



Mannauðsstefna Lífeyrissjóðs verzlunarmanna (LV)

LV leggur áherslu á að sjóðurinn sé fyrirmyndar vinnustaður skipaður öflugri liðsheild sem býr yfir góðri þekkingu, reynslu og hæfni. LV leggur áherslu á sjálfbærni í rekstri með tilliti til mannauðs, umhverfis og efnahags.

Lífeyrissjóðurinn er til fyrir sjóðfélaga sína og eru viðfangsefni starfsfólks sjóðsins því mikilvæg fyrir framtíð sjóðfélaga, tryggja afkomu, aukin lífsgæði og þróun samfélagsins. Starfsfólk hefur hagsmuni sjóðfélaga að leiðarljósi í öllum sínum störfum og leitast við að veita framúrskarandi þjónustu þegar það skiptir sjóðfélaga hvað mestu máli.

Mannauðsstefna LV skiptist í eftirfarandi þætti:

- I. Starfsumhverfi
- II. Starfsþjálfun og starfsþróun
- III. Starfskjör
- IV. Ráðning og móttaka nýrra starfsmanna
- V. Jöfn tækifæri
- VI. Starfslok

I. Starfsumhverfi

Lífeyrissjóður verzlunarmanna (LV) leggur ríka áherslu á heilbriggt starfsumhverfi sem styður við velferð starfsfólks, jafnrétti og þekkingu. Áhersla er á að vinnustaðurinn sé öruggur, starfsaðstaða heilsusamleg og starfsandi góður.

Sjóðurinn leggur áherslu á að bjóða uppá starfsumhverfi sem laðar að sér hæft starfsfólk og skapar þeim tækifæri til að eflast og þróast í starfi. Grunnurinn að góðu starfsumhverfi er starfsánægja og vellíðan starfsfólks. Sjóðurinn stuðlar að bættri heilsu og vellíðan starfsmanna m.a. með stuðningi við heilsurækt, fræðslu og vistvænar samgöngur til og frá vinnu. Starfsumhverfi LV byggir á grunngildum sjóðsins; Ábyrgð, umhyggju og árangri sem leiðbeina starfsfólki í sínum daglegu störfum, samskiptum og framkomu.

Við viljum stuðla að góðum starfsanda og sýna samstarfsfólki og þeim sem til sjóðsins leita tilhlýðilega virðingu, umburðarlyndi og jákvætt viðmót.



II. Starfsþjálfun og starfsþróun

LV leggur áherslu á að starfsfólk sjóðsins hafi þekkingu, reynslu og hæfni til að sinna þeim verkefnum sem sjóðnum er falið að sinna. Auk þess að ráða vel menntaðan hóp starfsfólks með fjölbreyttan bakgrunn vill sjóðurinn leggja sitt af mörkum til að viðhalda og efla þekkingu starfsfólks og auka færni þess til að takast á við verkefni sín og þroskast í starfi. Það er sjóðnum mikilvægt að þekkingartilfærsla eigi sér stað og sé þess eðlis að bæta öryggi í rekstri, auka færni og hæfni starfsmanna sem og að auka starfsánægju.

LV hefur sett sér fræðslustefnu þar sem áherslur þekkingarmiðlunar og starfsþjálfunar taka mið af því að öllum sé gert kleift að mæta breytingum á vinnuumhverfi sínu, skipulagi og vinnutengdum áherslum til stuðnings við sett markmið sjóðsins.

Starfsþróun getur verið af ýmsum toga, til dæmis getur hún falist í fræðslu og þjálfun, nýjum verkefnum, þátttöku í verkefnavinnu og aukinni ábyrgð. LV leggur áherslu á að skapa jöfn tækifæri alls starfsfólks til þess að þroskast í starfi.

Markvisst er unnið að starfsþjálfun og starfsþróun starfsfólks m.a. með reglulegum starfsmannasamtölum, fræðsluáætlun, árangursríkri teymisvinnu og einnig með styrkveitingu til endurmenntunar.

III. Starfskjör

LV hefur sett sér starfskjarastefnu sem styður við traustan rekstur og góða þjónustu við sjóðfélaga. Hún hefur einnig þann tilgang að gera sjóðinn að eftirsóknarverðum vinnustað. Sjóðurinn hefur einnig sett sér jafnlaunastefnu og skuldbundið sig til að viðhafa ákveðið verklag við launaákvæðanir sem hefur það að markmiði að forsendur launaákvæðana séu rökstuddar, í samræmi við gildandi kjarasamninga og að ekki sé til staðar óútskýrður launamunur kynjanna. Starfskjör taka tillit til launabróunar í samræmi við markaðsaðstæður og starfskjarastefnu sjóðsins. Auk þess nýtur starfsfólk margvíslegra hlunninda í samræmi við kjarasamninga.

IV. Ráðning og móttaka nýrra starfsmanna

LV leitast við að hafa á að skipa hæft og áhugasamt starfsfólk, sem axlar ábyrgð, sýnir frumkvæði í starfi og vinnur sem ein heild í góðu starfsumhverfi. Markmið sjóðsins er að ráða ávallt til starfa hæfa og metnaðarfulla einstaklinga sem eru tilbúnir að takast á við krefjandi verkefni hjá sjóðnum. Gengið er frá öllum ráðningum með formlegum hætti. Tekið er vel á móti nýju starfsfólki og því veitt góð leiðsögn til þess að takast á við starfið og vera vel upplýst um starfsemi sjóðsins.

V. Upplýsingagjöf

Sjóðurinn leggur áherslu á að allir hafi viðeigandi aðgang að upplýsingum, nauðsynlegum tækjum og kerfum sem og stuðningi til að ná markmiðum sínum í starfi. Sjóðurinn starfrækir markvissa upplýsingagjöf til starfsfólks með reglubundnum fundum og upplýsingagjöf á innri vef sjóðsins og í samræmi við stefnu um upplýsingagjöf til starfsmanna .



VI. Jöfn tækifæri

LV leggur áherslu á að komið sé fram við starfsfólk af virðingu, heiðarleika og umburðarlyndi í samskiptum án tillits til stöðu eða hlutverks. Hjá sjóðnum er lögð áhersla á jafnrétti kynjanna og að hver og einn sé metinn að verðleikum. Það er stefna LV að sjóðurinn meti alla jafnt og vinni í samræmi við jafna meðferð einstaklinga á vinnumarkaði óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðunar, fötlunar, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu.

Í starfsauglýsingum eru störf ókyngreind.

Það er skýr afstaða LV að einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundið áreiti, kynbundið ofbeldi og ofbeldi verður ekki umborin á vinnustaðnum.

Leitast er við að gera starfsfólki kleift að samræma vinnu og einkalíf með sveigjanleika í vinnutíma eftir því sem við verður komið og þeim möguleika sem því fylgir að vinna að hluta til í fjarvinnu. Starfsfólk er hvatt til að gæta jafnvægis milli vinnu og einkalífs.

VII. Starfslok

LV fer eftir gildandi kjarasamningum er varða starfslok. Þá eru áherslur jafnréttisáætlunar höfð til hliðsjónar þegar ákvörðun um starfslok liggja fyrir. Slíkar ákvarðanir eru einstaklingsbundnar og byggja á hæfniviðmiðum, viðmiðum um frammistöðu og viðhorfs.

Starfslok vegna aldurs

LV mun leitast við að aðstoða starfsfólk við að skipuleggja ánægjuleg starfslok öllum aðilum til hagsbóta.

Hjá sjóðnum er almennt gert ráð fyrir því að starfsfólk láti af störfum eigi síðar en við 70 ára aldur. Skipulag starfsloka vegna aldurs eru ræddar við mannauðsstjóra og samþykktar af framkvæmdastjóra.



Undirstefnur

Undirstefnur mannauðsstefnu eru;

- Fræðslustefna
- Starfskjarastefna
- Jafnlaunastefna
- Jafnréttisáætlun
- Stefna og viðbragsáætlun gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni, kynbundið ofbeldi og ofbeldi á vinnustaðnum.

Kynning

Stefna þessi skal birt og kynnt öllu starfsfólki og vera hluti af starfsþjálfun og fræðsluáætlun sjóðsins.