



Mannauðsstefna Reykjanesbæjar



Markmið

Meginmarkmið mannaússtefnu Reykjanesbæjar er að laða að og halda í hæft og gott starfsfólk. Skapa gott starfsumhverfi þar sem allt starfsfólk fær tækifæri til að þroska og rækta hæfileika sína í öruggu og framsæknu umhverfi.

Að Reykjanesbær sé öflugur vinnustaður þar sem starfsfólk vinnur allt að því sameiginlega markmiði að auka lífsgæði íbúa og færast í áttina að framtíðarsýninni sem sett er fram í stefnu Reykjanesbæjar „Í krafti fjölbreytileikans“!¹



¹ Sjá nánar í stefnu Reykjanesbæjar „Í krafti fjölbreytileikans“ á heimasíðu Reykjanesbæjar



Samskipti

Traust og virðing er undirstaða samskipta milli starfsfólks, kjörinna fulltrúa og íbúa Reykjanesbæjar. Allt starfsfólk skal vinna af alúð og samvirkusemi. Kurteisi, lipurð og réttisýni eru leiðarljós starfsfólks sem vinnur af heilindum að þeim markmiðum sem sett eru í starfseminni hverju sinni.

Samskipti sem með orðum, látbragði eða atferli, ógna, trufla eða ögra öðrum á vinnustaðnum eru óásættanleg. Ef starfsfólk leggur í einelti, sýnir kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi (EKKO), brýtur það grundvallarreglur samskipta á vinnustað. Slíkt getur leitt til áminningar og brottreksturs úr starfi.² Starfsfólk er hvatt til að tilkynna um EKKO mál þegar þau koma upp og stýrir mannauðsdeild vinnslu mála hvort sem í hlut á starfsfólk eða einstaklingar sem ekki teljast til starfsfólks vinnustaðarins.

Reykjanesbær vill að vinnustaðir sveitarfélagsins endurspegli fjölbreytileika samfélagsins og laði þannig að starfsfólk með ólíkan bakgrunn, reynslu, menntun, hæfileika og styrkleika. Af því leiðir að starfsfólk Reykjanesbæjar þarf að sýna hvert öðru umburðarlyndi fyrir mannlegum fjölbreytileika en jafnframt á hvert og eitt að leggja sig fram um að samlagast og tengjast hópnum á vinnustaðnum. Á sama tíma þarf fólk að setja hvert öðru mörk í samskiptum og minnka þannig líkur á að samskipti þróist á neikvæðan hátt.

Æskilegt er að starfsfólk reyni að leysa ágreining sín á milli eins og kostur er. Komi fram samskiptavandi veita stjórnendur og/eða mannauðsdeild aðstoð við úrlausn mála og geta fengið utanaðkomandi aðila að málinu ef nauðsyn krefur.



VIRÐING

Berum virðingu fyrir hvert öðru, sýnum umburðarlyndi gagnvart ólíkri menningu og mismunandi aðstæðum



ELDMÓÐUR

Tökumst á við fjölbreyttar áskoranir af þrautseigju og eldmóði. Sýnum frumkvæði og verum stolt af framlagi okkar



FRAMSÆKNI

Mætum framtíðinni með áráðni og erum framsækni við þróun nýrra lausna

² Sjá nánar í stefnu Reykjanesbæjar „Stefna og viðbragðsáætlun Reykjanesbæjar gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi“ á heimasíðu Reykjanesbæjar.



Fjölskylduvænn vinnustaður

Styðjum starfsfólk svo það og fjölskyldur þess blómstri í skólum, íþróttum og tómstundum til að auka kraft samfélagsins.

Fjölskylduábyrgð

Lögð er áhersla á að starfsfólk hafi tækifæri til að samræma vinnu og fjölskylduábyrgð og hjálpið að þegar sérstakar aðstæður krefjast.

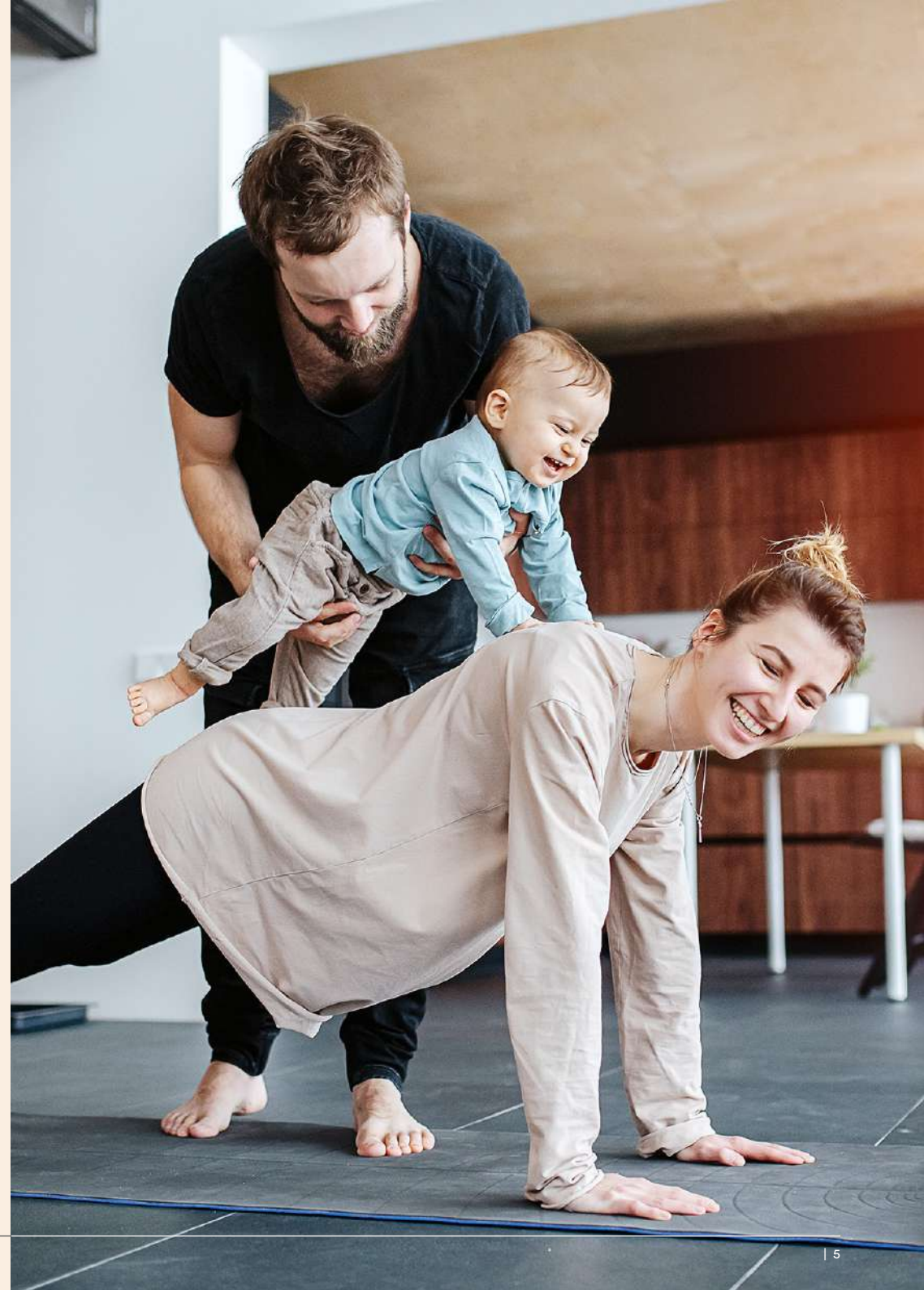
Sveigjanleiki

Þar sem því verður viðkomið skal starfsfólk njóta sveigjanleika í störfum sínum hvað varðar vinnutíma, starfshlutfall, vinnulag og fjarvinnu í samráði við stjórnanda.³

Starfsfólki skal gert kleift að vinna sem mest af starfi sínu á hefðbundnum vinnutíma og virða skal frítíma þess.

Starfslok

Starfsfólki gefst kostur á sveigjanlegum starfslokum vegna aldurs t.d. með því að draga úr ábyrgð og minnka starfshlutfall. Við starfslok vegna aldurs skal líta til ákvæða kjarasamninga og mönnunarþarfa stofnana.⁴



³ Sjá nánar í verklagi um fjarvinnu í gæðahandbók CCQ

⁴ Sjá reglur um starfslok vegna aldurs í gæðahandbók CCQ

Velliðan og öryggi

Aukum lífsgæði og samskipti bæjarbúa og veitum jöfn tækifæri til heilbrigðs lífs og hamingju.

Öryggi starfsfólks

Tilkynna skal um alla óviðeigandi hegðun á vinnustað hvort sem viðkomandi er þolandir eða vitni. Allar slíkar tilkynningar verða unnar samkvæmt stefnu og viðbragðsáætlun Reykjanesbæjar EKKO.⁵

Starfsfólk skal hjálpast að við að hafa vinnuumhverfið öruggt og laust við hættur.

Vinnustaðir Reykjanesbæjar eru reyklausir og starfsfólki er ekki heimilt að vera undir áhrifum vímuefna af neinu tagi á vinnutíma.

Góð stjórnun

Stjórnendur skulu veita starfsfólki umboð til athafna.

Tökum vel á móti nýju starfsfólki og fylgjum verklagi þar um.

Stjórnendur skulu upplýsa starfsfólk um hlutverk þess, tryggja að það fái næga þjálfun, hvetja, leiðbeina og veita aðhald.⁶

Jafnrétti

Mismunur fólks á vinnustað, hvort sem hún er bein eða óbein, á grundvelli kynþáttar, þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðunar, fötlunar, skertrar starfsgetu, aldurs, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna eða kyntjáníningar er óásættanleg.

Starfsfólki skal greiða jöfn laun fyrir sambærileg eða jafnverðmæt störf samkvæmt skilyrðum jafnréttislaganna, ásamt öllum öðrum lögum og reglum sem tryggja að fyllsta jafnréttis sé gætt við launaákvæðanir.⁷

Sálrænt öryggi

Lögð er áhersla á að skapa vinnuumhverfi þar sem starfsfólk upplifir velliðan í starfi og sálrænt öryggi, getur viðrað hugmyndir sínar og skoðanir, komið með athugasemdir og ákveðið í sameiningu hvernig menning skuli ríkja á vinnustaðnum. Slíkt ýtir undir framsækni og eykur traust og helgun í starfi.

Starfsfólk skal bera virðingu hvert fyrir öðru og eiga góð og uppbyggileg samskipti við samstarfsfólk, þjónustunotendur, íbúa bæjarins og hagsmunaaðila.

Heilbrigði

Reykjanesbær styður við, hvetur og skapar rými fyrir starfsfólk til að hlúa að andlegri og líkamlegri heilsu.



⁵ Stefna og viðbragðsáætlun Reykjanesbæjar um einelti, kynferðislega, kynbundna áreitni og ofbeldi (EKKO) er hluti af mannauðsstefnu þessari

⁶ Sjá nánar í „Áherslur í starfi stjórnenda hjá Reykjanesbæ“ í gæðahandbók CCQ

⁷ Sjá nánar í Jafnlaunastefnu Reykjanesbæjar og Jafnréttisáætlun Reykjanesbæjar



Skilvirk þjónusta

Þróum í sameiningu þjónustu sveitarfélagsins og mætum síbreytilegum þörfum íbúa.

Góð þjónusta

Lögð er áhersla á að leysa sem flest mál við fyrstu snertingu.⁸

Upplýsingamiðlun

Miðlun upplýsinga er ein af forsendum árangurs í starfi. Upplýsingamiðlun er á ábyrgð okkar allra. Nýta má fjölbreyttar leiðir á borð við heimasíður sveitarfélagsins og stofnana þess, samfélagsmiðla, fjölmiðla, tölvupóst og innri vef.⁹

Frammistaða í starfi

Lögð er áhersla á að starfsfólk nái árangri í starfi. Það er sameiginlegt verkefni starfsfólks og stjórnenda að viðhalda og auka færni með endur- og símenntun.

Staðlað verklag

Vinna skal samkvæmt stöðluðu verklagi í samræmi við verkferla í gæðahandbók Reykjanesbæjar þar sem því verður við komið til að auka gegnsæi og skilvirkni í þjónustu.

⁸ Sjá nánar í Þjónustustefnu Reykjanesbæjar

⁹ Bæjarstjóri er fulltrúi sveitarfélagsins gagnvart upplýsingagjöf til fjölmiðla um einstök stjórnsýsluleg verkefni sveitarfélagsins

Vistvænn vinnustaður

Vinum í átt að sjálfbærni fyrir komandi kynslóðir, hömpum náttúrufegurðinni og gerum bæinn grænni og áhugaverðari.

Stafrænar lausnir

Einföldum vinnubrögð og ferla og nýtum stafrænar lausnir, þannig minnkum við sóun og drögum úr kolefnisspori.

Samgöngur

Veljum vistvæna orkugjafa í samgöngum eins og kostur er. Nýtum almenningssamgöngur og virkan ferðamáta.¹⁰

Hringrásarhagkerfið

Drögum úr úrgangi með minni neyslu. Notum fjölnota umbúðir og ílát.

Nýtum hlutina lengur og gerum við þá þegar það er hægt, gefum þeim nýtt líf eftir notkun - deilihagkerfið. Flokkum og endurvinnum það sem ekki nýtist.¹¹

Fyrirmyndir

Verum fyrirmyndir og gerum okkar besta. Það er áskorun að brjótast úr viðjum vanans og breyta hugarfari okkar. Hrósum fyrir það sem vel er gert og hjálpumst að.

¹⁰ Virkur ferðamáti er t.d. ganga og hjóleiðar sem krefst eigin orku til að komast á milli staða

¹¹ Sjá nánar í Umhverfis- og loftlagsstefnu Reykjanesbæjar





Kraftur fjölbreytileikans

Nýtum til fulls kosti fjölbreytileikans og eflum alla bæjarbúa við að búa sér og börnum gott líf með virkri þátttöku í samfélaginu.

Fjölbreyttir hæfileikar

Ólíkar skoðanir og reynsla starfsfólks er metin að verðleikum. Fjölbreytileikinn er mikilvæg auðlind í allri starfsemi sveitarfélagsins.

Í ráðningum og starfsþróun skal líta til menntunar og reynslu en ekki síður til hæfni og viðhorfs. Ávallt skal gera ríka kröfu um góða samskiptahæfni.

Hvatning

Hvetjum hvert annað til þátttöku, berum virðingu fyrir ólíkum sjónarmiðum og fögnum fjölbreytileikanum í allri ákvarðanatöku.

Virðing

Leitumst eftir fremsta megni við að koma í veg fyrir hvers konar mismunun, óþol gagnvart fjölbreytileika og virðingarleysi í samskiptum. Slíkt er ekki liðið á vinnustöðum sveitarfélagsins.

Fjölbreytt teymi

Við skipun í starfshópa skal gæta að kynjasamsetningu og fjölbreytileika teyma með ólíkan bakgrunn, reynslu og sjónarmið.¹²

¹² Sjá nánar í jafnréttisáætlun Reykjanesbæjar



REYKJANESBÆR

Í KRAFTI FJÖLBREYTILEIKANS

Mannauðsstefna
Reykjanesbæjar

Mannauðsstefna þessi er hluti af annarri stefnumótun Reykjanesbæjar og skal lesin samhliða öðrum stefnum.

Reykjanesbær virðir öll lög, kjarasamninga, reglugerðir og annað sem snýr að starfsumhverfi sveitarfélaga. Í gæðahandbók Reykjanesbæjar er að finna nánari útfærslur og reglur sem starfað er eftir í mannauðsmálum. Stefnan var samþykkt í bæjarstjórn 19. september 2023