

Stefna í mannauðsmálum SMFS

Kynning á stefnunni og gerð hennar

Sandra D. Gunnarsdóttir
Sviðsstjóri mannauðs og rekstrar



Stefna í mannauðsmálum SMFS

- Vinna við starfsmannastefnu Svæðisskrifstofu Suðurlands hófst haustið 2004 í tengslum við lokaverkefni mitt í mannauðsstjórnun við EHI.
- Stuttu seinna föluðust nemendur í viðskiptadeild HA eftir að vinna grunn að starfsmannastefnu fyrir stofnunina, sem þeir og gerðu.



Stefna í mannauðsmálum SMFS

- Í verkefni þeirra var annarsvegar greind staðan í starfsmannamálum SMFS með eigindlegri rannsókn og hinsvegar mæling á viðhorfi starfsmanna til starfsmannamála.



Stefna í mannauðsmálum SMFS

- Í sumarbyrjun 2005 skiluðu nemarnir verkefninu og í framhaldinu var farið að vinna drög að mannauðsstefnu SMFS.



Stefna í mannauðsmálum SMFS

- Við gerð stefnunnar var m.a. Stuðst við helstu niðurstöður úr verkefni nemanna, stefnumótun þá sem þegar var til varðandi starfsmannamál og heildarstefnu SMFS.
- Heildarstefnan gengur út frá því að mannauður sé helsta auðlind stofnunarinnar.



Stefna í mannauðsmálum SMFS

- Drögin voru síðan kynnt fyrir öllum starfsmönnum SMFS á starfsmannafundum og þeim gefin kostur á að ræða drögin og koma með athugasemdir og breytingatillögur.



Stefna í mannauðsmálum SMFS

- Það var svo í byrjun árs 2006 sem mannauðsstefnan tók formlega gildi. Hún nær til allra þeirra sem starfa, um lengri eða skemmri tíma, hjá SMFS.
- Mannauðsstefnan á að stuðla að því að heildarstefnu SMFS sé náð með því að skapa starfsmönnum ákveðin starfsskilyrði og möguleika á að vaxa og dafna í starfi.



Stefna í mannauðsmálum SMFS

- Mannauðsstefna SMFS:
- **Ráðningar og starfslýsingar**
 - Stefna Svæðisskrifstofu er að hafa ávallt á að skipa hæfu og áhugasömu starfsfólki. Við ráðningar er mikilvægt að líta til persónulegrar færni, reynslu, menntunar og hæfni til mannlegra samskipta. Starfslýsingar séu ávallt fyrirliggjandi fyrir öll störf og endurskoðaðar með reglubundnu millibili.



Stefna í mannauðsmálum SMFS

- **Ráðningar og starfslýsingar**
 - Unnið er eftir sérstökum ráðningarferlum, sem samanstanda m.a. af yfirlitsviðtölum, dýpri viðtölum, umsögnum umsagnaraðila eftir sérstökum gátlista o.fl.
 - Vinna við sameiginlegar starfslýsingar svæðisskrifstofa er nú á lokastigi og þá munu þær verða innleiddar fyrir öll störf.



Stefna í mannauðsmálum SMFS

- **Starfsþróun og fræðsla**

- Lögð er áhersla á að starfsmenn eigi kost á ýmisskonar sí- og endurmenntun til að efla, þróa og viðhalda þeirri þekkingu og hæfni sem þeir búa yfir. Starfsmannasamtöl fara fram einu sinni á ári. Mikil áhersla er lögð á að starfsmenn séu í markvissri þekkingarleit og leitast er við að efla bæði hópa og einstaklinga í þeirri viðleitni.



Stefna í mannauðsmálum SMFS

- Til að styðja við þennan þátt starfar sérstakt teymi, þróunar- og fræðsluteymi. Hlutverk þess er að fjalla um þróunarmál og áætlanir á sviði fræðslu, kynningar og starfsmannamála.



Stefna í mannauðsmálum SMFS

- **Siðareglur og þagnarskylda**

- Í starfi hjá Svæðisskrifstofu Suðurlands er lögð áhersla á að siðareglur stofnunarinnar séu í heiðri hafðar og séu í markvissri og reglulegri umræðu á starfsvettvangi. Allir starfsmenn skrifa undir þagnarskyldu þegar þeir hefja störf.



Stefna í mannauðsmálum SMFS

- Siðareglur svæðisskrifstofa eru í reglulegri umfjöllun á starfsmannafundum SMFS.
- Allir starfsmenn taka þátt í undirbúningi þeirrar umfjöllunar.



Stefna í mannauðsmálum SMFS

- **Samskipti og samstarf**
 - Samskipti og samstarf eru afar mikilvægur þáttur í starfi hjá SMFS. Hver og einn ber ábyrgð á eigin hugarfari en góður starfsandi er sameiginleg ábyrgð allra starfsmanna. Grundvöllur í samskiptum eru virðing og mannúð gagnvart öllu fólki og skoðunum þeirra. Kynferðisleg áreitni og einelti eru með öllu óheimil.



Stefna í mannauðsmálum SMFS

- Í ráðningarferli er lögð rík áhersla á mikilvægi samstarfs og samskipta í starfi hjá SMFS.
- Á starfsmannafundum eru vinnubrögð, samstarf og samskipti rædd sérstaklega.
- Í umfjöllun um siðareglur eru þessum þáttum einnig gerð góð skil.



Stefna í mannauðsmálum SMFS

- **Launakjör og viðvera**
 - Gildandi kjarasamningar og stofnanasamningar viðkomandi stéttarfélags ákvarða laun starfsmanna. Starfsmenn skulu vera stundvísir, uppfylla mætingarskyldu sína og hafa í heiðri fyrirliggjandi vaktaskýrslu.



Stefna í mannauðsmálum SMFS

- Í ráðningarferli og nýliðapjálfun eru þættir varðandi launakjör og viðveru kynntir sérstaklega og hvar nánari upplýsingar sé að finna, sé þess þörf.



Stefna í mannauðsmálum SMFS

- **Jafnrétti og fjölskylda**

- Jafnrétti skal ætíð virt og ekki skal mismuna fólki eftir kyni, aldri, þjóðerni, stjórnmalaskoðunum, trúarskoðun eða aðstæðum að nokkru leyti. Svæðisskrifstofa leggur áherslu að starfsmenn geti samræmt kröfur starfs og fjölskylduábyrgðar eins og kostur er. Markmiðið er að starfsmönnum geti liðið vel á vinnustaðnum og geti einbeitt sér að starfinu á vinnutíma og að einkalífinu í frítíma.



Stefna í mannauðsmálum SMFS

- Jafnréttissjónarmiða er gætt í öllu ráðningarferli SMFS.
- Leitast skal við af fremsta megni að koma til móts við fjölskylduábyrgð starfsmanna, t.d. með þáttum eins og sveigjanleika í vinnutíma, endurskoðun á starfshlutfalli, breytingum á vinnutíma eða tilfærslu.



Stefna í mannauðsmálum SMFS

- **Öryggi og heilsa**

- Stuðlað er að því að starfsaðstæður séu eins og best verður á kosið og öryggi og vinnuvernd í samræmi við lög og reglugerðir. Starfsmenn eru hvattir til að rækta andlega og líkamlega heilsu sína og starfsmenn þurfa einnig að vera meðvitaðir um rétta líkamsbeitingu. Boðið er upp á ráðgjöf og stuðning fagmanna þar að lútandi.



Stefna í mannauðsmálum SMFS

- Sérstakt öryggis- og ferlimálateymi er starfandi hjá SMFS. Hlutverk þess er að fjalla um öryggismál starfsmanna m.a. út frá lögum og reglugerðum þar um.
- Starfsmönnum er boðið upp á svokallaða heilsueflingu 1x á ári og svo býðst hverri þjónustueiningu að fá til sín fagmann til að leiðbeina um vinnuaðstæður og líkamsbeitingu.
- Félagsráðgjöf og sálfræðiaðstoð.,,,,!!!!



Stefna í mannauðsmálum SMFS

- **Starfslok**

- Þegar starfsmaður hættir störfum tekur starfsmannastjóri starfslokaviðtal við hann. Mikilvægt er að þegar starfsmenn hætta störfum hjá SMFS sé það með jákvæðu hugarfari og að sameiginlegur skilningur sé varðandi ástæður starfsloka.

