



# Starfsmannastefna Reykjanesbæjar



# Starfsmannastefna Reykjanesbæjar

Samþykkt í bæjarstjórn  
Reykjanesbæjar 4. október 2016.

Markmiðið með starfsmannastefnunni er tryggja að Reykjanesbær hafi ávallt á að skipa hæfum og ánægðum starfsmönnum sem geta sýnt frumkvæði í störfum sínum og veitt bæjarbúum framúrskarandi þjónustu. Það er sameiginlegt verkefni starfsmanna og stjórnenda sveitarfélagsins að veita bæjarbúum sem allra besta þjónustu og sú samvinna byggir á gagnkvæmu trausti og virðingu fyrir ólíkum sjónarmiðum.

Starfsmannastefnan leggur grunninn að þeim starfsskilyrðum og vinnubrögðum sem Reykjanesbær býður starfsmönnum ásamt því að lýsa þeim væntingum sem bærinn hefur til starfsmanna sinna. Reykjanesbær vinnur markvisst að því að skapa starfsmönnum aðstæður til að samræma starf og fjölskyldulíf.

Starfsmenn Reykjanesbæjar eru um eitt þúsund talsins. Fjölbreytileiki og stærð hópsins gerir hann færán um að takast á við krefjandi verkefni þar sem hver og einn fær tækifæri til að njóta styrkleika sinna. Stjórnendur sveitarfélagsins bera ábyrgð á að framfylgja stefnunni hver á sínum vinnustað og styðjast við hana sem grunn við gerð sértækra stefna fyrir hverja stofnun.

## Laus störf, ráðningar og nýtt starfsfólk

Öll laus störf hjá Reykjanesbæ eru auglýst til umsóknar nema þegar um er að ræða tímabundnar ráðningar eða tilfærslu á milli sambærilegra starfa. Jafnræðis er gætt í ráðningarferlinu og ráðning byggist á hæfni umsækjanda til að sinna starfinu í samræmi við þær kröfur sem settar eru fram í auglýsingu. Við ráðningar er ávallt höfð hliðsjón af jafnréttisáætlun Reykjanesbæjar.

Gerður er skriflegur ráðningasamningur við alla nýja starfsmenn. Á fyrstu dögum í starfi fá starfsmenn fræðslu um vinnustað sinn og hlutverk auk leiðsagnar um hvernig þeir geta nálgast svör við spurningum sem á þeim kunna að brenna. Nýjum starfsmönnum er boðið á nýliðanámskeið þar sem kynnt eru markmið og áherslur bæjarins í hverjum málaflakki. Nýjum starfsmönnum er gefið svigrúm og því veittur stuðningur til að fóta sig á fyrstu dögum í starfi.

## Samskipti, starfsþróun og símenntun

Starfsfólk Reykjanesbæjar hefur áhrif á þróun og umgjörð vinnustaðarins. Opin samskipti þar sem fólk getur með einföldum hætti komið hugmyndum á framfæri eru grunnur þess að jákvæð þróun eigi sér stað.

## Samskipti

Traust og virðing er undirstaða samskipta milli starfsmanna, starfsmanna og kjörinna fulltrúa sem og milli starfsmanna og íbúa. Upplýsingastreymi á milli allra aðila á að einkennast af gegnsæi og einfaldleika. Allir starfsmenn bæjarins geta nálgast nauðsynlegar upplýsingar og eru upplýstir um málefni vinnustaðarins jöfnum höndum.



Samskipti sem með orðum, látbragði eða atferli, ógna, trufla eða ögra öðrum á vinnustaðnum eru óásættanleg. Leggi starfsmaður annan samstarfsmann í einelti eða sýnir honum kynferðislega áreitni, telst sá hinn sami vera að brjóta grundvallarreglur samskipta á vinnustað. Slíkt getur leitt til áminningar og brottreksturs úr starfi.

## **Endur- og símenntun**

Reykjanesbær leggur áherslu á að starfsmenn eigi kost á símenntun innan sem utan stofnunar til að auka þekkingu sína og faglega hæfni sem nýtist í starfi. Það er jafnt á ábyrgð starfsmanns sem stjórnanda að viðhalda og bæta fagþekkingu og aðra sérþekkingu sem nauðsynleg er í starfi. Viðleitni starfsmanna til að auka þannig hæfni sína er liður í starfsþróun.

## **Starfsþróun**

Starfsmenn bera sjálfir ábyrgð á því að þróa hæfni sína og laga sig að þeim kröfum sem starfið gerir til þeirra, m.a. vegna tæknilegrar og faglegrar þróunar. Allir starfsmenn þurfa því að vera reiðubúnir að þjálfra sig til nýrra og breyttra verkefna. Starfsþróun er almennt jafnt á ábyrgð starfsmanns og stjórnanda og er m.a. sinnt með símenntun og samvinnu. Starfsþróun á sér stað þegar starfsmaður tekst á við starf eða ný verkefni, sem gera nýjar kröfur til hans.

## **Vinnuvernd, öryggi og jafnrétti**

Reykjanesbær stuðlar með virkum hætti að því að aðbúnaður, hollustuhættir og öryggi á vinnustöðum bæjarins séu til fyrirmyndar. Öryggisnefnd gefur út öryggisstefnu bæjarins og er ráðgefandi fyrir stofnanir við gerð öryggisáætlana.

Vinnuvernd felst m.a. í vellíðan og heilbrigði starfsmanna og ber stjórnendum að stuðla að heilbrigðu vinnuumhverfi. Starfsmenn bera ábyrgð á að leggja rækt við eigin heilsu og að fylgja þeim kröfum, sem gerðar eru til þeirra, um öryggi og gætni í starfi.

## **Jafnrétti**

Reykjanesbær fylgir jafnréttisáætlun bæjarins í starfsmannamálum sem og öðrum málum. Konur og karlar njóta sama réttar og fá sömu laun fyrir sömu störf. Að auki vinnum við markvisst að því að störf flokkist ekki í sérstök kvenna- og karlastörf og að karlar og konur njóti sama réttar til að samræma kröfur starfs- og einkalífs eins og kostur er og fái notið sveigjanleika í starfi þar sem hægt er að koma því við. Stjórnendur hvetja væntanlega feður til að nýta sér rétt sinn til fæðingarorlofs sem og til að vera heima hjá veikum börnum til jafns á við konur.

## **Laun, ábyrgð og stjórnun**

### **Laun**

Launaákvæðanir hjá Reykjanesbæ eiga að vera gagnsæjar og málefnalegar. Laun taka mið af þeim kröfum sem starfið gerir til starfsmanns með tilliti til ábyrgðar, álags og sérhæfni en einnig af hæfni og frammistöðu starfsmanna. Reykjanesbær fylgir stefnu Sambands íslenskra sveitarfélaga um að sem flest störf séu í starfsmati og að laun endurspegli það sem um er samið í kjarasamningum.



Stjórnendur og starfsfólk einstakra stofnana og fyrirtækja bera sameiginlega ábyrgð á að veita sem besta þjónustu. Stjórnendur búa yfir jákvæðu viðhorfi til samstarfsmanna, stuðla að virku upplýsingastreymi og dreifingu valds og ábyrgðar. Stjórnandi hjá Reykjanesbæ leitast við að hafa samráð við starfsmenn sína um málefni vinnustaðarins og beita sér fyrir víðtækri sátt um þau. Stjórnendur bera ábyrgð á störfum starfsmanna og eiga að vinna að þeim markmiðum sem sett hafa verið.

Allir starfsmenn eiga að vinna af alúð og samviskusemi. Kurteisi, lipurð og réttisýni eru leiðarljós starfsmanna sem vinna af heilindum að þeim markmiðum sem sett eru í starfseminni hverju sinni.

### Starfslok

Reykjanesbær leitast við að bjóða starfsfólki sínu möguleika á samfelldum starfsferli. Algengt er að fólk hefji töku lífeyris um 67 ára aldur en sumir starfa þó lengur og aðrir skemur. Reykjanesbær leggur áherslu á að bjóða starfsmönnum möguleika á sveigjanlegum starfslokum ef kostur er á, t.d. með því að færa fólk til í starfi eða stytta vinnutíma.

Boðið er upp á námskeið fyrir starfsmenn sem ljúka störfum sökum aldurs í samstarfi við stéttarfélag og miðstöð símenntunar á Suðurnesjum þar sem fjallað er um réttindi og framboð af félagsstarfi.