



Mannauðsstefna Fjarðabyggðar

Leiðarljós

Leiðarljós mannauðsstefnunnar er kjörorð sveitarfélagsins - „Þú ert á góðum stað“.

Markmið og leiðir

Mannauðsstefnu Fjarðabyggðar er ætlað að mynda einfaldan og skýran ramma utan um hlutverk starfsmanna annars vegar og sveitarfélagsins sem vinnuveitanda hins vegar.

Markmið stefnunnar er að starfsánægja, gagnkvæm virðing og samstaða ríki á vinnustöðum sveitarfélagsins.

Markmið Fjarðabyggðar eru:

- að ráða hæft og áhugasamt starfsfólk.
- að hjálpa starfsfólki að vaxa og dafna í starfi.
- að tryggja góða vinnuaðstöðu þar sem öryggi er í fyrirrúmi.
- að virðing og traust ríki milli starfsmanna og kjörinna fulltrúa.
- að starfsfólk auki þekkingu sína í starfi með fræðslu og endurmenntun.
- að starfsfólk geti samræmt fjölskyldulíf og starf.
- að þjónusta og samskipti starfsmanna og bæjarbúa séu til fyrirmyndar.

Ráðningarferli

- Laus störf og auglýsing þeirra
Við auglýsingu lausra starfa þarf áreiðanleiki að vera tryggður. Kröfur til umsækjanda skulu liggja fyrir þegar starf er auglýst. Fram komi í auglýsingu hvaða skilyrði umsækjandi þarf að uppfylla. Almennt skal auglýsa öll laus störf nema ákveðið hafi verið að færa starfsmenn til í starfi vegna starfsþróunar eða hagræðingar. Auglýsa ber stöður með hliðsjón af jöfnun kynjahlutfalls með því að hvetja bæði kynin til að sækja um.
- Ráðningar
Ætíð skal velja hæfasta umsækjanda í starf og skal ráðning tryggð með faglegu samræmdu ferli þar sem formlegt mat er lagt á umsækjendur út frá kröfum starfs. Við ráðningar skal unnið eftir gildandi jafnréttisáætlun. Við ráðningu ber að gæta hlutleysis og forðast að láta skyldleika, vensl, vináttu, eða stjórnmálaskoðanir ráða ákvörðun ráðningar þannig að vafi leiki á að hún sé fagleg.
- Kynning og fræðsla nýrra starfsmanna
Með góðri aðlögun og leiðsögn er tryggt að starfsmaður komist vel inn í starf og unnið sé skipulega að því að leiða hann inn í starfið. Lögð er áhersla á jákvætt viðmót og hjálpssemi gagnvart nýjum starfsmönnum. Stofnanir komi sér upp áætlun byggða á reglum um hvernig tekið er á móti nýjum starfsmanni.



Laun og starfskjör

- Launastefna
Laun starfsmanna eru ákvörðuð í kjarasamningum stéttarféлага og Samninganefndar sveitarféлага. Fjarðabyggð sættir sig ekki við kynjabundin launamun. Það er stefna sveitarfélagsins að kjör starfsmanna séu samkeppnishæf við laun í öðrum sveitarfélögum.
- Starfskjör
Stuðla ber að virkni starfsmanna bæði í leik og starfi með hvatningu og hvatagreiðslum, s.s. styrkjum. Starfsmönnum standi til boða styrkir til líkamsræktar, íþróttaiðkunar og útivistar, námskeiða og náms. Sveitarfélagið leitast við að afla starfsmönnum eða starfsmannafélagi vildarkjara, sem tengjast inn-kaupum sveitarfélagsins.

Starfsáætlanir og árangursmat

- Starfsáætlanir
Í starfsáætlun hverju sinni skal horft til mannauðsmála og tryggt að fjármagni sé veitt til þeirra í fjárhagsáætlun hvers árs. Fjárveitingar skulu taka tillit til eðlilegrar mönnunar stofnunar og þörf hennar til þróunar í mannauðsmálum. Sé mikið álag á stofnanir eða ef leysa þarf úr brýnum starfsmannamálum, skal leitast við að fjármagn sé tiltækt.
- Árangursmat
Stofnanir sveitarfélagsins skulu meta árangur þannig að tekið sé mið af starfsáætlunum og aðstæðum í hverri stofnun. Mikilvægt er að fylgst sé með árangri starfsmanna og þeir fái endurgjöf á störf sín. Mælikvarðar skulu vera raunhæfir og stjórnandi fylgi eftir þeim áherslum, sem vinna þarf eftir til að tilskyldur árangur náist. Árangur stofnunar í heild á að vera reglubundið til umfjöllunar og settur fram með það að markmiði að vera hvetjandi

Starfsþróun og fræðsla

- Starfsþróunarsamtöl
Lögð er rík áhersla á góð og opin samskipti stjórnenda og starfsmanna. Stjórnendum ber að veita undirmönnum virka endurgjöf og stuðning til að stuðla að velliðan þeirra og árangri í starfi. Starfsmenn eiga rétt á starfsþróunarsamtali einu sinni á ári og skal yfirmaður hafa frumkvæði að því að boða til samtalsins á fyrsta ársfjórðungi.
- Starfsþróun og símenntun
Fjarðabyggð er framsækið þróunarsamfélag. Lögð er áhersla á að starfsmenn eigi kost á samfelldum starfsferli þar sem þekking og reynsla nýtist. Starfsþróun er skipulögð með sí- og endurmenntun sem er við hæfi og gagnast starfsemi stofnunar og starfsmanni. Stuðla skal að framsækni stofnana með frumkvæði starfsmanna.



Samskipti og upplýsingamiðlun

- Ábyrgð starfsfólks gagnvart vinnuveitanda og samfélaginu
Starfsmenn Fjarðabyggðar eru hluti af liðsheild. Þeim ber að rækja trúnað gagnvart sveitarfélaginu sem vinnuveitanda og virða valdmörk og boðleiðir. Góð þjónusta gagnvart íbúum er eitt meginmarkmið starfsins og ber að rækja þá skyldu af heilindum og með góðri framkomu. Þá ber starfsmönnum að sýna gott fordæmi og gæta að orðspori sveitarfélagsins.
- Liðsheild
Fjarðabyggð styður við sameiginlega viðburði sem nýtast starfsmönnum sveitarfélagsins og hafa að markmiði að efla liðsheild.
- Samskipti á vinnustað
Fjarðabyggð leggur áherslu á góð samskipti milli starfsmanna. Starfsmenn Fjarðabyggðar skulu tileinka sér jákvæðni, beita virkri hlustun, sýna samstarfsmönnum gagnkvæma virðingu, koma fram við alla sem jafningja, stuðla að jöfnun ágreinings og hafa frumkvæði að lausn deilumála. Starfsmenn veita stuðning og hvatningu og forðast baktal og neikvæða umræðu. Einelti og áreiti er ekki liðið í stofnunum Fjarðabyggðar.
- Boðleiðir og upplýsingastreymi
Fjarðabyggð leitast við að upplýsa starfsmenn eins og frekast er kostur. Starfsmenn leiti almennt til næsta yfirmanns með beiðni um upplýsingar. Stjórnendur meta hvaða upplýsingar þurfa að berast starfsmönnum og leitast skal við að fá fram afstöðu starfsmanna til þess hvernig þeir vilja fá upplýsingar. Í því skyni skal t.d. halda reglulega starfsmannafundi í stofnunum og halda fundargerðir um efni funda.

Heilsa, öryggismál og vinnuvernd

- Vinnuvernd, heilbrigðisstefna og öryggismál
Það er sameiginleg ábyrgð stjórnenda og starfsmanna að skapa uppbyggilegan vinnustað. Stofnanir Fjarðabyggðar skulu bjóða upp á öruggt og heilsusamlegt starfsumhverfi þar sem í hvívetna er hugsað um heilbrigði starfsmanna. Stofnanir vinna skipulega að öryggismálum í samræmi við áherslur sveitarfélagsins og lög og reglur Vinnueftirlits m.a. með kosningu og tilnefningu vinnuverndarfulltrúa. Fjarðabyggð leggur áherslu á að búa til hvata fyrir starfsmenn til að efla og viðhalda andlegri og líkamlegri velferð. Í því skyni eru starfsmenn styrktir.
- Vinnustaðir án vímuefna
Starfsmenn Fjarðabyggðar neyta ekki vímuefna á vinnutíma eða eru undir áhrifum þeirra við störf. Tóbaksreykingar eru ekki heimilar í og við stofnanir og í farartækjum í eigu Fjarðabyggðar.



Jafnrétti og einkalíf

- Jafnrétti
Tryggja ber að starfsmönnum sé ekki mismunað á grundvelli kynferðis, kynhneigðar, þjóðernis, trúarbragða, stjórnmalaskoðana eða annarra þátta. Unnið er eftir gildandi lögum og jafnréttisstefnu Fjarðabyggðar til að tryggja jafnrétti innan stjórnkerfis Fjarðabyggðar. Jafnréttisstefnur, sem stofnanir hafa sett sér, taki mið af sameiginlegri jafnréttisstefnu. Stofnanir leitist við að kynjahlutfall sé eins jafnt og verða má. Tryggð séu jöfn tækifæri starfsmanna til að þróast í starfi og jafn aðgangur að endurmenntun.
- Samþætting vinnu og einkalífs
Fjarðabyggð leggur áherslu á sveigjanleika í starfi og ber að leitast við að verða við óskum starfsmanna þar um sé þess kostur. Starfsmenn skili almennt daglegu starfi á dagvinnutíma sé þess kostur og frí- og hvíldartíma ber að virða. Starfsmönnum af báðum kynjum er gert kleift að sinna fjölskylduhlutverki m.a. vegna lengri veikinda maka, náinna ættingja, aldraðra foreldra og langveikra barna. Þá skal starfsmönnum sem sinna ólaunuðum samfélagslegum verkefnum veittur sveigjanleiki, eftir því sem kostur er.

Starfslokaferli

- Lögð er áhersla á að vel sé staðið að starfslokum starfsmanna sem láta af störfum þó ástæður séu misjafnar. Næsti yfirmaður starfsmanns undirbýr starfslok með góðum fyrirvara. Til að hægt sé að greina ástæðu starfsloka skal yfirmaður leita eftir, við fráfarandi starfsmann, að tekið sé við hann starfslokasamtal. Góð framkvæmd starfsloka er mikilvægur þáttur í starfsferli starfsmanns og ber að vanda til þeirra allt eftir tilefni. Mikilvægt er að aðilar skilji af virðingu og í sátt. Starfsmaður skal láta af föstu starfi ekki síðar en síðasta dag þess mánaðar, sem hann verður sjötugur.

Mælingar og eftirfylgni

- Tryggja skal markvissar mælingar og skýra eftirfylgni með þáttum mannauðsstjórnunar m.a. með jafnlaunaúttektum, starfsánægjukönnunum og þjónustukönnunum meðal íbúa.

Fjarðabyggð 19. júlí 2018

Gunnar Jónsson
bæjarritari

Samþykkt í bæjarráði 12. september 2016.

Samþykkt í bæjarstjórn 15. september 2016.

Samþykkt í bæjarráði í umboði bæjarstjórnar 16. júlí 2018, í kjölfar sameiningar Breiðdalshrepps og Fjarðabyggðar.