



Mosfellsbær – framsækið samfélag sem ræktar vilja og virðingu

Mosfellsbær byggir þjónustu sína á áhugasömu og hæfu starfsfólki sem hefur tækifæri til að rækta þekkingu sína og færni í jákvæðu starfsumhverfi. Mannauðsstefnan byggir á fjórum gildum Mosfellsbæjar virðingu, jákvæðni, framsækni og umhyggju sem eru leiðarljós starfsfólks í daglegu starfi.

Fjölskylduvænn og sveigjanleg mannauðsstefna styður við þá hugmyndafræði að Mosfellsbær sé eftirsóknarverður vinnustaður þar sem atvinna og fjölskylduábyrgð fara vel saman, vinnustaðnum til hagsbóta og starfsfólki til aukinna lífsgæða. Mannauðsstefnan endurspeglar þannig metnað sveitarfélagsins til að vera vinnuveitandi í fremstu röð og mikilvægt er að stjórnendur og starfsfólk taki sér á herðar þá gagnkvæmu ábyrgð að framfylgja stefnunni.

Markmið mannauðsstefnunnar eru að:

- Mosfellsbær sé eftirsóknarverður og aðlaðandi vinnustaður
- hjá sveitarfélaginu starfi áhugasamt og hæft fólk sem býr við góð starfsskilyrði
- rækta þekkingu og færni starfsfólks og stuðla að því að miðlun þekkingar
- starfsumhverfið einkennist af jákvæðni, virðingu og samheldni
- jafnvægi ríki milli vinnu og einkalífs
- starfsfólk Mosfellsbæjar veiti íbúum bæjarins góða þjónustu
- gildi Mosfellsbæjar séu ávallt höfð að leiðarljósi



Hlutverk og ábyrgð starfsfólks

Það er mikilvægt fyrir Mosfellsbæ sem vinnuveitanda að starfsfólk sé stolt af starfi sínu og vinnustað. Til að geta veitt íbúum Mosfellsbæjar góða þjónustu er mikilvægt að starfsfólk sýni jákvætt viðmót og þjónustulund í starfi.

Gengið er út frá því að starfsfólk sé hæft til að gegna starfsskyldum sínum, sé virkt, sjálfstætt og áhugasamt og hafi innsýn í starfsemi vinnustaðarins.

Starfsfólk skal sýna viðleitni til að efla hæfni í starfi og nýta möguleika sína til að stuðla að framþróun sveitarfélagsins.

Siðareglur starfsfólks

- Starfsfólk skal hafa gildi bæjarins – virðingu, jákvæðni, framsækni og umhyggju – að leiðarljósi í daglegu starfi.
- Starfsfólki ber að fara eftir þeim lögum, reglum, reglugerðum og því stöðumboði er starfi þess fylgir.
- Starfsfólk skal sýna heiðarleika og halda trúnað í samskiptum sínum við íbúa, viðskiptavinum, samstarfsfólk og aðra aðila. Trúnaður helst þó starfsmaður láti af störfum.
- Starfsfólk skal leiðbeina íbúum og viðskiptavinum um hvar þeir geti leitað upplýsinga um réttindi sín og skyldur.
- Starfsfólk skal fara vel með það vald sem því er falið og hafa hugfast að Mosfellsbær er fyrst og fremst þjónustustofnun við bæjarbúa.
- Starfsfólk skal fara vel með almannafé og ekki nota það á annan hátt en lög, reglur og fyrirmæli segja til um.
- Starfsfólk starfar í þágu bæjarbúa og skal setja almannahagsmuni ofar sérhagsmunum.
- Starfsfólki ber að sýna ábyrgð í störfum sínum í samræmi við starfslýsingu viðkomandi og réttindi og skyldur samkvæmt gildandi kjarasamningi eða ráðningarsamningi.
- Starfsfólk skal vanda samskipti sín og stuðla að góðum starfsanda.
- Starfsfólki ber að stuðla að lausn ágreiningsmála komi þau upp á vinnustað.
- Starfsfólk skal sýna ábyrgð í rafrænum samskiptum og netnotkun hvort heldur sem er í leik eða starfi.

Starfsfólki ber að tileinka sér þessar siðareglur og lýsa því yfir að það sé reiðubúið að hafa þær að leiðarljósi.

Öflugir og hvetjandi stjórnendur

Gerðar eru kröfur um að stjórnendur hjá Mosfellsbæ búi yfir leiðtogaþæfni og sýni fagmennsku í starfi sínu.

Stjórnendur gegna lykilhlutverki í samskiptamálum og upplýsingamiðlun og veita starfsfólki leiðsögn, hvatningu og endurgjöf ásamt því að stuðla að jákvæðu viðhorfi og eflingu liðsheildar.

Stjórnendur skulu leitast við að dreifa valdi og ábyrgð með sjálfstæði og frumkvæði starfsfólks að leiðarljósi.

Þeir skulu hvetja til þekkingarmiðlunar, skoðanaskipta, nýbreytni, þróunar og ábyrgðar og þannig stuðla að því að starfsfólk taki þátt í ákvarðanatöku sem varðar starf þess og þróun vinnustaðarins.

Annað hvert ár skal framkvæmt stjórnunarmat sem miðar að því að greina stjórnunarhætti á hverjum vinnustað fyrir sig.



Starfsþróunarsamtöl

Mosfellsbær leggur mikla áherslu á að góð tengsl ríki milli starfsmanns og stjórnanda.

Stefnt skal að því að allt starfsfólk sveitarfélagsins fari í starfsþróunarsamtal með yfirmanni sínum eigi sjaldnar en einu sinni á ári.

Í starfsþróunarsamtalinu skulu starfsmaður og stjórnandi ræða um gagnkvæmar væntingar og kröfur, styrkleika og veikleika, starfsánægju og líðan. Einnig skal farið yfir markmiðasetningu, endurgjöf á frammistöðu og starfsþróun.

Fjölskylduvænn vinnustaður

Mosfellsbær er fjölskylduvænn vinnustaður sem viðurkennir mikilvægi þess að gott samræmi ríki milli vinnu og einkalífs með gagnkvæmum sveigjanleika.

Að öllu jöfnu er gert ráð fyrir að starfsfólk geti sinnt daglegum störfum sínum á dagvinnutíma.

Virðing skal borin fyrir frítíma starfsfólks.

Lýðræði, jafnrétti og fjölmening

Vinnustaðir Mosfellsbæjar skulu endurspeglja margbreytileika samfélagsins.

Mosfellsbær er aðili að Evrópusáttmála um jafna stöðu kvenna og karla í sveitarfélögum og héruðum og viðurkennir þannig rétt kvenna og karla til jafnrar stöðu hvað varðar alla þætti starfsmannamála. Unnið skal í anda fjölmeningar og jafnréttis þar sem reynsla og þekking alls starfsfólks fær notið sín óháð stöðu á vinnustað.

Allt starfsfólk Mosfellsbæjar nýtur sambærilegra réttinda óháð kynferði, þjóðerni, trúarbrögðum, fötlun, kynhneigð, aldri, heilsufari eða öðrum þáttum eins og stjórnmalaskoðunum eða félagslegri stöðu.

Einelti, áreitni og vanlíðan

Allt starfsfólk á rétt á að komið sé fram við það af virðingu og umhyggju. Einelti og/eða áreitni af öllum toga líðst ekki á vinnustöðum Mosfellsbæjar.

Mosfellsbær hefur mótaða stefnu um forvarnir og aðgerðir gegn einelti, áreitni og vanlíðan á vinnustöðum bæjarins.

Forstöðumenn skulu sjá til þess að allt starfsfólk þekki stefnuna og að henni sé framfylgt.

Forstöðumenn bera ábyrgð á að viðbragðsáætlun sé fylgt í þeim tilvikum sem upp koma og þeir hafa vitneskju um.

Þolendur og gerendur eineltis og áreitni skulu njóta ráðgjafar og stuðnings við úrvinnslu afleiðinga þess.

Þróun og þekking

Mosfellsbær er lærdómssamfélag þar sem miðlun þekkingar innan og milli stofnana skal vera í forgrunni.

Stjórnendur skulu hvetja til þekkingarmiðlunar, meðal annars með samnýtingu námskeiða og fræðsludaga.

Lögð er áhersla á að starfsfólk geti miðlað af þekkingu sín á milli þannig að annað starfsfólk eða stofnanir njóti góðs af.

Með framsækni að leiðarljósi er starfsfólki gert kleift að sýna frumkvæði í starfi og stuðla að hvers kyns framþróun og nýbreytni.

Karlar og konur fá jöfn tækifæri til að taka þátt í hvers kyns símenntun og starfsþróun.



Nýliðafræðsla

Næsti yfirmaður nýráðins starfsmanns ber ábyrgð á að framfylgja samræmdri móttökuáætlun fyrir nýliða.

Nýtt starfsfólk skal fá fræðslu við hæfi og viðeigandi aðstoð til að komast vel inn í starfið.

Nýtt starfsfólk skal fá afhentan einblöðunginn Velkomin/n til starfa hjá Mosfellsbæ um leið og það hefur störf.

Upplýsingamiðlun

Upplýsingaflæði innan og milli stofnana bæjarins skal vera öflugt og skilvirkt og stefnt skal að því að starfsfólk hafi aðgengi að upplýsingum í gegnum innri upplýsingavef.

Tryggt skal að starfsfólk sé vel upplýst um skipulag og markmið vinnustaðarins.

Stefnt skal að því að halda starfsmannafundi að minnsta kosti einu sinni í mánuði.

Starfsfólk skal sýna frumkvæði til að afla nauðsynlegra upplýsinga sem starf þess krefst og leitast við að miðla upplýsingum til hvers annars.

Starfsumhverfi og heilsa

Starfsfólk og stjórnendur bera sameiginlega ábyrgð á að skapa jákvæða og góða vinnustaðarmenningu þar sem gagnkvæm virðing, umhyggja og góð líðan er í fyrirrúmi.

Stofnanir Mosfellsbæjar skulu bjóða upp á hvetjandi, öruggt og heilsusamlegt starfsumhverfi.

Annað hvert ár skal gerð vinnustaðargreining í hverri stofnun með það að markmiði að greina styrkleika og úrbótatækifæri hvað varðar starfsumhverfi og líðan.

Á tveggja ára fresti skal kjósa öryggistrúnaðarmann og tilnefna öryggisvörð í þeim stofnunum sem hafa 10 starfsmenn eða fleiri.

Starfsfólk Mosfellsbæjar er hvatt til að stunda reglulega hreyfingu og huga vel að andlegri og líkamlegri velferð sinni.

Tóbak, áfengi og vímuefni

Notkun tóbaks er óheimil á vinnustað.

Notkun áfengis við störf er óheimil og óheimilt er að mæta til vinnu undir áhrifum áfengis.

Notkun vímuefna við störf er óheimil og óheimilt er að mæta til vinnu undir áhrifum vímuefna.

Ráðningar og kjör

Laus störf skulu auglýst á opinberum vettvangi.

Í auglýsingu um starf hjá Mosfellsbæ skal koma fram hvatning þess efnis að konur jafnt sem karlar sækji um starfið.

Starfsfólk Mosfellsbæjar er ráðið á grundvelli reynslu, hæfni, menntunar og hæfileika til að takast á við starfið.

Til að tryggja sanngirni og fagmennsku skulu allar ráðningar hjá Mosfellsbæ byggjast á samræmdu ráðningarferli og Vinnureglum um mannauðsmál sem settar eru með stoð í 61. grein Samþykktar um stjórn Mosfellsbæjar og fundarsköp bæjarstjórnar nr. 621/08.07.2010. Um ráðningu bæjarstjóra gildir 59. grein sömu samþykktar.

Konum og körlum skulu greidd jöfn laun fyrir jafnverðmæt störf.

Kjör starfsfólks taka mið af kjarasamningum viðkomandi stéttarfélaga eða ákvæðum í ráðningarsamningum.



Starfslok

Mosfellsbær leitast við að skapa starfsfólki sínu möguleika á samfelldum starfsferli þar sem tekið er tillit til aldurs, breytinga á persónulegum högum, skertrar starfsgetu, aukinnar menntunar eða annars sem getur kallað fram þörf á að flytjast til í starfi.

Starfsfólki er heimilt að vinna til loka þess árs er það nær 70 ára aldri.

Ef starfsmanni er sagt upp störfum á hann rétt á skriflegum rökstuðningi fyrir ástæðum uppsagnar.

Stefnt skal að því að tekin séu starfslokaviðtöl þegar starfsfólk lætur af störfum og skulu ábendingar úr því samtali notaðar til að bæta atriði sem betur mættu fara ef svo ber við.