

Hulda Anna Arnljótsdóttir (2007). „Mannauðsefning – Mál málanna“. SFR-Blaðið, 5.tbl. 49. árg. bls. 15.

„Að virkja mannauðinn“ er margsögð setning sem er fólki svo töm að hún lifir nánast sjálfstæðu lífi. Hættan sem fylgir því að svona upphrópanir komast í tísku er að merking getur glatast og eftir staðið innihaldslaust gjálfur sem enginn veit almennilega hvað þýðir. Þá ætla margir að efling mannauðs geri sig bara sjálf, það þurfi engar sérstakar aðgerðir til að fá fólk til að vinna vinnuna sína. Slík örlög eru ekki sanngjörn fyrir þessa stjórnunaraðferð sem miðar að því að bæta starfsumhverfi, líðan starfsmanna og árangur stofnana. Mannauðsstjórnun felur það í sér að laða fram það besta í starfsmönnum og gefa þeim færi á að þróa hæfileika sína og getu sem nýtist síðan stofnunum og þeim sjálfum til baka. Sjónum er beint að vinnustaðnum og samskiptum og samningum allra sem þar eru. Grunnurinn að framúrskarandi starfi stofnana er sagður vera starfsfólkið sem þar vinnur, þekking þess, hæfileikar og vilji til verka. Viðfangsefni mannauðsstjórnunar ná m.a. yfir starfsþróunarferilinn frá ráðningu til starfsloka, þau taka til starfsánægju, gildismats og menningu stofnana, og fjalla um hvernig nýjungar komast á koppinn, hvernig þekkingu er miðlað eða starfsþjálfun metin.¹

Flókin framkvæmd?

Þessi upptalning á viðfangsefnum þykir oft sjálfsögð og auðveld í framkvæmd þegar að hún birtist á prenti. En í raun geta þessi atriði verið flókin m.a. vegna skorts á tíma, þekkingu, starfsfólki og ótta við að festast í greiningarvinnu og skriffinnsku sem skili litlu. Stofnanir hafa sínar aðferðir og vinnulag þegar kemur t.d. að nýliðafræðslu, endur- og símenntun starfsmanna og hvernig boðleiðir eru nýttar eða upplýsingagjöf er háttað. Allt eru þetta verkefni sem sinnt er endrum og eins þegar á þarf að halda. Og víða eru þau í mjög góðum farvegi en svo virðist sem stundum skorti heildarsýn og samræmd vinnubrögð. Allur gangur getur verið á því hvort (starfsmanna)stefna fyrirfinnist eða er aðgengileg, hvernig tekið er á móti nýju starfsfólki, hvert sé verksvið starfsmanna, hvort hugað sé að vellíðan þeirra og hvernig tekið er á ágreiningsmálum. Þá má spyrja hvort boðið sé upp á starfsmannasamtöl eða hvernig starfsmenn fái endurgjöf á framlag sitt?

Ráðgjafi að láni

Spurningar sem þessar urðu til þess að Fræðslusetrið Starfsmennt ákvað fyrir nokkrum árum að ýta úr vör verkefni sem fékk heitið Ráðgjafi að láni. Markmið verkefnisins eru að bjóða stofnunum ríkisins upp á Ráðgjafa að láni sem greinir og aðstoðar starfsfólk og stjórnendur við innleiðingu markvissrar mannauðsstjórnunar. Starfsmennt hefur kostað ráðgjafa í skilgreind verkefni stofnunar og hafa um 40 stofnanir þegið þessa aðstoð. Ráðgjafinn lagar sig að þörfum og sérstöðu stofnunarinnar og nýtir sérfræðiþekkingu sína í hennar þágu. Í upphafi verks er gengið frá samningi um hver afurðin á að vera og hvernig hún á að nýtast. Þarna fer því enginn tími til spillis og ávinningur stofnana er ótvíræður. Í mörgum tilfellum hafa verið búnar til námsleiðir sem mæta þörfum starfsmanna fyrir símenntun og aukinni þjálfun á vinnustað og hefur Starfsmennt haft veg og vanda að því námi.

¹ Sjá tvö rit Fræðslusetursins Starfsmenntar frá 2005 um Mannauðsstjórnun og Ráðgjafi að láni. Ritstjóri Þórarinn Eyfjörð.

Öflugt umbótaverkefni

Ráðgjafi að láni hefur reynst öflugt umbótaverkefni sem stendur þeim ríkisstofnunum til boða sem vilja efla ákveðna þætti mannauðstjórnunar og fá til þess utanaðkomandi aðstoð. Mjög góð reynsla er af þessari samvinnu hingað til sem sjá má meðal annars á því að þær stofnanir sem þegar hafa nýtt sér þjónustuna kalla eftir frekara samstarfi. Einnig hafa aðrir fræðslusjóðir sóst eftir samstarfi við Starfsmennt um að nota fyrirmynd af Ráðgjafa að láni á sínum vettvangi. Þörfin fyrir ráðgjöf á sviði símenntunar, starfsþróunar og mannauðseflingar er því enn til staðar og innan seilingar fyrir starfsmenn og stofnanir ríkisins.

Höfundur: Hulda Anna Arnljótsdóttir, framkvæmdastjóri Fræðslusetursins Starfsmenntar.