



Polityka personalna Miasta Reykjavik na lata 2026–2035



Zakres polityki personalnej

Polityka personalna wyznacza dla miejsca pracy priorytety odpowiadające tym, które Miasto przyjęło dla wspólnoty jako całości – **aby być miastem dla ludzi.**

Polityka personalna **obowiązuje wszystkich pracowników i kadrę kierowniczą we wszystkich wydziałach i miejscach pracy** Miasta Reykjavik.

Polityka personalna obowiązuje do 2035 roku.

Powiązania z innymi politykami i zobowiązaniami

Polityki szczegółowe polityki personalnej Miasta Reykjavik

Poniższe polityki wchodzą w zakres polityki personalnej i wyznaczają bardziej szczegółowe zasady przewodnie w poszczególnych obszarach spraw kadrowych.

- Polityka EKKO
- Polityka edukacyjna
- Polityka zdrowotna
- Polityka równych płac
- Polityka zarządzania
- Polityka obecności
- Polityka bezpieczeństwa

Kodeks etyki pracowników Miasta Reykjavik

Dokument ten określa i definiuje standardy postępowania, których wszyscy pracownicy Miasta Reykjavik mają obowiązek przestrzegać przy wykonywaniu pracy.

Polityka praw człowieka Miasta Reykjavik

Polityka ta kładzie nacisk na równość, równe traktowanie, szacunek, różnorodność i wolność wypowiedzi pracowników oraz stanowi, że mobbing, nękanie i przemoc nigdy nie są tolerowane w miejscach pracy Miasta.

Polityka wielokulturowości Miasta Reykjavik

Polityka ta podkreśla, że pracownicy, niezależnie od pochodzenia, powinni mieć możliwość korzystania ze swoich mocnych stron oraz otrzymywać wsparcie potrzebne do pełnego wykorzystania swoich zdolności.

Polityka obsługi Miasta Reykjavik

Polityka ta wskazuje, że Miasto Reykjavik pełni rolę podmiotu świadczącego obsługę zarówno na rzecz odbiorców zewnętrznych, jak i w ramach wewnętrznej współpracy pracowników.

Zielony Plan

Polityka personalna jest spójna z priorytetami Zielonego Planu w zakresie praw człowieka i zdrowia publicznego.



Cel polityki personalnej

Celem polityki personalnej jest dalszy rozwój Miasta Reykjavik jako **pożądanego miejsca pracy**, w którym **kompetentni pracownicy** zapewniają wybitną jakość działalności i usług na rzecz mieszkańców, gości oraz osób prawnych.





Wizja

Miasto Reykjavik stanowi jedno miejsce pracy, w którym kompetentnym pracownikom zapewnia się dobre środowisko pracy i możliwości rozwoju we współpracy ze skuteczną kadrą kierowniczą.



Zasady przewodnie polityki personalnej

Zasad przewodnich są
cztery i dotyczą **celowych,
pozytywnych zmian**
służących urzeczywistnieniu
wizji polityki.

**Jedno miejsce
pracy**

**Kompetentni
pracownicy**

**Dobre
środowisko
pracy**

**Skuteczni
kierownicy**



Zasady przewodnie polityki personalnej

Jedno miejsce pracy

Ujednolicone procesy i rozwiązania cyfrowe dla wszystkich miejsc pracy, wnioskodawców, pracowników i kadry kierowniczej.

Kompetentni pracownicy wybierają **pracę i rozwój** w miejscu opartym na **współpracy i różnorodności**.

Kompetentni pracownicy

Dobre środowisko pracy

Środowisko pracy wszystkich jest **dobre, bezpieczne i sprzyjające zdrowiu**, wspierając dobrostan i satysfakcję z pracy.

Kadra kierownicza ma jasno określoną **odpowiedzialność, kompetencje przywódcze** oraz **wsparcie** potrzebne do osiągnięcia rezultatów.

Skuteczni kierownicy



Priorytety polityki personalnej

Priorytety wyznaczają kierunek celowym działaniom oraz aktualizacji polityk szczegółowych w okresie obowiązywania polityki personalnej.

1. **Cyfrowe procesy i narzędzia dla pracowników** niezależnie od miejsca pracy i stanowiska
2. **Wspólne i ujednolicone narzędzia dla kadry kierowniczej** niezależnie od stanowiska i miejsca pracy
3. **Pozytywne doświadczenia wnioskodawców** niezależnie od stanowiska

Jedno miejsce pracy

1. **Kompetentni pracownicy wybierają pracę w Mieście**
2. **Pracownicy rozwijają się i wzmacniają swoje kompetencje w Mieście**
3. **Zróżnicowani pracownicy współpracują w całym Mieście**

Kompetentni pracownicy

1. **Dobre środowisko pracy** niezależnie od miejsca pracy i stanowiska
2. **Bezpieczne środowisko pracy** niezależnie od miejsca pracy i stanowiska
3. **Środowisko pracy sprzyjające zdrowiu** niezależnie od miejsca pracy i stanowiska

Dobre środowisko pracy

1. **Odpowiedzialność kadry kierowniczej ma trzy wymiary i obejmuje działalność merytoryczną, zasoby ludzkie oraz finanse.**
2. **Kadra kierownicza ma możliwość rozwijania swoich kompetencji.**
3. **Kadra kierownicza otrzymuje wsparcie.**

Skuteczni kierownicy



Priorytety polityki
personalnej

Jedno miejsce pracy

Ujednoczone procesy
kadrowe i rozwiązania
cyfrowe dla wszystkich
miejsc pracy,
wnioskodawców,
pracowników i kadry
kierowniczej.

1

Cyfrowe procesy i narzędzia dla pracowników niezależnie od miejsca pracy i stanowiska

Miasto Reykjavik kładzie nacisk na dalszy rozwój rozwiązań cyfrowych i procesów, które ułatwiają i wyrównują dostęp wszystkich pracowników do informacji oraz środków wsparcia. W ten sposób Miasto kładzie nacisk na efektywność, spójność oraz równy dostęp pracowników do procesów kadrowych i wsparcia, niezależnie od miejsca pracy, formy zatrudnienia i stanowiska.

2

Wspólne i ujednoczone narzędzia dla kadry kierowniczej niezależnie od stanowiska i miejsca pracy

Miasto Reykjavik kładzie nacisk na rozwijanie i ujednoczanie procesów oraz narzędzi dla kadry kierowniczej, aby ułatwić jej bezpieczne wykonywanie swojej roli i odpowiedzialności kierowniczej oraz zapewnianie pracownikom dobrego przywództwa i wsparcia.

3

Pozytywne doświadczenia wnioskodawców niezależnie od stanowiska

Miasto Reykjavik kładzie nacisk na pozytywne doświadczenia wnioskodawców, oparte na rzetelnych informacjach, równych szansach, profesjonalnej komunikacji i sprawnych procesach rekrutacyjnych. Pozytywne doświadczenia przyciągają do miejsca pracy kompetentnych pracowników odzwierciedlających różnorodność społeczeństwa.



Priorytety polityki
personalnej

Kompetentni pracownicy

Ludzie wybierają pracę i
rozwój zawodowy w miejscu
opartym na współpracy i
różnorodności.

1

Kompetentni ludzie wybierają pracę w Mieście

Miasto Reykjavik kładzie nacisk na rozwój jako miejsca pracy wybieranego przez kompetentnych pracowników, ponieważ oferuje atrakcyjne i różnorodne możliwości zatrudnienia w dobrym środowisku pracy, gdzie można w pełni realizować swój potencjał, wykonując pracę ważną dla społeczeństwa.

2

Pracownicy rozwijają się i wzmacniają swoje kompetencje w Mieście

Miasto Reykjavik nadal podkreśla, że edukacja ma swoje miejsce i czas w pracy wszystkich osób zatrudnionych w Mieście oraz że wszyscy pracownicy mają możliwość pełnego wykorzystywania swojej wiedzy i zdolności dzięki zróżnicowanym możliwościom rozwoju zawodowego w strukturach Miasta.

3

Zróżnicowani pracownicy współpracują ze sobą w całym Mieście

Miasto Reykjavik kładzie nacisk na rozwój silnej kultury organizacyjnej, w której zróżnicowani pracownicy współpracują w całym Mieście, aby świadczyć wybitne usługi i osiągać wspólne rezultaty. Szczególny nacisk kładzie się na równość, upodmiotowienie, inkluzję i równe traktowanie, tak aby wszyscy pracownicy czuli się należycie docenieni i mieli poczucie, że ich wkład ma znaczenie.



Priorytety polityki personalnej

Skuteczni kierownicy

Kadra kierownicza ma jasno określoną odpowiedzialność, kompetencje przywódcze oraz wsparcie potrzebne do osiągnięcia rezultatów.

Priorytety te zostały doprecyzowane w polityce zarządzania Miasta Reykjavik.

1

Odpowiedzialność kadry kierowniczej ma trzy wymiary

Miasto Reykjavik kładzie nacisk na jaśniejsze i bardziej przejrzyste określenie odpowiedzialności kadry kierowniczej za działalność merytoryczną, zasoby ludzkie i finanse w celu wzmocnienia zarządzania i rezultatów w całej działalności Miasta.

2

Kadra kierownicza ma możliwość rozwijania swoich kompetencji

Miasto Reykjavik kładzie nacisk na zapewnienie dostępu do odpowiednich form edukacji dotyczących roli przywódczej oraz wszystkich obszarów odpowiedzialności kadry kierowniczej, zarówno w formie edukacji cyfrowej, jak i szkoleń stacjonarnych.

3

Kadra kierownicza otrzymuje wsparcie

Miasto Reykjavik kładzie nacisk na to, aby kadra kierownicza otrzymywała odpowiednie wsparcie i narzędzia do pełnienia swojej roli przywódczej i odpowiedzialności kierowniczej, w szczególności w obszarze spraw kadrowych i finansów.



Priorytety polityki
personalnej

Dobre środowisko pracy

Środowisko pracy
wszystkich jest dobre,
bezpieczne i sprzyjające
zdrowiu, a także wspiera
osiągnięcie rezultatów i
satysfakcję z pracy.

1

Dobre środowisko pracy niezależnie od miejsca pracy i stanowiska

Miasto Reykjavik kładzie nacisk na tworzenie dobrego środowiska pracy opartego na szacunku i pozytywnej komunikacji, wspierającej współpracy, odpowiednim obciążeniu pracą oraz elastyczności sprzyjającej równowadze między życiem zawodowym a prywatnym. Pracownicy otrzymują wsparcie, które pozwala im rozwijać się i w pełni realizować swój potencjał w pracy.

2

Bezpieczne środowisko pracy we wszystkich okolicznościach

Miasto Reykjavik kładzie nacisk na zapewnienie bezpiecznego środowiska pracy we wszystkich okolicznościach, w którym pracownicy są chronieni przed fizycznym i psychicznym ryzykiem związanym z pracą.

3

Środowisko pracy sprzyjające zdrowiu niezależnie od miejsca pracy i stanowisk

Miasto Reykjavik kładzie nacisk na rozwój środowiska pracy sprzyjającego zdrowiu, z odpowiednimi warunkami pracy, w którym pracownicy mają warunki i wyposażenie pozwalające utrzymywać i wzmacniać zdrowie fizyczne i psychiczne oraz dobrostan.



Plan działania polityki personalnej

Plan działania polityki personalnej jest aktualizowany corocznie lub częściej, pod kierunkiem dyrekcji Wydziału Zasobów Ludzkich i Środowiska Pracy, a następnie przedkładany zarządowi miasta do zatwierdzenia.

Plany działania wszystkich polityk szczegółowych są również poddawane corocznemu lub częstszemu przeglądowi w celu zapewnienia ich zgodności z zasadami przewodnimi, priorytetami i działaniami polityki personalnej.

Działania ujęte w planie działania polityki personalnej oraz polityk szczegółowych powinny odwoływać się do odpowiednich zasad przewodnich i priorytetów polityki personalnej, aby zapewnić kontekst i identyfikowalność.





Odpowiedzialność za politykę i jej realizację

Dyrektor Wydziału Zasobów Ludzkich i Środowiska Pracy odpowiada za politykę personalną.

Kierownicy ds. zasobów ludzkich w poszczególnych wydziałach realizują politykę w ramach swoich wydziałów oraz współpracują w zakresie wspólnych elementów i działań.

Wszyscy kierownicy są zobowiązani do realizacji polityki w swoich jednostkach organizacyjnych.