

Markmið „Ráðgjafa að láni“

Markmiðið með „Ráðgjafa að láni“ er að þjónusta stofnanir við eigin greiningu á stöðu mannauðsstjórnunar.

Með verkefninu er stefnt að því að fyrir liggja hugmyndir um úrbætur og áherslur í starfsþróunarmálum og endur- og símenntun starfsmanna.

Með þátttöku í „Ráðgjafa að láni“ fá stofnanir til dæmis;

- þarfagreiningu fræðslu og þjálfunar
- tillögur að úrbótum og ráðgjöf
- stuðning við gerð starfsþróunaráætlana.

Ávinningur markvissrar mannauðsstjórnunar er meðal annars;

- ánægðari starfsmenn
- aukin tryggt starfsfólks
- ánægðari þjónustuþegar
- færri fjarvistir
- minni starfsmannavelta
- aukin framleiðni
- aukin gæði/betri þjónusta
- betri imynd.



UMSAGNIR ÞÁTTTAKENDA

Landgræðsla ríkisins hefur tekið þátt í verkefni Fræðslusetursins Starfsmenntar sem nefnist „Ráðgjafi að láni“. Mikil ánægja var með verkefnið og samstarfið kringum það. Ráðgjöfin sem stofnunin naut var afar fagleg og hefur nýst stofnuninni og starfsfólki mjög vel. Meðal annars má þar nefna markvissari áætlanir í starfsþróunarmálum og skýrari starfsmannastefnu.

Sveinn Runólfsson

landgræðslustjóri

Verkefnið „Ráðgjafi að láni“ var mjög gagnlegt að okkar mati. Við náðum skarpari sýn á ýmis atriði innanhúss og fengum yfirsýn yfir stöðu mannauðsstjórnunarmála í stofnuninni. Við höfðum unnið töluverða vinnu í málaflokknum áður en að verkefninu kom en ráðgjafinn reyndist okkur vel í að koma hlutunum í samhengi. Ég tel óhikað að allar stofnanir hefðu gagn af því að taka þátt í slíku verkefni, burtséð frá stærð, umfangi eða stöðu.

Svandís Svavarsdóttir

aðstoðarforstöðumaður Samskiptamiðstöðvar heyrnarlausra og heyrnarskertra

Bæklingur þessi er gefinn út af Fræðsluetrinu Starfsmennt. Aðilar að því eru:



STÉTTARFÉLAG Í
ALMANNATJÓNUSTU



STARFSMANNAFÉLAG
REYKJAVÍKURBORGAR



FJÁRMÁLARÁÐUNEYTIÐ

BÆJARSTARFSMANNAFÉLÖG

SEM GERA

KJARASAMNINGA VIÐ RÍKIÐ

Útgefandi: Fræðsluatriði Starfsmennt

Útgáfuár: 2005

Höfundar texta: Björgvin Filippusson,

Gylfi Dalmann og Ingrid Kuhlman

Ritstjórn: Þórarinn Eyfjörð

Umbrot og hönnun: Kraftaverk

Myndskreytingar: Steingrímur Eyfjörð

Allur réttur áskilinn: ©2005 Fræðsluatriði Starfsmennt

RÁÐGJAFI AÐ LÁNI



Starfsumhverfi stofnana

Starfsumhverfi stofnana hefur breyst mikið á undanförunum árum. Kröfur um þekkingu, sérstaka hæfni og ákveðna menntun á flestum sviðum hafa vaxið til muna. Störf eru bæði orðin sérhæfðari og fjölbreyttari sem kalla á aukið innsæi og nánara samstarf. Krafist er aukinnar skilvirkni stjórnsýslunnar og að stofnanir skili góðum árangri í starfsemi sinni. Allt þetta veldur því að starfsþróun og sí- og endurmenntun er orðin afar mikilvægur þáttur í rekstri stofnana.

Stjórnun mannauðs er einn af kjarnaþáttunum í allri stjórnun. Þessi þáttur í innra starfi stofnana hefur bein áhrif á möguleika þeirra og starfsmanna til að ná fram sameiginlegum markmiðum sínum. Mikilvægt er að stefna stofnunar í starfsmannamálum tengist starfs- og heildarmarkmiðum í rekstri. Fræðsla og þróun starfsmanna á einnig að tengjast heildarmarkmiðum stofnunar og skila báðum aðilum gagnkvæmum ávinningi. Grunnur að góðu starfi stofnana er starfsfólkið sem þar vinnur. Markviss, jákvæð og framsækin stjórnun mannauðs getur því verið lykillinn að velgengni í starfi stofnana.



Ráðgjafi að láni

Fræðslusetrið Starfsmennt stóð fyrir tveimur verkefnum árið 2002, sem sérstaklega voru ætluð til hvatningar fyrir stofnanir ríkisins á sviði starfsþróunar og þjálfunar. Verkefnin voru hvatningarráðstefna sem bar yfirskriftina „**Brettum upp ermar**“ og námskeiðið „**Að treysta grunninn**“.

Verkefni þessi gáfu til kynna að stofnanir væru misvel í stakk búnar til að sinna markvissri mannauðsstjórnun. Ýmsar stofnanir geta sinnt þessum þætti ágætlega, en eðlilega virðist nokkuð um að stofnanir hafi ekki þá möguleika í málaflokknum sem æskilegt væri. Vegna þessa var ákveðið að setja af stað verkefnið „Ráðgjafi að láni“, sem miðar að því að bjóða stofnunum aðstoð í þessum

málum þeim að kostnaðarlausu. Við framkvæmd verkefnisins eru myndaðir nokkrir hópar stofnana og hverjum stofnanahópi sinnir sérstakur ráðgjafi. Ráðgjafarnir vinna að verkefninu samkvæmt samkomulagi við forstöðumenn stofnana og ábyrgðarmenn starfsmannamála og með hliðsjón af þeirri stefnu sem ríkir í starfi viðkomandi stofnunar.

Hver er núverandi staða þinnar stofnunar?

- _ Er til skráð starfsmannastefna?
- _ Er til jafnréttisáætlun?
- _ Er til heilsustefna?
- _ Eru til sérstakar siðareglur?
- _ Er ráðningarferlið vel skipulagt?
- _ Eru allir starfsmenn með skýrar starfslýsingar?
- _ Er til áætlun um það hvernig skal taka á móti nýjum starfsmönnum?
- _ Hefur verið mótuð stefna um starfsþróun, sí- og endurmenntun?
- _ Eru haldin starfsmannasamtöl?
- _ Er markvisst hugsað um endurgjöf til starfsmanna?
- _ Fá starfsmenn fullnægjandi upplýsingar um það sem er að gerast á vinnustaðnum?
- _ Gefst starfsmönnum kostur á sveigjanlegum vinnutíma?
- _ Er stuðst við starfslokaviðtöl?
- _ Hefur farið fram mæling á starfsánægju?
- _ Er trúnaðarmaður virkur og hlutverk hans viðurkennt?
- _ Er sérstakur starfsmannastjóri eða ábyrgðarmaður starfsmannamála?
- _ Er starfsmannafélag innan stofnunarinnar?
- _ Er til starfsmannahandbók?



Mörg NEI við spurningunum hér að ofan gætu gefið visbendingu um að styrkja mætti ymsa þá þætti í innra starfi, sem ráðgjafanum í samstarfi við forstöðumann, ábyrgðarmann starfsmannamála og aðra starfsmenn stofnunarinnar, er sérstaklega ætlað að vinna að.

Skuldbinding stofnana sem taka þátt

Þegar stofnanir taka þátt í „Ráðgjafi að láni“ er skilgreint hvernig verkið verður unnið og hverjir koma að þeirri vinnu. Sú skilgreining á sér stað milli forstöðumanns og ráðgjafa eftir kynningarfund á vegum Fræðslusetursins Starfsmenntar. Stofnun sem tekur þátt í verkefninu skuldbindur sig til að gera ráð fyrir þátttöku og vinnuframlagi stjórnenda og annarra starfsmanna, allt í samræmi við endanlega ákvörðun ráðgjafa og forstöðumanns. Forstöðumaður er lykill að vel heppnuðu verkefni, hvort sem er með beinni þátttöku eða stuðningi. Án hans þátttöku og áhuga hefur verkefnið ekki möguleika á að nýtast eins og best verður á kosið.