvægt er að fræðslan taki mið af stefnu Öskju hverju sinni
- Grunnurinn að skilvirkri og gagnlegri starfsþróun er að starfsfólk og stjórnendur í hverri deild vinni markvissa þarfagreiningu, t.d. í gegnum regluleg starfsmannasamtöl. Starfsþróun er margvísleg og getur falist í fræðslu og þjálfun, aukinni ábyrgð eða nýjum verkefnum
- Bæði stjórnendur og starfsfólk þurfa að vera vakandi fyrir starfsþróunarmöguleikum og fræðsluþörfum. Mikilvægt er að hver og einn starfsmaður eigi frumkvæði að sinni starfsþróun og sýni metnað til að takast á við nýjar áskoranir og þróast í starfi. Nýta skal starfsmenntasjóði stéttarfélaganna eins og kostur er til að standa straum af kostnaði við námskeið, bæði fyrir einstaklinga og hópa
- Stutt er við starfsfólk af erlendum uppruna að sækja námskeið í starfstengdri íslenskukennslu

Jafnrétti

- Liður í því að laða að og halda í gott starfsfólk er að bjóða samkeppnishæf kjör. Markmið jafnlaunastefnu Öskju er að vera eftirsóttur vinnustaður þar sem konur og karlar hafa jöfn tækifæri í starfi. Allir starfsmenn njóti þannig jafnra launa og sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf
- Við ákvörðun um starfskjör er horft til starfsaldurs, frammistöðu, markaðsaðstæðna og launa í samanburðarhópi. Til að framfylgja þessari stefnu hefur Jafnlaunastaðallinn íST 85:2012 verið innleiddur. Jafnlaunakerfi fyrirtækisins nær til allra starfsmanna Öskju
- Askja er með stefnu og aðgerðaáætlun gegn einelti, kynferðislegri og kynbundinni áreitni og ofbeldi í samræmi við reglugerð nr. 1009/2015 og 22. gr. laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Í aðgerðaáætlun kemur fram hvert hægt er leita eftir aðstoð. Fordómar, einelti og ofbeldi af hvaða tagi sem er eða kynbundin eða kynferðisleg áreitni er ekki liðin hjá Öskju

