

Mannauðsstefna Hörpu

Markmið

Markmið Hörpu er að vera **eftirsóttur vinnustaður** og **fyrsti valkostur** þeirra sem vilja starfa í **faglegu, skapandi** og **menningartengdu** umhverfi. Markmið Hörpu er jafnframt að gæði viðburða, þjónustu og upplifunar þeirra sem nýta þjónustu hússins sé ávallt á heimsmælikvarða með því að hafa **besta fagfólkið** á sínu sviði innanborðs.

Viðmið

Mannauðsstefna Hörpu er leiðarljós félagsins í þróun mannauðsmála og segir til um þau viðmið sem félagið hefur við þróun starfsmanna. Stefnan er endurskoðuð árlega og skal vera mælanleg en hún byggir á áherslum stefnumótunar Hörpu hverju sinni og innri gildum félagsins sem eru **samvinna, ástríða** og **metnaður** og þeim ramma sem félaginu er settur af eignum.

Faglegar ráðningar

Harpa leggur áherslu á að laða til sín framúrskarandi einstaklinga sem hafa brennandi áhuga og metnað til að starfa í menningar- og viðburðatengdu umhverfi. Til þess að ná í rétta fólkið er ráðningarferlið byggt á öflugri starfagreiðningu, viðtölum, verkefnum og mati á persónuleika til að samræma væntingar umsækjenda og stjórnanda hverju sinni. Harpa leggur mikla áherslu á jafnrétti í ráðningum og er m.a. með vottað jafnlaunakerfi og þátttakandi í jafnréttistengdum verkefnum á hverjum tíma eins og Jafnvægisvoginni.

Fjölbreytt og skemmtilegt starfsumhverfi

Harpa býður upp á fjölbreytt starfsumhverfi í fallegu húsi sem hentar einstaklingum sem sækjast eftir að vera í hringiðu menningar- og viðburðatengdrar starfsemi.

Áhersla er lög á:

- Krefjandi verkefni sem hæfa þekkingu og getu hvers starfsmanns.
- Sveigjanlegan vinnutíma sem hentar þörfum einstaklinga með tilliti til eðlis og tegundar verkefna hverju sinni samanber fjarvinnustefnu félagsins.
- Hvetjandi stjórnendur sem laða fram það besta í sínu fólki.
- Öfluga upplýsingamiðlun til starfsmanna um viðfangsefnið hverju sinni.
- Öflugt félagslíf sem stýrt er af starfsmönnum í gegnum starfsmannafélag Hörpu.
- Starfsánægju þar sem góðum samskiptum er gert hátt undir höfði í allri starfsemi félagsins með samskiptasáttmála Hörpu að leiðarljósi.
- Að taka á erfiðum málum sem upp kunna að koma fljótt og vel með lausnamiðaðri nálgun þar sem virðing og vinsemd er höfð að leiðarljósi milli aðila máls. Samanber ferli um meiðandi samskipti.
- Samkeppnishæf laun og hlunnindi miðað við starfsmenn í sambærilegu starfsumhverfi sbr. starfskjarastefnu og jafnlaunastefnu félagsins.

Þekkingarþorsti og þróun

Harpa leggur áherslu á að allir starfsmenn hafi tækifæri til að þróast og þroskast í starfi. Við hvetjum starfsmenn til að fylgjast með þeim breytingum sem eru í samfélaginu hverju sinni og þróa hæfileika sína á eigin forsendum. Starfsmaður og næsti yfirmaður bera sameiginlega ábyrgð á þekkingaröflun og þróun í starfsumhverfinu en mikilvægt er að drifkrafturinn um nýja þekkingu komi frá starfsmanni. Til þess að viðhalda þessu markmiði er ráðstafanir gerðar um:

- Regluleg markmiðasamtöl milli starfsmanns og næsta yfirmanns.
- Árleg könnun um þekkingar- og fræðsluþörf starfsmanna sem er undanfari fræðsluáætlunar.
- Þekkingaröflunar- og/eða starfsþróunarsamningar þar sem það á við.
- Starfsmönnum tryggður aðgangur að uppsprettu þekkingar í gegnum ýmis fræðslufélög og eftir því sem við á hverju sinni.

Hvetjandi stjórnendur

Harpa leggur áherslu á að vera með hvetjandi stjórnendur sem leggja sig fram um koma auga á og styðja við hæfileika og líðan starfsmanna. Markmiðið er að þeir nái fram því besta hjá starfsmönnum með eftirfarandi áherslum:

- Kvikri endurgjöf.
- Hvetjandi samskiptum og uppbyggilegu viðmóti.
- Öflugri upplýsingamiðlun.
- Stuðli að sjálfstæði starfsmanna á eigin verkefnum.
- Taki á erfiðum málum strax með lausnamiðaðri nálgun.

Mælanleg gæði í öllu starfi

Harpa vill laða að, ráða og halda í besta fólkið á sínu fagsviði hverju sinni. Því er lögð mikil áhersla á að vera með mannauðsmál félagsins í stöðugri þróun. Til að tryggja gæði og stöðugar umbætur í stjórnun mannauðs er lögð áhersla á gæði í ferlum, fagleg vinnubrögð og mannauðsmælingar til að meta árangur á hverjum tíma. Til þess að viðhalda þessu markmiði hafa verið gerðar eftirfarandi ráðstafanir:

- Faglegir og einfaldir lykilferlar í mannauðsmálum þróaðir, innleiddir og endurskoðaðir árlega.
- Reglulegar mælingar á starfsánægju, viðhorfi starfsmanna til annarra lykilþátta og hæfni stjórnenda.
- Markviss fræðsla fyrir stjórnendur og starfsmenn með teymis og eða verkstjórnunar ábyrgð.