

Mannauðsstefna Garðabæjar

Mannauðsstefna Garðabæjar nær til allra starfsmanna sem starfa hjá sveitarfélaginu. Hún fjallar um almenn réttindi og skyldur starfsmanna sem samþykktar eru hverju sinni. Í stefnunni koma fram væntingar Garðabæjar til starfsmanna sinna.

Í þjónustustefnu Garðabæjar er lögð áhersla á að bjóða upp á framúrskarandi þjónustu, að viðskiptavinirnir séu ánægðir og að hjá Garðabæ starfi hæfir starfsmenn. Með því að tvinna saman markmið þjónustustefnunnar og mannauðsstefnunnar er hægt að styrkja stöðu Garðabæjar enn frekar.

Helstu markmið mannauðsstefnu Garðabæjar er að ráða hæfa starfsmenn sem vilja þroskast í starfi, eru ánægðir og sveigjanlegir og tilbúnir til að koma til móts við síbreytilegar þarfir sveitarfélagsins.

Mannauðsstefnan á að stuðla að góðum starfsháttum og að starfsmenn fái tækifæri til að vaxa í starfi. Til þess að ná markmiðunum þarf sveitarfélagið að skapa starfsmönnum góð starfsskilyrði þar sem þeir fá tækifæri til að dafna í starfi á jafnréttisgrundvelli.

Garðabær vill veita viðskiptavinum/íbúum sínum góða þjónustu og stuðla með því að aukinni ánægju í sveitarfélaginu. Það er sameiginlegt verkefni bæjarstjórnar, stjórnenda sveitafélagsins og starfsmanna að ná þessu markmiði. Til þess að þetta takist þarf samstarfið að byggjast á trausti og virðingu og starfsmenn að taka ábyrgð á eigin verkefnum.

Að leiðarljósi eru höfð gildi Garðabæjar
Jákvæðni, fagmennska og áreiðanleiki

Í mannauðsstefnunni verður farið yfir meginmarkmið Garðabæjar sem miða að því að tryggja hæfni og ánægju starfsmanna. Í undirmarkmiðunum eru taldar upp aðgerðir sem tryggja framkvæmd stefnunnar.

Ráðningarferlið

Gera áætlanir um starfsmannapörf

Aðgerðir:

- Gera þarfagreiningu starfshóps, skoða samsetningu þjónustuþega
- Greina þau verkefni sem eru framundan og hvort hægt sé að deila verkefnum milli starfsmanna eða hvort ráða þurfi nýjan starfsmann

Ráða hæft starfsfólk og viðhafa vandaða stjórnsýsluhætti við ráðningar

Aðgerðir:

- Útbúa starfslýsingar fyrir öll störf
- Auglýsa laus störf á ráðningarvef Garðabæjar og í fjölmiðlum nema þegar ráðið er tímabundið
- Byggja ráðningar á kröfum um menntun, reynslu, færni og hæfni í mannlegum samskiptum
- Skrá, samræma og gæta að réttmæti á öllum stigum ráðningarferlisins
- Leggja fyrir umsækjendur raunveruleg verkefni
- Þjóða stjórnendum þjálfun í að leiða ráðningarviðtöl

Taka skal vel á móti nýjum starfsmönnum

Aðgerðir:

- Nota gátlista við móttöku nýrra starfsmanna
- Tryggja að allir nýir starfsmenn fari á nýliðakynningu þar sem farið er yfir markmið bæjarfélagsins og fyrirkomulag vinnustaðarins
- Útvega öllum nýjum starfsmönnum tengilið

Laun og kjarasamningar

Launakjör eru samkvæmt gildandi kjarasamningum Sambands íslenskra sveitafélaga og þess stéttarfélags sem er samningsaðili fyrir viðkomandi starf

Aðgerðir:

- Kynna hlutaðeigandi kjarasamninga fyrir starfsmönnum

Ákvarðanir um launagreiðslur skulu vera gagnsæjar og málefnalegar og gæta skal jafnræðis

Aðgerðir:

- Færa rök fyrir öllum aksturs- og yfirvinnugreiðslum

Starfsþróun og fræðsla

Starfsmenn fá tækifæri til að þróast í starfi og hvatningu til að sækja sér sí- og endurmenntun.

Aðgerðir:

- Gera sí- og endurmenntunaráætlun árlega
- Gera þarfagreiningu á fræðslu hjá stofnunum
- Skipuleggja fræðslu og þjálfun út frá þarfagreiningu

- Hvetja stofnanir til að hafa með sér samstarf í fræðslu- og þjálfunarmálum
- Starfsmannasamtöl fari fram a.m.k. einu sinni á ári þar sem starfsmaður og yfirmaður fara yfir kröfur og væntingar til starfsins, styrkleika og veikleika starfsmanns gagnvart starfinu, starfsánægju og líðan í starfi. Mikilvægt er að niðurstöðum starfsmannasamtals sé fylgt eftir
- Stjórnendur stofnana ræði frammistöðu starfsmanna og bregðist við óviðunandi frammistöðu með leiðbeiningarsamtali eða áminningu ef þörf krefur
- Tryggja að starfsmönnum með íslensku sem annað tungumál standi til boða íslenskunámskeið eða þátttaka í leshópi með hliðsjón af getu hvers og eins
- Meta ávinning af fræðslu og þjálfun meðal annars með því að leggja fyrir viðhorfskannanir

Samskipti og upplýsingamiðlun

Samskipti starfsmanna skulu byggjast á gagnkvæmu trausti og virðingu

Aðgerðir:

- Gera þá kröfu að framkoma starfsmanna sé þeim og stofnuninni til sóma
- Stjórnendur ýti undir samvinnu meðal allra starfsmanna
- Stjórnendur bregðist við neikvæðu viðmóti starfsmanna og þeim standi til boða handleiðsla/ráðgjöf

Markviss upplýsingamiðlun og skýrar boðleiðir

Aðgerðir:

- Stjórnendur veiti starfsmönnum upplýsingar um starfsemi stofnunar á reglulegum starfsmannafundum og/eða með öðrum boðleiðum svo sem heimasíðum og innri vef
- Ferlar upplýsingamiðlunar séu skýrir og boðleiðir einfaldar innan hvernar stofnunar
- Nota fundi, tölvupóst og aðrar leiðir á markvissan hátt til að efla upplýsingamiðlun
- Starfsfólk hafi aðgang að viðeigandi búnaði á sínum vinnustað svo sem tölum til að geta aflað sér upplýsinga

Fylgjast skal með viðhorfum starfsmanna og vinna að úrbótum

Aðgerðir:

- Vinna að því að fá fram hugmyndir starfsmanna til að bæta þjónustu og verkferla
- Leggja áherslu á að endurskipuleggja verkferla til að ná fram hagræðingu og auka ánægju viðskiptavina
- Leggja fyrir viðhorfskannanir að lágmarki annað hvert ár meðal annars til að fylgjast með starfsánægju og öðrum mannauðspáttum
- Stjórnendur fái þjálfun og fræðslu til að bregðast við niðurstöðum kannana

Siðareglur starfsmanna

Aðgerðir:

- Siðareglur verði samdar til leiðbeiningar fyrir starfsfólk um hvað sé við hæfi í starfi
- Starfsfólk hafi gildi Garðabæjar að leiðarljósi í daglegu starfi

Heilsa, öryggismál, einelti og vinnuvernd

Skapa skal aðlaðandi vinnuumhverfi þar sem vinnuaðstæður eru heilsusamlegar og öryggis er gætt í hvívetna til að tryggja vellíðan og árangur starfsmanna. Notkun vímefna er bönnuð

Aðgerðir:

- Hvetja starfsmenn til heilsuræktar meðal annars með þátttöku í heilsuefingu
- Leggja áherslu á að starfsmenn bera ábyrgð á eigin heilsu og bjóða upp á heilsufarsmælingar á nokkurra ára fresti
- Velja öryggistrúnaðarmenn í öllum stofnunum til að fylgjast með öryggismálum
- Vinna áhættumat í stofnunum þar sem fram kemur áætlun um aðbúnað, öryggi og hollustuhætti
- Leggja áherslu á að í boði sé næringarrík og fjölbreytt fæða fyrir starfsmenn eins og kostur er. Ávextir séu í boði í stofnunum bæjarins
- Stofnanir setji sér viðverustefnu og nýti viðverusamtöl
- Kannaðir verði kostir þess að taka upp samgöngustyrki sem tilraunaverkefni
- Brugðist sé við á markvissan hátt ef starfsmenn nota vímuefni á vinnustað

Bregðast skal við kynferðislegri áreitni og einelti um leið og mál kemst upp eða ef grunur liggur fyrir

Aðgerðir:

- Samræma viðbragðsáætlun milli stofnana um hvernig eigi að bregðast við þegar mál koma upp varðandi einelti og/eða kynferðislega áreitni

- Fylgja sameiginlegum leiðbeiningum sveitarfélagsins um viðbrögð við einelti og kynferðislegri áreitni

Fjölskyldan og jafnrétti

Garðabær er fjölskylduvænn vinnustaður

Aðgerðir:

- Starfa eftir fjölskyldustefnu Garðabæjar þar sem komið er til móts við starfsmenn með því að skapa þeim bestu mögulegu skilyrði svo þeir geti vaxið, þroskast og notið hæfileika sinna, bæði sér og öðrum til góðs og samfélaginu til framfara
- Gefa möguleika á hlutastörfum þar sem verkefni og aðstæður leyfa
- Skemmtanir og uppákomur séu með mökum eins og kostur er
- Börn starfsmanna séu velkomin á vinnustaði þar sem það á við vegna brýnna aðstæðna

Tryggja skal jafnvægi milli starfs og fjölskylduábyrgðar

Aðgerðir:

- Koma til móts við starfsmenn hvað varðar fjölskylduábyrgð meðal annars með því að þeir fái tækifæri til að sinna skyldum gagnvart börnum, maka og foreldrum
- Starfsmenn eigi möguleika á sveigjanlegum vinnutíma þar sem það á við
- Komið sé til móts við þarfir starfsmanna um orlof samkvæmt kjarasamningum
- Karlmennt jafnt sem konur séu hvattir til að nýta fæðingarorlof

Lögð skal áhersla á jafnrétti í víðu samhengi svo sem jafnrétti kynja, vegna þjóðernis, trúarskoðana, fatlana og út frá aldri

Aðgerðir:

- Vinna að jafnréttismálum með hliðsjón af jafnréttislögum, jafnréttisáætlun Garðabæjar og jafnréttisáætlun hvernar stofnunar þar sem það á við
- Starfsmönnum Garðabæjar standi til boða sömu tækifæri til starfsþróunar og símenntunar
- Stuðla að því að jafna hlut þess kyns sem hallar á í störfum hjá Garðabæ

Starfslok

Standa skal faglega að starfslokum starfsmanna

Aðgerðir:

- Bjóða starfsmönnum möguleika á sveigjanlegum starfslokum ef kostur er á, t.d. með því að færa fólk til í starfi eða stytta vinnutíma
- Innleiða starfslokaviðtöl þar sem því verður komið við, meðal annars til að afla upplýsinga
- Bjóða upp á námskeið fyrir starfsmenn sem ljúka störfum sökum aldurs hjá Garðabæ. Fjallað verði um réttindi og framboð af félagsstarfi

Mælingar og eftirfylgni

Tryggja skal markvissar mælingar og skýra eftirfylgni með þáttum mannauðsstjórnunar

Aðgerðir:

- Endurskoða mannauðsstefnu á fjögurra ára fresti
- Fram fari reglulegar mælingar á mannauðspáttum
- Aðgerðaráætlanir séu útbúnar í kjölfar mælinga og hugað að úrbótum. Mikilvægt er að ábyrgð sé skýr í aðgerðaráætlunum
- Stofnanir fái ráðgjöf hjá mannauðsstjóra við að vinna og innleiða mannauðsstefnu og starfsmannahandbók