



Starfsumhverfi og heilsuefning í HR

Ásta Bjarnadóttir frkv.stj. mannauðs-og gæðasviðs HR

Erindi hjá Vinnís - 8. febrúar 2010

Mannauðsstjórnun í HR

- **Forsendur**

- Háskólar eru yfirleitt ekki þekktir fyrir góða mannauðsstjórnun
- HR hafi sérstöðu gegnum betri stýringu mannauðs

- **Markmið**

- Nota aðferðir mannauðsstjórnunar til að framfylgja stefnu skólans
- Byggja upp enn sterkara vörumerki sem vinnustaður

- **Mitt verksvið**

1. Frumkvæði að umbóta- og samhæfingarverkefnum í mannauðsmálum
2. Ráðgjöf til stjórnenda og bein aðstoð við framkvæmd mannauðsstefnu



Innleiðing stefnu HR - dæmi

Stefna HR	Aðgerð í mannauðsstjórnun
Akademískur styrkur	<p>Árlegt ytra mat á rannsóknavirkni hvers einstaklings</p> <p>Árlegt starfsmannasamtal</p> <p>Ferli fyrir framgangsmat og úthlutun akademískra stöðuheita</p> <p>Umgjörð um rannsóknaleyfi starfsmanna</p> <p>Rannsóknaverðlaun</p>
Alþjóðlegur háskóli	<p>Alþjóðlegar starfsmannaleitir, störf auglýst alþjóðlega</p> <p>Móttökukerfi fyrir erlenda starfsmenn og stuðningur</p> <p>Allar innri tilkynningar og gögn á íslensku og ensku</p>

Innleiðing stefnu HR - dæmi

Stefna HR	Aðgerð í mannauðsstjórnun
Nýsköpun í kennslu	<p>Gæðahandbók kennara kom út 2007 og aftur 2009</p> <p>Kennsluþjálfari kom til starfa 2008</p> <p>Kennslufræðidagar á hverju hausti og fjölmörg námskeið</p> <p>Kennsluverðlaun HR</p>
Fyrsti valkostur nemenda og starfsmanna	<p>Starfsmannamegin:</p> <ul style="list-style-type: none">•Vinnustaður sem hlúir að heilsu og hæfni starfsmanna•Halda þeirri háu starfsánægju sem hefur ríkt í HR•Markviss endurgjöf, stuttar boðleiðir, starfsmenn koma að ákvarðanatöku, stuðlað að samskiptum starfsmanna•Mannauðsstefnu framfylgt í raun

Innleiðing mannauðsstefnu HR - dæmi

Mannauðsstefna HR	Aðgerð
“Frammistaða er markvisst metin...”	Árleg starfsmannasamtöl Árlegt rannsóknamat
“...jafnrétti í stefnumótun og stjórnun”	Úttekt á launum karla og kvenna gerð árlega (launamunur um 2% bæði 2007 og 2008)
“...starf við HR styrki einstaklinginn faglega og persónulega”	“Hæfni og heilsa” átakið, meira um það síðar
“...eitt samfélag starfsmanna”	Innri vefur, www.ESJA.ru.is Margir atburðir, stefnu-tengdir í ca. 50% tilfella Borða saman!



Þróun áherslna í mannauðsstjórnun HR 2007-2009

2007: Nýr rektor, 2 nýir deildarforsetar, sameiningin við THÍ kláruð. Kortlagt hvað vantaði.

2008: Hæfni og heilsa í HR, betra rannsóknarumhverfi (þróunarsjóður og rannsóknaleyfi), starfsmannahandbók, árleg lykiltölugreining kennslufræðidagar og kennsluþjálfari ráðinn.

2009: Meira samráð með akademískum ráðum og reglulegum “borgarafundum”, meiri ferli og skjalfesting, stífari reglur um akademísk störf, innri vefur

Heilsuefning við HR

- Vorið 2007 var áherslan lögð á að efla stuðning við starfsmenn undir kjörorðunum “Hæfni og heilsa”
- “Heilsumegin” voru ýmsar nýjungar teknar upp:
 - Læknisþjónusta á staðnum
 - Úttektir vinnuvistfræðings
 - Heilsufarsskoðanir
 - Útvíkkaður líkamsræktarstyrkur
 - Heilsufæði á mánudögum
 - Jóga / nudd á staðnum
 - Slökun og mindfulness

Flutningar í Nauthólsvík 2010 – nýjar þarfir

- Sturtuaðstaða meðan nýbygging klárast
- Reykleysisstuðningur
- Hlaupahópar

- Sumt dettur út, vegna aðhaldsaðgerða eða breyttra aðstæðna:
 - Læknisþjónusta
 - Heilsufæði



Mótun heilsustefnu 2009-2010

Grunnurinn

- Aukin vitund um forvarnir og heilsueflingu jafnt innan HR sem í þjóðfélaginu
- Horft til heilsustefnu heilbrigðisráðuneytis
 - Skapa samfélagslegar forsendur sem stuðla að bættri heilsu allra landsmanna
 - Lagt til að vinnustaðir móti heilsustefnu
- Tekið mið af stefnumótun innan HR
- Stuðst við ráðleggingar Lýðheilsustöðvar og Vinnueftirlitsins

Vinnan

- Hópur sextán sjálfsboðaliða úr hópi starfsmanna í öllum deildum vann stefnuna
- Send heilsukönnun 22. okt. 2009 á alla starfsmenn og nemendur
 - Svör = 1331; nemendur = 1126 (85,3%) og starfsmenn = 194 (14,7%)
- Umræður og úrvinnsla í vinnuhópnum

Okkar skilgreining á “heilsu”

- Heilsa er líkamleg, félagsleg og andleg vellíðan
 - en ekki einungis það að vera laus við sjúkdóma
- Heilsuefning: Að því að efla líkamlega, félagslega og andlega vellíðan, hreysti og heilsu

Áherslupættir í heilsustefnu HR

Hreyfing

- Skokkhópur Ω
- Gönguhópur Ω
- Sjósund Ω
- Jóga / nudd

Geðheilsa

- „Mindfulness“ Ω
- Félagsauður; samvera í kaffi- / matarhléum Ω
- Skokk, ganga, sund Ω
- Jóga / nudd

Næring

- Hollt fæði – daglegur valmöguleiki í mötuneyti Ω
- Gott aðgengi að fersku vatni Ω
- Heilsumatur
- Ávextir

Aðstaða og stuðningur

- Sturtur Ω
- Búningsklefar Ω
- Íþróttasalur – afnot í athugun Ω
- Útivistarumhverfi nýja skólans Ω
- Stúdentapjónusta
- Heilsuræktarstyrkir
- Heilsumat
- Vinnuvistfræðiráðgjöf

F
r
æ
ð
s
l
a
Ω

Helstu aðgerðir

1. Ábyrgðarmaður heilsustefnu HR
2. Kynning heilsustefnunnar
3. Upplýsingar og fræðsla
4. Stofnun hreyfihópa
5. Heilsukort HR
6. Aðstaða til heilsuræktar
7. Heilsudagur HR

Heilsukort HR

- Loftmynd, grafískt kort
- Yfirlit yfir það sem í boði er fyrir starfsfólk og nemendur
- Á skjátöflum skólans, á Esju og MySchool
- Göngu- og hjólastígar í grennd við HR í Nauthólsvík
- Punktur þar sem hinir ýmsu hópar hittast, s.s. göngu-, hjóla-, skokk-, sundhópur o.fl.

Mælanlegar afurðir

- aukin þekking og skilningur á heilsuefningu
- breytt hegðun varðandi t.d. matar- og hreyfivenjur
- betri líkamleg heilsa
- betri andleg heilsa
- færri veikindadagar
- aukin vellíðan
- aukin lífsgæði
- betra vinnuumhverfi
- bætt heilsutengd ímynd HR sem „praktíserar það sem predikað er“

Heilsudagur HR

- Óskir frá nemendum um að halda íþrótta- og leikjamót
- Nemendum finnst ekki mikið gert fyrir þá í HR til heilsueflingar
- Eykur samheldni og styrkir félagsandann
- Einnig kynning á heilsustefnu og hvatning til almennrar heilsueflingar
- Virkja nemendur og starfsfólk til undirbúnings

Heilsustefna HR - framtíðarsýn vinnuhóps

- Hugsuð sem rammi eða leiðarljós
- Í stöðugri endurskoðun og þróun í takt við tímann
- Að HR verði fyrirmyndarvinnustaður hvað varðar stuðning við starfsfólk og nemendur til heilsueflingar
- Ávinningur: aukin starfsánægja, bætt heilsa og meiri lífsgæði



Að lokum: Starfsumhverfið í Nauthólsvík

Opin vinnurými í Nauthólsvík

- Flestir starfsmenn í opnum rýmum
- Byggingin var minnkuð / álmum frestað
- Skrifstofur byggðar þegar aðstæður leyfa
- Deildir gátu valið um alveg opin rými eða 3-4 manna skrifstofur
- Mikil áhersla á hljóðvist við hönnun hússins
- Mikil áhersla á birtu við hönnun hússins
- Settar reglur um umgengni á opnum vinnurýmum



Má bjóða ykkur í skoðunarferð?