



NÚVERANDI ÁSKORANIR

Elísabet er þátttakandi í ráðningarferlum innan fyrirtækisins og hefur tekið eftir því að umsóknir erlendra umsækjenda eru settar í sér bunka þegar umsóknir eru flokkaðar, án tillits til hæfni.

Hjá fyrirtækinu starfa eingöngu starfsmenn með íslensku að móðurmáli og það virðist vera einhver tregða við að breyta því.

Elísabet hefur áhyggjur af því að þau séu að missa af góðu starfsfólki sem gæti bæði haft margt fram að færa sem starfsfólk og auðgað vinnustaðinn.

Auk þess sem rannsóknir hafa sýnt að fjölbreytileikinn hefur jákvæð áhrif á rekstur.

ELÍSABET

MANNAUÐSSTJÓRI

ALDUR 32

KYN Kona

ÞJÓÐERNI Íslensk

FJÖLSKYLDUAÐSTÆÐUR Gift með tvö börn, annað á leikskólaaldri og hitt í grunnskóla.

STARF/FERILL Hún er með MS gráðu í mannauðsstjórnun. Starfar sem mannauðsstjóri hjá meðalstóru fyrirtæki með 50 manns í vinnu.

VIÐHORF OG TILFINNINGAR

- Elísabet er sannfærð um að fjölbreytileikinn sé mikilvægur og að fyrirtækið ætti að standa sig betur í að ráða inn fólk með fjölbreyttari bakgrunn.
- Hún hefur mikla trú á að fái fólk tækifæri þá muni það sanna sig.
- Hún er jafnréttissinnuð með sterka réttlætiskennd og henni finnst skipta máli að sýna börnum sínum gott fordæmi, m.a. með því að sýna öllum tillitssemi og virðingu og gefa þeim tækifæri á að sanna sig.

HVATNING

- Hún er sannfærð um að vilji fyrirtækið halda áfram að vaxa, sé nauðsynlegt að ráða inn fólk með fjölbreyttari bakgrunn en nú er.
- Hún hefur líka tekið eftir því að erlendum umsóknum er gefinn mun minni gaumur en umsóknum Íslendinga og er sannfærð um að þar sé fyrirtækið að gera mistök.
- Framtíð fyrirtækisins er falin í fjölbreyttum starfshóp, sérstaklega ef fyrirtækið heldur áfram að vaxa og dafna.

VINNUAÐSTÆÐUR

- Fyrirtækið er frekar ungt og er að vinna í hönnun og framleiðslu á öryggistækjum og lausnum fyrir sjávarútveginn.
- Allir stjórnarmenn og starfsmenn eru íslenskir.
- Fyrirtækið er í vexti og stefnir í enn örari vöxt í framtíðinni þar sem hugmyndin er að sækja á erlenda markaði.
- Eins og er eru allir starfsmenn á sama stað og samskipti því mikil á milli starfsfólks.
- Kynjaskipting er nokkuð jöfn, sérstaklega í stjórn og hönnun, en mætti vera betri í framleiðslunni þar sem karlmenn eru í meirihluta.

Spurningar stjórnanda

- Höfum við verið að líta framhjá sterkum umsóknum vegna þjóðernis? Myndi það auka álag að vera með fjölbreyttari hóp starfsfólks?
- Eða myndi það bara lífga upp á vinnustaðinn?
- Þyrftu stjórnendur og starfsfólk kannski að fara á námskeið til að læra hvernig maður tryggir sem besta aðlögun erlends starfsfólks?

Spurningar samstarfsfólks

- Hvaða áhrif hefur það á starfsandann ef við fáum útlendinga í hópinn?
- Verða öll samskipti að vera á ensku?
- Er víst að þeir sem yrðu ráðnir kynnu ensku?
- Hvað með menningarmun, hvernig á maður til dæmis að umgangast múslima?



Spurningar einstaklingsins

- Hvernig get ég komið þessu á framfæri á nærgættinn hátt?
- Er ég að hætta mér út á hálán ís?
- Hversu tilbúið er fyrirtækið að verða fjölþjóðlegur vinnustaður?
- Hvað þarf ég að gera til að gera þetta mögulegt?
- Get ég fengið einhvern til að vera með kynningu á kostum fjölbreyttari starfshóps?

Spurningar stefnumótenda

- Þurfum við að gera einhverja sérstaka breytingu á hvernig við nálgumst ráðningar?
- Höfum við ekki bara verið að ráða hæfasta fólkið?
- Erum við tilbúin í allt það sem felst í því að vera með fjölþjóðlegan hóp starfsfólks?
- Hvað þurfum við að gera til að tryggja inngildingu og að samskipti verði sem best?
- Eru til einhver viðmið sem við getum stuðst við?
- Er þetta ekki skynsamlegt skref inn í framtíðina, sérstaklega ef við ætlum að fara að færa út kvíarnar?