

Markmiðasetning mannauðs- og jafnréttisstefnu

Tilgangur og umfang

Aðgerðaráætlun þessi tekur til allrar starfsemi Isavia og dótturfélaga. Áætluninni er ætlað að aðgerðabinda þær stefnuáherslur sem settar eru fram í mannauðs- og jafnréttisstefnunni og tryggja að stefnuviðmiðum sé náð og að starfsfólki séu tryggð þau réttindi sem kveðið er á um í viðeigandi lögum og reglugerðum.

Mannauðs- og jafnréttisstefna Isavia og dótturfélaga

Félagið leggur áherslu á að starfsfólksýni hvert öðru virðingu og sé heiðarlegt gagnvart sjálfu sér og öðrum. Félagið er í fararbroddi sem vinnustaður þar sem jafnrétti og traust ríkir. Stefna okkar í mannauðs- og jafnréttismálum er að skapa gott starfsumhverfi þar sem starfsfólk er hvatt til að viðhalda gleðinni, vera hugrakt, uppbyggilegt og um leið að taka ábyrgð á eigin frammistöðu. Við náum árangri sem ein heild.

Mannauðs- og jafnréttisstefnan byggir á 8 stefnuáherslum. Markmiðasetning þessi byggir á sömu stefnuáherslum.

Öflug stjórnun

Mælikvarði	Aðgerð	Tímarammi	Abyrgð
= > 8,0 (4,2)	Endurgjöf frá stjórnendum mæld í reglulegum starfsmannakönnun	Árlega	Mannauðs stjórar
= > 8,0 (4,2)	Liðsheild mæld í reglulegum starfsmannkönnunum	Árlega	Mannauðs stjórar
= > 8,0 (4,2)	Traust til stjórnenda mælt í reglulegum starfsmannkönnunum	Árlega	Mannauðs stjórar

Ráðningar

Mælikvarði	Aðgerð	Tímarammi	Abyrgð
Framkvæma úttekt á fjölda umsókna um lausar stöður út frá kyni	Við tryggjum að atvinnuauglýsingar höfði til fjölbreytts hóps umsækjenda án tillits til kyns og uppruna	Árlega	Mannauðs stjórar
Framkvæma úttekt á fjölda starfsmanna sem hefur fengið stöðuhækkun í starfi	Auglýsa stjórnendastöður sem losna innanhúss	Árlega	Mannauðs stjórar

Móttaka starfsfólks og starfslok

Mælikvarði	Aðgerð	Tímarammi	Ábyrgð
= > 8,0 (4,2)	Upplifun nýs starfsfólks af móttöku	Árlega	Mannauðs stjórar
100%	Hlutfall þeirra sem að láta af störfum vegna aldurs eða að eigin ósk sem fá starfslokasamtal	Árlega	Mannauðs stjórar

Þekking, fræðsla og starfsþróun

Mælikvarði	Aðgerð	Tímarammi	Ábyrgð
= >90%	Fjöldi þeirra sem lýkur nýliðabjálfun	Árlega	Fræðslus tjóri
= >90%	Hlutfall af starfsfólki sem fær fræðslu	Árlega	Fræðslus tjóri
= >75%	Hlutfall af stjórnendum sem fær fræðslu	Árlega	Fræðslus tjóri

Starfsumhverfi

Mælikvarði	Aðgerð	Tímarammi	Ábyrgð
= > 8,0 (4,2)	Könnun á aðbúnaði	Árlega	Mannauðsstjórar
= > 8,0 (4,2)	Könnun á starfsánægju	Árlega	Mannauðsstjórar

Samskipti og liðsheild

Mælikvarði	Aðgerð	Tímarammi	Ábyrgð
> 90% þekkja viðbragðsáætlun EKKO	Gerum námskeið um EKKO að skylduáhorfi hjá öllu starfsfólki.	Árlega	Mannauðsstjóri
= > 8,0 (4,2)	Samskipti í Starfsmannamælingum	Árlega	Mannauðsstjóri
0 tilvik um EKKO	Reglulegar forvarnir um EKKO	Árlega	Mannauðsstjóri

Jafnrétti

Mælikvarði	Aðgerð	Tímarammi	Ábyrgð
Hlutfall 50/50	Þegar stjórnunarstarf losnar skal gæta að jafnri stöðu kynja við ráðningu	Árlega	Mannauðsstjóri og framkvæmdastjórar
= > 8,0 (4,2)	Viðhorfsskönnun um jöfn tækifæri í starfi	Árlega	Mannauðsstjórar

Jöfn starfskjör

Mælikvarði	Aðgerð	Tímarammi	Abyrgð
Kynbundinn launamunur < 2%	Framkvæma launagreiningu	Árlega	Forstöðumaður kjaramála
Jafnlaunavottun viðhaldið	Árleg jafnlaunaúttekt frá vottuðum aðila	Árlega	Framkvæmdastjóri FOM

Annað

Umsjón með markmiðasetningunni hafa mannauðsstjórar Isavia og dótturfélaga. Markmiðasetningin skal endurspegla starfsemi félagsins hverju sinni og því skal hún endurskoðuð eins oft og þurfa þykir.