

# MANNAUÐSSTEFNA



Jákvæðni Fagmennska Traust Virðing

---



## Mannauðsstefna Samgöngustofu

Mannauðsstefna Samgöngustofu styður heildarstefnu stofnunarinnar og byggir á gildunum; jákvæðni, fagmennska, traust og virðing.

Markmið mannauðsstefnu stofnunarinnar er að stjórnendur og starfsfólk stuðli að því að stefnu og hlutverki stofnunarinnar sé náð. Þannig bera þau sameiginlega ábyrgð á að veita sem besta þjónustu en um leið sinna öflugu eftirliti eins og lög og reglur kveða á um.

### Áhersluþættir mannauðsstefnu Samgöngustofu

- **Ráðningar og starfslok;** Stöndum faglega að ráðningu nýrra starfsmanna hjá Samgöngustofu. Leitumst ávallt við að hafa á að skipa hæfu, áhugasömu og heiðarlegu starfsfólki. Ráðningar byggjast á hæfileikum, menntun og reynslu þess sem ráðinn er og hæfni viðkomandi til að sinna starfinu.
- **Móttaka nýliða og mentor;** Samgöngustofa leggur áherslu á að taka vel á móti nýju starfsfólki. Það er gert með því að standa vel að ráðningum, kynningu og móttöku nýliða og nýliðafræðslu. Í nýliðafræðslunni fær nýtt starfsfólk markvissa fræðslu um starfsemi fyrirtækisins en ekki síður um menningu Samgöngustofu. Á fyrstu vikum fær nýtt starfsfólk stuðning frá mentor.
- **Þjálfun, fræðsla og starfsþróunarmál;** Mikilvægi þekkingar er viðurkennt og því skal fræðsla og þjálfun vera markviss hjá Samgöngustofu. Litið er á aukna þekkingu sem fjárfestingu til framtíðar. **Starfsþróun er samstarfsverkefni okkar allra.**
- **Samskipti og upplýsingaflæði;** Mikilvægt er að upplýsingagjöf sé skilvirk og góð og að unnið sé samkvæmt stefnu og áherslum stofnunarinnar. Markmiðum um skilvirka upplýsingagjöf náum við m.a. með reglulegum starfsmannfundum, góðu upplýsingaflæði á innri vef stofnunarinnar, fundargerðir settar inn í skjalakerfi og ekki síst með því að starfsfólk sýni frumkvæði í því að afla sér upplýsinga. Stjórnendur kynna mikilvægar ákvarðanir sem teknar eru og forsendur að baki ákvarðananna.
- **Fjölskylduvænn vinnustaður;** Samgöngustofu er umhugað um gott jafnvægi starfs og einkalífs/fjölskyldulífs starfsfólks. Stofnunin reynir eftir fremsta megni að taka tillit til þarfa starfsfólks til að sinna fjölskyldunni. Tekið er tillit til aðstæðna starfsfólks s.s.



vegna veikinda og/eða fjarveru starfsfólks vegna uppákomu í skóla barna þar sem því verður komið við.

- **Velliðan, vinnuaðstaða og starfsgleði;** Samgöngustofa skal stuðla að ánægju starfsfólks og jákvæðri líðan. Starfsfólki Samgöngustofu á að líða vel í vinnunni og upplifa jákvætt og uppbyggilegt vinnuumhverfi. Reynt skal að tryggja öllu starfsfólki gott starfsumhverfi sem fullnægir kröfum um öryggi, hollustu og vinnuvernd. Starfsfólk ber ábyrgð á því að leggja rækt við eigin heilsu. Stofnunin hefur að markmiði að viðhalda starfsánægju og stefnir að því að mæla hana reglulega.
- **Jafnrétti og virðing;** Samgöngustofa skal gæta fyllsta jafnréttis og að hver starfsmaður sé metinn og virtur að verðleikum sínum. Markmiðið er að stuðla að jafnri stöðu kvenna og karla og jöfnum tækifærum einstaklinga óháð kynferði. Þetta á við um rétt til starfa, kjara, aðstöðu, menntunar og setu í vinnuhópum.
- **Laun og umbun;** Hjá Samgöngustofu er starfsfólki greidd laun í samræmi við gildandi kjarasamninga og stofnanasamninga. Stefna Samgöngustofu er að konur og karlar skuli njóta sambærilegra kjara og réttinda fyrir jafn verðmæt og sambærileg störf.

Hér á eftir eru nánari skýringar á hverjum áherslupætti fyrir sig.

## Ráðningar og starfslok

*Stöndum faglega að ráðningu nýrra starfsmanna hjá Samgöngustofu. Leitumst ávallt við að hafa á að skipa hæfu, áhugasömu og heiðarlegu starfsfólki. Ráðningar byggist á hæfileikum, menntun og reynslu þess sem ráðin er og hæfni viðkomandi til að sinna starfinu.*

### **Við ráðningu á nýjum starfsmanni þarf að liggja fyrir:**

- Starfslýsing og skýrar kröfur um menntun, reynslu og hæfni.
- Við ráðningu skal taka það skýrt hver reynslutíminn sé, oftast 6 mánuðir.

### **Hverjir koma að ferlinu:**

- Mannauðsstjóri og næsti yfirmaður.



## Hvernig er staðið að auglýsingu starfa fyrir Samgöngustofu:

- Leitumst við að tilkynna störf innanhúss áður en auglýsingar birtast í fjölmiðlum.
- Störf eru auglýst í gegnum Starfatorg, fjölmiðla, heimasíðu Samgöngustofu eða aðrar sértækar leiðir.

## Starfslok

- Leitumst við að taka samtal við þá sem hætta störfum hjá Samgöngustofu og greinum ástæður uppsagna.
- Starfslok vegna aldurs; til þess að tryggja markvissa yfirfærslu þekkingar þarf að huga tímanlega að ferli vegna starfsloka.
- Það er á ábyrgð yfirmanns að yfirfara verklagsreglur og starfslýsingar þegar starfsmaður lætur af störfum til að tryggja öryggi gagna.

## Móttaka nýliða og „mentor“

*Samgöngustofa leggur áherslu á að taka vel á móti nýju starfsfólki. Það er gert með því að standa vel að ráðningum kynningu og móttöku nýliða og nýliðafræðslu. Í nýliðafræðslunni fær starfsfólk markvissa fræðslu um starfsemi fyrirtækisins en ekki síður menningu Samgöngustofu. Á fyrstu vikum fær starfsfólk stuðning frá mentor.*

## Áður en nýr starfsmaður hefur störf hjá Samgöngustofu

- Förum yfir gátlistann og tryggum þannig að starfsstöð sé tilbúin og allur aðbúnaður til staðar þegar starfsmaður hefur störf (sjá gátlista).
- Tryggjum að aðgangskort sé virkt frá fyrsta degi.

## Kynning á nýjum starfsmanna

- Kynnum nýjan starfsmann fyrir tilvonandi samstarfsfólki, ábyrgðin liggur hjá mannauðsstjóra og/eða næsta yfirmanni.
- Setjum kynningu á nýjum starfsmanni á innri vef Samgöngustofu um leið og hægt er.
- Höldum kynningu á nýjum starfsmanni á fyrsta starfsmannafundi eftir að viðkomandi hefur störf.



## Mentor

- Stuðlum að því að þegar starfsmaður hefur störf sé næsti yfirmaður búinn að tilnefna „mentor“ sem hefur það hlutverk að kynna menningu Samgöngustofu fyrir nýjum starfsmanni og auðvelda honum við að ná félagslegri tengingu við samstarfsfólk.
- Veljum mentor út frá faglegum og félagslegum þáttum (aldri, kyni og hæfni).
- Skilgreinum skýrt hlutverk og ábyrgð „mentors“ í nýliðahandbók.
- Þjóðum upp á samtal við nýjan starfsmann eftir 3 mánuði í starfi, þar sem farið er yfir frammistöðu hans og mögulega framtíð innan Samgöngustofu.

## Þjálfun, fræðsla og starfsþróunarmál

*Mikilvægi þekkingar er viðurkennt og því skal fræðsla og þjálfun vera markviss hjá Samgöngustofu. Litið er á aukna þekkingu sem fjárfestingu til framtíðar. Með starfsþróun er átt við að auka persónulega færni í starfi. Hún getur bæði falist í að ná árangri í því starfi sem hann gegnir í dag og því að færast á milli starfa og fá stöðuhækkun. **Starfsþróun er samstarfsverkefni okkar allra.***

### Hlutverk og ábyrgð starfsfólks

- Tryggjum skýrt skilgreint hlutverk og ábyrgð starfsfólk, jafnframt hvaða kröfur eru gerðar til menntunar og færni starfsfólks.
- Stuðlum að því að fyrir starf liggi skýr starfslýsing þar sem megin verkefni koma fram og menntunar- og hæfniskröfur eru skilgreindar.
- Leitumst við að hafa skýra verkferla fyrir öll megin störf.

### Þjálfun og starfsþróun

- Stuðlum að því að tekin séu starfsmannasamtöl ár hvert þar sem ræddar eru óskir og athugasemdir starfsfólks varðandi vinnustaðinn og skilaboðum komið til starfsmanns um hvers sé óskað af honum. Starfsmannasamtöl skulu líka leiða í ljós óskir starfsmanns um starfsþróun og fræðslu sem reynt verður að uppfylla eftir því sem aðstæður leyfa.
- Leitumst við að gera þjálfunaráætlun fyrir öll störf sem taka mið af starfslýsingum.



- Sýnum frumkvæði með því að koma með hugmyndir að námskeiðum og/eða fræðslu sem eflir viðkomandi í starfi.

### **Starfsþróunar og fræðsluhugmyndir**

- Stuðlum að því að starfsfólk geti kynnt sér störf annarra starfsmanna innan stofnunarinnar.
- Leitumst við að gefa möguleika á vettvangsferðum og norrænni skiptidvöl.
- Deilum markvisst þekkingu, verum með fræðslu, kynningar, örnámskeið o.s.frv. innan sem utan sviðs.
- Aukum samstarf við systurstofnanir og hagsmunaaðila.
- Eflum fræðslu á innri vef.
- Setjum inn á innri vef Samgöngustofu upplýsingar um námskeið fyrir starfsfólk (á vegum stofnunarinnar eða stéttarfélaga).

### **Samskipti og upplýsingaflæði**

*Mikilvægt er að upplýsingagjöf sé skilvirk og góð og að unnið sé samkvæmt stefnu og áherslum stofnunarinnar. Markmiðum um skilvirka upplýsingagjöf náum við m.a. með reglulegum starfsmannafundum, góðu upplýsingaflæði á innri vef stofnunarinnar, fundargerðir settar inn í skjalakerfi og ekki síst með því að starfsfólk sýni frumkvæði í því að afla sér upplýsinga. Stjórnendur kynna mikilvægar ákvarðanir sem teknar eru og forsendur að baki ákvarðananna.*

### **Virðing, traust, jákvæðni og fagmennska í samskiptum**

- Sýnum tillitssemi og jákvæðni í samskiptum.
- Leggjum áherslu á hrós og uppbyggilega endurgjöf og að starfsfólk kunni að taka á móti slíku.
- Leitumst við að sýna umburðarlyndi í samskiptum og virðum að mistök geti átt sér stað sem læra má af.
- Sýnum samstarfsfólki áhuga og höfum frumkvæði að góðum samskiptum allra starfsmanna innan Samgöngustofu.



## Markvisst upplýsingaflæði

- Höldum reglubundna starfsmannafundi þar sem virkt upplýsingaflæði á sér stað.
- Höldum reglubundna deildarfundi.
- Aukið gagnsæi og upplýsingagjöf, fundargerðir framkvæmdarstjórnar og sviða settar inn í skjalakerfi.
- Starfsfólk sýni frumkvæði í því að afla sér upplýsinga.
- Höldum örfundi um ýmis viðfangsefni.
- Forstjóri sendir reglubundna pósta með gagnlegum og fræðandi upplýsingum.
- Áætlað er að koma upp upplýsingaskjám víða um vinnustaðinn þar sem mikilvægar upplýsingar eru birtar.

## Fjölskylduvænn vinnustaður

*Samgöngustofu er umhugað um gott jafnvægi starfs og einkalífs/fjölskyldulífs starfsfólks. Stofnunin reynir eftir fremsta megni að taka tillit til þarfa starfsfólks tli að sinna fjölskyldunni. Tekið er tillit til aðstæðna starfsfólk s.s. vegna veikinda og/eða fjarveru starfsfólk vegna uppákomu í skóla barna þar sem því verður komið við.*

## Sveigjanleiki

- Sýnum sveigjanleika í vinnutíma þegar hægt er að koma því við þannig að hægt sé að bregðast við persónulegum aðstæðum/veikindum.
- Sýnum sveigjanleika í starfi, sem gefur starfsfólki möguleika á því að sinna verkefnum heima við þegar á þarf að halda og aðstæður leyfa.
- Samræmum reglur innan Samgöngustofu um „sveigjanleika og fjarveru“ starfsmanna til þess að stuðla að jafnræði á milli starfsfólks.
- Verum jákvæð gagnvart því þegar starfsfólk þarf að taka þátt í uppákomu barna/barnabarna.

## Skemmtanir og barnadagar

- Stuðlum að þátttöku maka á skemmtunum/viðburðum á vegum Samgöngustofu.



- Tökum virkan þátt í uppákomum Samgöngustofu og hvetjum fjölskylduna til þess að taka þátt þegar við á.

## Vellíðan, vinnuaðstaða og starfsgleði

*Samgöngustofa skal stuðla að ánægju starfsfólks og jákæðri líðan. Starfsfólki Samgöngustofu á að líða vel í vinnunni og upplifa jákvætt og uppbyggilegt vinnuumhverfi. Reynt skal að tryggja öllu starfsfólki gott starfsumhverfi sem fullnægir kröfum um öryggi, hollustu og vinnuvernd. Starfsfólk ber ábyrgð á því að leggja rækt við eigin heilsu. Stofnunin hefur að markmiði að viðhalda starfsánægju og stefnir að því að mæla hana reglulega.*

## Virðing, traust, jákvæðni og fagmennska í samskiptum

- Berum virðingu fyrir ólíkum skoðunum og verum uppbyggileg í samræðum.
- Stuðlum að vellíðan og ánægju starfsfólks með því að hrósa og veita uppbyggilega endurgjöf.
- Sýnum samstarfsfólki áhuga og höfum frumkvæði að góðum samskiptum allra starfsmanna innan Samgöngustofu.

## Vinnuaðstaða

- Stuðla ber að góðu og heilsusamlegu vinnuumhverfi sem uppfyllir kröfur um öryggi, hollustu og vinnuvernd.
- Fara skal yfir búnað og vinnuaðstöðu með reglubundnum hætti og tryggja nauðsynlega endurnýjun.
- Koma þarf á reglulegri fræðslu og verklegum æfingum í rýmingu vinnustöðva, notkun neyðarbúnaðar, o.þ.h.

## Vellíðan

- Nýtum heilsustyrk til þess að auka hreyfingu og efla heilsu.
- Hugum að reglulegri hreyfingu, hverjum hvert annað til hreyfingar.
- Tökum þátt í viðburðum á vegum Samgöngustofu sem stuðla að aukinni hreyfingu og vellíðan.
- Ávallt skal reyna að hafa á boðstólum hollan, næringarríkan en jafnframt góðan mat.





## Jafnrétti og virðing

*Samgöngustofa skal gæta fyllsta jafnréttis og að hver starfsmaður sé metinn og virtur að verðleikum sínum. Markmiðið er að stuðla að jafnri stöðu kvenna og karla og jöfnum tækifærum einstaklinga óháð kynferði. Þetta á við um rétt til starfa, kjara, aðstöðu, menntunar og setu í vinnuhópum.*

### **Jafnrétti**

- Við stöðuveitingar, tilfærslur í starfi eða val starfshópa skal gæta jafnréttissjónarmiða sem og annarra sjónarmiða s.s. reynslu og menntunar.
- Leitast skal við að hafa kynjahlutfall sem jafnast á öllum sviðum og beina því til stjórnenda að hafa slíkt ávallt að leiðarljósi við stöðuveitingar og val í starfshópa. Kynnum okkur jafnréttisáætlun Samgöngustofu.

### **Virðing, traust, jákvæðni og fagmennska í samskiptum**

- Komum fram við samstarfsfólk með jákvæðni og sýnum hvort öðru traust.
- Berum virðingu fyrir hvert öðru, ólíkum skoðunum og störfum annarra.
- Sýnum tillitssemi og umburðarlyndi.
- Sýnum stofnunni og samstarfsfólki trúnað og traust og tölum ávallt jákvætt um samstarfsfólk og Samgöngustofu inn á við sem og út á við.

### **Einelti eða önnur óæskileg hegðun**

- Sýnum ekki óæskilega hegðun sem er ósanngjörn eða móðgandi.
- Verum ekki meðvirk og tökum ekki þátt í áreitni eða einelti.
- Tökum á vandamálum þegar þau koma upp og ræðum saman af heilindum og sanngirni. Kynnum okkur ferli eineltisvarna hjá Samgöngustofu.



## Starfskjör og umbun

*Hjá Samgöngustofu er starfsfólki greidd laun í samræmi við gildandi kjarasamninga og stofnanasamninga. Stefna Samgöngustofu er að konur og karlar skuli njóta sambærilegra kjara og réttinda fyrir jafn verðmæt og sambærileg störf.*

### Laun

- Við ráðningu skulu launakjör liggja fyrir.
- Við ákvörðun launa skal huga sérstaklega að því að kynjum sé ekki mismunað. Stefna Samgöngustofu í launamálum er ennfremur að greiða laun sem eru innan sanngjarnra marka og í samræmi við sambærileg störf annars staðar í þjóðfélaginu og miða við kjarasamninga/stofnanasamninga. Við ákvörðun launa skal m.a. horft til sérhæfingar, ábyrgðar, faglegrar hæfni, starfsaldurs og kröfu um menntun. Laun skal ákveða af sanngirni, óháð kyni, þjóðerni eða trú.

### Kjör

- Samgöngustofa leggur áherlsu á að gera stofnanasamninga við stéttarfélög starfsmanna sinna.
- Samgöngustofa stefnir að því að kjör starfsfólk verði ekki lakari en hjá sambærilegum starfsstéttum á almennum vinnumarkaði.

### Starfskjör

- Samgöngustofa býður starfsfólki upp á heilsusamlegt vinnuumhverfi sem uppfyllir kröfur um öryggi, hollustu og vinnuvernd.
- Starfsfólki býðst heilsustyrkur til þess að auka hreyfingu og þannig efla heilsu og stuðla að bættri líðan.