



Mannauðsstefna Íslandsbanka

Mannauðsstefna Íslandsbanka

Markmið Íslandsbanka er að ráða, efla og halda hæfu og traustu starfsfólki. Lögð er sérstök áhersla á að skapa jákvæða menningu, með sterkri liðsheild, tækifærum til þróunar, hvatningu til að sýna frumkvæði, opnum skoðanaskiptum og góðri miðlun upplýsinga.

Stefnan skiptist í ó megin flokka:

1. Við ráðum besta fólkið
2. Hvetjandi starfsumhverfi
3. Þekking og fræðsla er lykillinn að árangri
4. Sköpum bestu liðsheildina
5. Jafnlaunastefna
6. Jöfn tækifæri

Mannauðsstefna Íslandsbanka er samþykkt af framkvæmdastjórn bankans og er mannauðssvið eigandi hennar. Stefnuna skal endurskoða á tveggja ára fresti og ber mannauðsstjóri ábyrgð á að endurskoðun eigi sér stað. Stefnan er birt á vefsíðu bankans og innri vef bankans.

1. Við ráðum besta fólkið

Íslandsbanki er fjármálafyrirtæki í fremstu röð sem gerir kröfur um árangur. Þess vegna sækist bankinn eftir metnaðarfullu fólki með fjölbreyttan bakgrunn.

Tekið er á móti umsækjendum með faglegu og jákvæðu viðmóti og bankinn er kynntur á markvissan hátt. Umsækjendur eru settir undir sömu mælistiku og fara í gegnum sama ferli. Lögð er áhersla á að öllum umsækjendum sé svarað. Mannauðssvið kemur að ráðningum bankans sem óháður aðili sem tryggir faglega ráðningu.

Að mörgu þarf að huga þegar nýr starfsmaður er valinn, t.d. að persónuleg gildi samsvari gildum bankans ásamt samsetningu og menningu viðkomandi einingar. Ef samsetning teymis er einsleit er mikilvægt að auka fjölbreytni innan hópsins. Þetta á bæði við um innri og ytri ráðningar. Mjög mikilvægt er að ráða fólk í störf við hæfi.

Nýir starfsmenn þurfa að komast hratt og örugglega inn í starfið, vita til hvers er ætlast af þeim, læra á þau verkfæri og vinnubrögð sem þarf til að ná árangri

Við ákvörðun um starfslok er byggt á frammistöðu, reynslu og viðhorfi starfsmanna. Þegar starfslok nálgast vegna aldurs leitast Íslandsbanki við að finna farsælar lausnir báðum aðilum til hagsbóta.

2. Hvetjandi starfsumhverfi

Jafnvægi milli vinnu og einkalífs skiptir miklu máli. Reynt er að lágmarka yfirvinnu og leitast er við að atburðir og námskeið séu haldin á vinnutíma þar sem því er við komið.

Lögð er áhersla á sveigjanlegan vinnutíma þar sem því verður við komið. Sveigjanlegur vinnutími virkar í báðar áttir, þ.e. starfsmaður getur sinnt persónulegum erindum á vinnutíma og sýni bankanum sveigjanleika á móti þegar þörf er á. Mismunandi fjölskylduáðstæðum s.s veikindum barna eða umönnun aldraðra foreldra, er sýndur skilningur.

Íslandsbanki leggur metnað sinn í að starfsmenn hafi yfirsýn yfir starfsemi bankans og sýni frumkvæði við öflun upplýsinga, m.a. með því að sækja kynningar, fundi og lesa efni sem er birt á innri vef. Þannig eru starfsmenn virkjaðir við mótun bankans. Viðhorf starfsmanna er kannað reglulega en endurgjöf starfsmanna tryggir stöðugar framfarir í bankanum.

Heilbrigðir starfsmenn skila meiri árangri og eru ánægðari í starfi. Þar af leiðandi leggur Íslandsbanki áherslu á að styðja við heilbrigði og góða líðan starfsmanna. Starfsmenn eru hvattir til að stuðla að vellíðan á vinnustað og taka þannig þátt í að skapa starfsumhverfi sem er laust við einelti og kynferðislegt áreiti. Bankinn stenst kröfur um vinnuvernd.

Bankinn hefur tileinkað sér hugmyndafræðina um Orkustjórnun en hún er leið til þess að auka færni fólks til að takast á við álag og ná að afkasta meira á skemmri tíma. Þannig er leitast við að lágmarka streitu og auka jafnvægi á milli vinnu og einkalífs.

Umhyggja fyrir starfsfólki er mikilvægur þáttur í menningu Íslandsbanka. Stjórnendur eru hvattir til að hafa reglulega samband við starfsmenn í veikindum og athuga með líðan. Ef um langtíma-veikindi er að ræða eru starfsmenn hvattir til að halda reglulegu sambandi við sína deild/svið og mæta á starfsmannafundi, í kaffi, á viðburði eða fræðslu eftir því sem þeir treysta sér til.

3. Þekking og fræðsla er lykilinn að árangri

Grunnurinn að öfluggu og fjölbreyttu fræðslustarfi er markviss þarfagreining sem er unnin í samvinnu við starfsmenn allra deilda. Góð þekking starfsmanna skilar meiri árangri og starfsmenn eru ánægðari í starfi.

Markviss nýliðapjálfun er lykilatriði í því að stytta þann tíma sem það tekur nýjan starfsmann að ná fullum afköstum. Fyrstu kynni nýrra starfsmanna á bankanum geta mótað viðhorf þeirra til langs tíma og er því mjög mikilvægt að skapa jákvæð tengsl við vinnustaðinn frá upphafi.

Starfsmenn og stjórnendur þurfa að vera vakandi yfir fræðsluþörfum, bæði persónulega og sinnar einingar. Starfsmenn sem fara á námskeið, lesa áhugaverðar greinar, eða fara á ráðstefnur eiga að miðla áfram þekkingu sinni til samstarfsmanna. Starfsmenn sem eru með sérfræðiþekkingu á ákveðnu sviði eru hvattir til að miðla henni áfram.

Uppbyggjandi og markviss endurgjöf er forsenda þess að starfsmenn geti bætt sig og gerir starfsþróun markvissari. Starfsmenn og stjórnendur bera sameiginlega ábyrgð á því að frammistaða sé rædd reglulega.

Mikið er lagt upp úr starfsþróun og eru fjölbreytt tækifæri í boði fyrir starfsmenn til að vaxa og þróast í starfi. Starfsþróun getur verið af ýmsum toga, til dæmis getur hún falist í fræðslu og þjálfun, nýjum verkefnum eða aukinni ábyrgð. Það er á ábyrgð starfsmanna að sýna frumkvæði og metnað til að þróast í starfi og takast á við nýjar áskoranir.

4. Sköpum bestu liðsheildina

Íslandsbanki leggur áherslu á menningu þar sem uppbyggileg og lausnamiðuð samskipti eru ríkjandi. Gagnrýni er nauðsynleg en það er ekki sama hvernig hún er sett fram. Neikvæðni leiðir sjaldan til uppbyggilegrar umræðu.

Bankinn leggur metnað í að ná árangri og fagna þegar vel hefur tekist til. Ánægja starfsmanna ræðst að miklu leyti af árangri og því er mikilvægt að fagna áfangasigrum sem verður hvatning til frekari verka. Hægt er að fagna með margvíslegum og einföldum hætti, s.s. kaffispjalli, hrósi, "high five", bjölluhljómi, klappi á bakið og ábendingu á Workplace

Lögð er áhersla á menningu sem hvetur til árangurs. Mikilvægt er að starfsmenn hafi umboð til athafna, fá hrós og endurgjöf, nauðsynlegar upplýsingar og tækifæri til að taka þátt í verkefnum og þróun bankans.

Bankinn er stöðugt í mótun og allt sem starfsmenn gera til að hafa áhrif á starfsumhverfið mótast bankann. Hafa ber í huga að starfsmenn móta bankann með orðum og athöfnum, jafnt í stórum sem smáum málum. Gerð er sú krafa til starfsmanna að þeir sýni eldmóð og fagmennsku og vinni saman að því að gera Íslandsbanka að hreyfiafli til góðra verka. Hver einasti starfsmaður gegnir hlutverki við að skapa bestu liðsheildina.

Gildin eru mikilvæg fyrir árangur bankans. Þess vegna skiptir miklu að starfsmenn tileinki sér og "lifi" gildin. Með því að starfsmenn tileinki sér gildin er hægt að ná betri árangri, skapa skemmtilegra starfsumhverfi og auka ánægju viðskiptavina.

5. Jafnlaunastefna

Ein af lykilforsendum þess að laða að og halda í gott starfsfólk er að bjóða samkeppnishæf kjör. Við ákvörðun um starfskjör er tekið mið af árangri, ábyrgð, álagi, frammistöðu og markaðsaðstæðum, allt innan ramma kjarasamnings.

Markmiðið með jafnlaunastefnu er að Íslandsbanki tryggi að fyllsta jafnréttis á milli kynja sé gætt við launaákvæðanir. Jafnlaunastefnu Íslandsbanka er ætlað að tryggja réttindi um að starfsfólki skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf óháð kyni. Með jöfnun launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir alla óháð kyni. Til þess að framfylgja stefnunni fer Íslandsbanki eftir Jafnlaunastaðli um jafnlaunakerfi.¹ Jafnlaunakerfið nær til allra starfsmanna Íslandsbanka.

Íslandsbanki leggur jafnframt áherslu á fjölbreytt hlunnindi í samvinnu við SÍ og SSF.

6. Jöfn tækifæri

Íslandsbanki leggur áherslu á jafnrétti kynjanna og að nýta til jafns styrkleika alls starfsfólks, óháð kyni. Íslandsbanki vinnur sérstaklega að jafnri meðferð starfsmanna sinna og að koma í veg fyrir hverskonar mismunum innan bankans vegna kynþáttar, þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðunar, fötlunar, skertrar starfsgetu, aldurs, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna eða kyntjningar. Jafnframt leggur bankinn áherslu á að vinna gegn mismunum og að koma á og viðhalda jafnri meðferð einstaklinga á vinnumarkaði.²

Í auglýsingum eru störf ókyngreind. Þegar við höfum val um jafnhæfa einstaklinga skal ráðið það kyn sem hallar á í einingunni. Gildi bankans og samsetning sviðs/deildar eru höfð til hliðsjónar við ráðningar. Ef gild rök mæla með því að ráðinn er einstaklingur af ákveðnu kyni vegna hlutlægra þátta sem tengjast starfinu er það heimilt. Stefnt er að því að hafa sem jafnast hlutfall kynja á sviðum, deildum, nefndum, ráðum og stjórnnum sem og í stjórnendastöðum.

Stjórnendur og starfsmenn, óháð kyni, eru hvattir til að afla sér aukinnar þekkingar. Starfsmenn hafa sambærilega möguleika til starfsþjálfunar, endurmenntunar og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings öðrum störfum, þar sem það á við. Starfsmenn hafa jöfn tækifæri til að þróast í starfi, óháð kyni.

Starfsfólki er gert kleift að samræma skyldur sínar gagnvart vinnu og fjölskyldu með sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum, eða annarri vinnuhagræðingu, eftir því sem við verður komið og þörf er á. Feður jafnt sem mæður eru hvött til að nýta sér rétt sinn til fæðingarorlofs. Komið er til móts við óskir starfsfólks um sveigjanlega töku fæðingar- og foreldraorlofs þar sem því er við komið. Ennfremur skal auðvelda starfsmönnum að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof.

Allt starfsfólk, óháð kyni, á rétt á því að komið sé fram við það af virðingu og að það sæti ekki einelti, kynbundinni eða kynferðislegri áreitni og ofbeldi.

Íslandsbanki er með stefnu og aðgerðaráætlun gegn einelti, kynferðislegri og kynbundinni áreitni og ofbeldi.³

Starfsmenn geta leitað til ýmissa aðila innanhúss og einnig trúnaðarlæknis til að koma málum í réttan farveg. Mannauðssvið ber ábyrgð á úrlausn mála. Ef sýnt þykir að einelti, kynbundin og/eða kynferðisleg áreitni eða ofbeldi hafi átt sér stað er tekið á því með formlegum hætti og getur ferlið endað með brottvísun úr starfi.

¹ Jafnlaunastaðall ÍST85:2012

² Sbr., lög nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði.

³ Til samræmis við reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum og 22. gr. laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.