



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 6 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 var samþykkt á fundi framkvæmdarstjórnar Íslandsbanka 16.10.2018 og gildir í 2 ár í senn. Mannauðsstjóra ber að hafa forgöngu um endurskoðun.

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 og 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 sýnir bankanum sveigjanleika á móti þegar þörf er á. **Mismunandi fjölskylduaðstæðum** 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 langtímaveikindi 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 öflugu 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. kaffispjall, hrós, “high five”, bjölluhljómur, klapp á bakið og ábending á innra neti.

Lögð er áhersla á menningu sem hvetur til árangurs. Mikilvægt er að starfsmenn hafi umboð til athafna, fái **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 mótar 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 frumkvæði** og taki þátt í að gera Íslandsbanka að besta bankanum. 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 **fullsta jafnréttis á milli kynja** sé **gætt við launaákvæðanir**. Jafnlaunastefnu Íslandsbanka er ætlað að tryggja þau réttindi sem fram koma í 19.-22. grein laga nr. 10/2008 um að **konum og körlum** skulu greidd **jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf**. Til þess að framfylgja stefnunni fer Íslandsbanki eftir Jafnlaunastaðlinum ÍST 85:2012 um jafnlaunakerfi. Íslandsbanki skuldbindur sig til að fylgja kröfum staðalsins um:

- lagalegar kröfur og aðrar kröfur
- að skjalfestum jafnlaunamarkmiðum sé fylgt
- að framkvæma launagreiningar, innri og ytri úttektir
- að vaktaðir séu þættir eða viðmið sem áhrif hafa á launamyndun
- eftirlit og stöðugar umbætur sé þess þörf
- að jafnlaunakerfið sé skjalfest, innleitt og því viðhaldið

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 kvenna og karla.

Í auglýsingum eru **störf ókyngreind**. Ef karl og kona eru í lokaúrtaki um starf og þau eru jafn hæf er leitast við að ráða það kyn sem hallar á. 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 samkvæmt 24 gr. laga nr. 10/2008. 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, í samræmi 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.

Starfsmenn geta leitað til ýmissa aðila innanhúss og einnig trúnaðarlæknis sem koma málinu í réttan farveg. 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.