



## Drög að endurskoðaðri mannauðsstefnu Hafnarfjarðarbæjar

### Meginmarkmið mannauðsstefnu er:

Að Hafnarfjarðarbær sé áhugaverður og góður vinnustaður sem dregur að, eflir og heldur í hæft og áhugasamt starfsfólk. Lögð er áhersla á að skapa starfsumhverfi þar sem starfsfólk fær tækifæri til að efla þekkingu sína, hefur tækifæri til þróunar og fái hvatningu til að sýna frumkvæði og njóta sín í starfi sem skilar sér í aukinni starfsánægju og góðri þjónustu við bæjarbúa.

### Því verður náð með því að:

1. Beita faglegum aðferðum við ráðningar og móttöku nýrra starfsmanna.
2. Allar launaákvörðanir séu gegnsæjar og málefnalegar og sömu laun séu greidd fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.
3. Jafnrétti sé samþætt allri starfsemi bæjarins.
4. Stjórnendur tileinki sér vandaða og nútímalega stjórnunarhætti.
5. Skapað verði starfsumhverfi sem einkennist af starfsánægju þar sem vellíðan starfsfólks er í fyrirrúmi.
6. Upplýsingaflæði sé gott og samskipti einkennist af opnum skoðanaskiptum og virðingu fyrir skoðunum hvors annars og fjölbreytileikanum.
7. Unnið sé eftir virkri viðverustefnu.
8. Starfsfólk fái tækifæri til að þróast í starfi og fái hvatningu til að sækja sér endurmenntun bæði innan og utan stofnunarinnar.
9. Farið sé eftir samþykktu verklagi við starfslok.

### Ráðningar og móttaka nýliða

- Stuðst er við markvissar aðferðir við ráðningar til að tryggja að ráðið sé hæft, sveigjanlegt og jákvætt starfsfólk.
- Samþykktu verklagi um ráðningar er fylgt eftir og ákvæði jafnréttisstefnu bæjarins höfð til hliðsjónar.
- Starfslýsingar eiga að vera til fyrir öll störf. Þær liggja m.a. til grundvallar atvinnuáglýsingum.
- Þegar starf losnar er lagt mat á hvort nauðsynlegt er að gera breytingar á starfslýsingu, hvort sameina eigi starfið öðru starfi eða leggja það niður.
- Tekið er vel á móti nýju starfsfólki, því auðveldað að kynnast starfinu, starfsvenjum og samstarfsfólki. Nýir starfsmenn fá afhenta starfslýsingu fyrir viðkomandi starf áður en þeir hefja störf.
- Áhersla er lögð á þátttöku reyndari starfsmanna og að þeir láti sér annt um aðlögun og þjálfun nýrra starfsmanna. Móttökufæri er fylgt eftir og þjálfunaráætlun fyrir nýja starfsmenn sett upp til að auðvelda þeim að ná tókum á starfinu og kynnast starfsmannahópnum.
- Reglulega eru haldin nýliðanámskeið og nýir starfsmenn hafa aðgang að fóstara þar sem því verður komið við.

### Stjórnun og forysta

- Stjórnendur eiga að tileinka sér vandaða og nútímalega stjórnunarhætti og ganga fram með góðu fordæmi.
- Starfáætlanir eru unnar í samráði við starfsfólk og ábyrgð dreift.



## HAFNARFJÖRÐUR

- Upplýsingaflæði til starfsfólks er gott og stjórnendur byggja upp jákvætt starfsumhverfi sem eflir liðsheildina.
- Starfsfólk fær reglulega endurgjöf á störf sín m.a. í gegnum árleg starfsmannasamtöl sem stjórnendur taka við alla sína starfsmenn og gera frammistöðumat.
- Stjórnendafræðsla er í boði fyrir alla stjórnendur, markviss móttaka nýrra stjórnenda og stjórnendahandbók aðgengileg á Læknum, innri vef bæjarins.

### Starfsumhverfi

- Byggja þarf upp starfsumhverfi sem er jákvætt og þar sem vellíðan starfsfólks er í fyrirrúmi. Þetta krefst þess að starfsmenn og stjórnendur leggi sitt af mörkum til að skapa góðan starfsanda og starfsánægju.
- Stjórnendum og starfsfólki ber að virða fjölbreytileikann og koma fram við hvert annað af virðingu.
- Hafnarfjarðarbær er einn vinnustaður þar sem lögð er áhersla á að starfsfólk upplifi sig sem hluta af liðsheild.
- Vinnuaðstaða og búnaður á að gera starfsfólki kleift að sinna starfinu á sem bestan hátt.
- Starfsfólk þarf að finna að störf þess séu metin að verðleikum og að það hafi tækifæri til að hámarka árangur sinn í starfi.
- Áhersla er lögð á markvissa vinnuvernd og heilsueflingu.
- Fordómar, einelti, ofbeldi hvers kyns eða kynbundin og kynferðisleg áreitni er ekki liðin.
- Gera þarf starfsfólki kleift að samræma atvinnu- og fjölskyldulíf með sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum eða tilfærslu í starfi, þar sem því verður við komið. Sveigjanlegur vinnutími virkar í báðar áttir, þ.e. starfsmenn sýna bænum sveigjanleika á móti þegar þörf er á.
- Mismunandi fjölskylduaðstæðum er sýndur skilningur s.s. veikindum barna og umönnun aldraðra foreldra.
- Vinnustaðir Hafnarfjarðarbæjar eru reyklausir og starfsfólki er ekki heimilt að vera undir áhrifum vímuefna af neinu tagi á vinnutíma. Í boði er stuðningur við þá sem kjósa að leita sér meðferðar vegna áfengis- eða vímuefnanotkunar.

### Upplýsingaflæði og samskipti

- Lögð er áhersla á menningu þar sem uppbyggileg og lausnamiðuð samskipti eru í fyrirrúmi.
- Starfsfólk á að hafa greiðan aðgang að upplýsingum sem tengjast daglegum störfum þess.
- Stjórnendum ber að tryggja að stefnumarkandi ákvarðanir sem snúa að starfsfólki sé komið á framfæri og að kynna fyrir starfsfólki hvar má nálgast upplýsingar sem snerta störf þeirra.
- Reglulegir starfsmannafundir eru haldnir til að tryggja gott upplýsingaflæði.
- Ytri og innri vefir bæjarins gegna mikilvægu hlutverki í miðlun upplýsinga. Lækurinn er upplýsingaveita fyrir allar stofnanir bæjarins sem bæði stjórnendur og starfsfólk nýtir sér og tekur þátt í að halda lifandi.
- Boðleiðir eiga að vera skýrar og starfs- og ábyrgðarsvið hvers og eins vel skilgreint í gegnum starfslýsingar.
- Skapa þarf menningu sem ýtir undir að starfsfólk miðli þekkingu sín á milli.



## HAFNARFJÖRÐUR

- Leggja þarf rækt við að auka samvinnu milli deilda og vinnustaða og skapa tækifæri fyrir starfsfólk til að kynna sér störf annarra.
- Í siðareglum starfsmanna er hátterni og viðmót sem ætlast er til að starfsmaður bæjarins sýni, nánar skilgreint.

### Viðvera og fjarvistir

- Lögð er áhersla á stundvísi og að mætingar og viðvera starfsmanna fari samkvæmt ráðningarsamningi og viðverustefnu bæjarins, sem er aðgengileg í heild sinni á Læknum.
- Það er á ábyrgð stjórnenda að fylgjast með mætingum starfsfólks og grípa inn í ef ástæða er til.
- Opinská umræða á vinnustöðum um fjarveru vegna veikinda er jákvæð og getur dregið úr fjarveru. Fjarvera starfsmanns hefur áhrif á vinnustaðinn og hana þarf að ræða.

### Starfsþróun og símenntun

- Lögð er áhersla að starfsfólk fái tækifæri til að þróast í starfi og sé hvatt til að sækja sér endurmenntun bæði innan og utan stofnunarinnar.
- Starfsumhverfið tekur sífelldum breytingum sem krefst þess að starfsfólk eigi þess kost að auka þekkingu sína og faglega hæfni. Fræðsla og þjálfun þarf að taka mið af þörfum og markmiðum vinnustaðarins um leið og hún kemur starfsfólki til góða.
- Það er sameiginleg ábyrgð stjórnanda og starfsmanns að viðhalda þeirri þekkingu sem nauðsynleg er til að ná árangri í starfi. Starfsfólk þarf að vera viðbúið breytingum og vera tilbúið til að aðlagast breyttum aðstæðum.
- Nýta skal árleg starfsmannasamtöl til að greina starfsþróunarþarfir sem skilar sér í símenntunaráætlun hvers vinnustaðar.
- Tryggja þarf sanngirni og jafnræði við aðgang að símenntun og starfsþróun.
- Starfsfólk þarf að eiga möguleika á framgangi í starfi innan bæjarins, t.d. með því að flytjast á milli starfa.

### Jafnrétti og jafnræði

- Jafnréttisstefnu bæjarins ber að virða og skal hún vera samþætt allri starfsemi vinnustaðarins.
- Ein jafnréttisstefna er til fyrir bæinn allan. Framkvæmdaáætlanir jafnréttisstefnu eru unnar á hverju fagsviði fyrir sig þar sem mælanleg markmið, tímarammi og ábyrgðaraðilar eru skilgreindir.
- Starfsfólki á aldrei að mismuna á grundvelli kyns, þjóðernis, aldri, stjórnmála- eða trúarskoðana eða af öðrum ómálefnalegum ástæðum.
- Huga þarf sérstaklega að aðlögun starfsfólks af erlendum uppruna á vinnustöðum bæjarins og bjóða þeim upp á starfstengt íslenskunám eftir þörfum.
- Markvisst verði unnið gegn allri mismunun á vinnustöðum bæjarins, m.a. með því að tryggja framboð starfa, vinnufyrirkomulag, vinnutíma og starfsaðstöðu sem hentar fólki með mismunandi starfsgetu.



### Launastefna

- Launastefnu Hafnarfjarðabæjar er ætlað að styðja við og efla þjónustu við bæjarbúa.
- Allar launaákvæðanir skulu vera gegnsæjar, málefnalegar, skjalfestar og rekjanlegar. Launaákvæðanir eru byggðar á kjarasamningum og viðmiðunarreglum um aukagreiðslur og hlunnindi.
- Til að styðja við þetta markmið er stuðst við starfsmatskerfi sem metur á kerfisbundinn hátt þau störf sem starfsfólk bæjarins sinnir með tilliti til ábyrgðar, álags og sérhæfni.
- Jafnlaunastefna er órjúfanlegur hluti af mannauðsstefnu bæjarins og launastefnu og er henni ætlað að tryggja að jafnréttis sé gætt við allar launaákvæðanir. Með því er átt við þá stefnu að greiða starfsmönnum jöfn laun fyrir sambærileg eða jafnverðmæt störf samkvæmt skilyrðum jafnréttis laga, ásamt öllum öðrum lögum og reglum sem tryggja að fyllsta jafnréttis sé gætt við launaákvæðanir.
- Æðstu stjórnendur skuldbinda sig til að setja Hafnarfjarðarbæ jafnlaunamarkmið og vinna að stöðugum umbótum, eftirliti og viðbrögðum í samræmi við kröfur jafnlaunastefnu á rýnifundum tvisvar á ári.
- Komi í ljós launamunur á jafnverðmætum og sambærilegum störfum í launagreiningum eða innri eða ytri úttekta skal rýna niðurstöður úttekta og gera umbætur þegar þess er þörf ef ekki er hægt að rökstyðja launamuninn á málefnalegan hátt.
- Stefna um launajafnrétti og niðurstöður launagreininga skulu kynntar öllum starfsmönnum.

### Starfslok

- Faglega skal staðið að starfslokum, hvernig sem þau ber að.
- Starfslokasamtöl séu nýtt til að afla upplýsinga um núverandi verksvið við starfslok og greina ástæður þess að starfsfólk hættir.
- Starfsfólki verði gert kleift að færa sig í síður krefjandi störf og minnka við sig starfshlutfall í aðdraganda starfsloka vegna aldurs.
- Starfsfólk sem nálgast starfslok vegna aldurs eigi þess kost að sækja námskeið til að undirbúa þessi tímamót.

### Ábyrgð, framkvæmd og eftirfylgni

Mannauðsstefnan tekur til allra starfsmanna Hafnarfjarðarbæjar.

Stjórnendur skila með fjárhagsáætlun ár hvert starfsáætlun um framkvæmd mannauðsstefnu, kynna hana fyrir starfsfólki og senda til mannauðsstjóra. Í starfsáætluninni eru markmið tilgreind og tímasett aðgerðaáætlun sett fram með ábyrgðarmönnum.

Árlega er árangur aðgerða sem tengjast mannauðsstefnunni metinn í gegnum vinnustaðagreiningu. Einnig er fylgst með breytingum í starfsmannahópnum og unnið með niðurstöður starfsmanna- og starfslokasamtala. Mannauðsstjóri og stjórnendur bera ábyrgð á því að samræmis sé gætt og ,

heildarhagsmunir ráði ákvörðunum í starfsmannamálum. Mannauðsstjóri setur nánari reglur og leiðbeiningar um útfærslu mannauðsstefnunnar og fylgist með framkvæmd hennar.

Allar verklagsreglur sem vísað er til í þessari stefnu, sem og gátlistar sem tengjast starfsmannamálum eru aðgengilegir á Læknum.

Mannauðsstefnan verður endurskoðuð eftir þörfum.