



Mannauðsstefna Skaftárhrepps

Júní 2016



Gildi mannauðsins í Skaftárhreppi – Heiðarleiki, jákvæðni, samheldni og sveigjanleiki

Heiðarleiki

- Sinna starfi sínu af virðingu og vera heiðarlegur gagnvart sjálfum sér og öðrum
- Miðla skoðunum sínum á kurteisan hátt og geta tekið við og veitt uppbyggilega gagnrýni

Jákvæðni

- Takast á við verkefni dagsins og mæta fólki með bros á vör
- Fagna nýjum hugmyndum, sjá björtu hliðarnar og vera uppbyggileg

Samheldni

- Vinna sem einn hópur að sameiginlegum verkefnum og settum markmiðum
- Vera skilningsrík gagnvart hvert öðru og þeim sem við veitum þjónustu

Sveigjanleiki

- Takast á við breytingar með opnum huga og jákvæðni og vera sveigjanleg í samskiptum
- Koma til móts við þarfir þeirra sem til okkar leita, eftir bestu getu

Sýn

Hjá Skaftárhreppi starfa hæfir og ánægðir starfsmenn sem veita góða þjónustu.

Umfang mannauðsstefnu og tilurð

Mannauðstefna Skaftárhrepps nær til allra sem starfa hjá sveitarfélaginu og stofnunum þess. Stefnan byggist á niðurstöðum vinnustaðaúttektar Vinnuverndar ehf. haustið 2015 og athugasemdum frá stjórnendum og öðrum starfsmönnum sveitarfélagsins.

Megin markmið mannauðsstefnu

- Taka faglega og samræmt á málefnum starfsmanna
- Hlúa að starfsmönnum og gefa þeim tækifæri á að eflast og þróast í starfi
- Auka þekkingu og færni starfsmanna til að takast á við verkefni sín
- Gæta hagsmuna starfsmanna og vinnuveitanda

Starfsmarkmið og framkvæmdaáætlun

Eftirfarandi eru starfsmarkmið sveitarfélagsins í mannauðsmálum, sem ná til allra þátta þeirra, ásamt framkvæmdaáætlun þar sem lýst er aðgerðum sem ráðast þarf í til að ná einstökum markmiðum, hver ber ábyrgð á framkvæmdinni og hver tímaramminn er hverju sinni.

Ráðningar og nýliðabjálfun – móttaka nýrra starfsmanna

Öll störf eru auglýst á áberandi hátt. Undanþegin auglýsingu eru afleysingastörf og störf sem ráðið er í til eins árs.



Starfslýsingar eiga að vera til fyrir öll störf sveitarfélagsins og bera stjórnendur stofnana ábyrgð á að útbúa þær. Sveitarstjóri ber ábyrgð á að starfslýsingar fylgi ráðningarsamningum stjórnenda. Í starfslýsingum er kveðið á um þagnarskyldu og ber starfsmönnum að virða trúnað um viðkvæmar upplýsingar sem þeir fá vitneskju um í starfi sínu. Þagnarskyldan helst þótt látið sé af störfum.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Starfslýsingar	Stjórnendur stofnana	Vor 2017

Móttaka nýrra starfsmanna er á ábyrgð forstöðumanna stofnana. Þeir styðjast við móttökuáætlun og laga hana að þörfum stofnunarinnar. Starfsmenn eru ábyrgir fyrir því að taka vel á móti nýjum samstarfsfélögum.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Móttökuáætlun	Stjórnendur stofnana	Haust 2016

Vinnuvernd og öryggi

Starfsskilyrði eru ávallt í samræmi við ákvæði laga um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, nr. 46/1980. Í hverri stofnun er gerð skrifleg öryggisáætlun sem byggist á áhættumati. Á vinnustöðum þar sem það á við eru skipaðir öryggistrúnaðarmenn og öryggisverðir sem bera ábyrgð á að kröfum um öryggi sé framfylgt. Stjórnendur stofnana bera ábyrgð á að öryggistrúnaðarmenn og öryggisverðir séu tilnefndir og fái nauðsynlega fræðslu.

Einelti er ekki liðið hjá stofnunum sveitarfélagsins Skaftárhrepps. Sveitarfélagið setur sér stefnu gegn einelti og viðbragðsáætlun um hvernig bregðast skuli við komi það upp. Þannig er bæði hugað að forvörnum og aðgerðum gegn einelti.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Setja stefnu um eineltismál	Sveitarstjórn	Vor 2017
Kynna viðbragðsáætlun	Forstöðumenn stofnana	Haust 2017

Jafnréttismál

Sveitarfélagið vinnur eftir jafnréttisáætlun Skaftárhrepps 2016-2018 sem samþykkt var í sveitarstjórn 14. janúar 2016. Markmið hennar er að tryggja jafnan rétt og stöðu kvenna og karla í allri starfsemi sveitarfélagsins. Tryggja á jafna möguleika við ráðningar í störf og tilfærslur milli starfa. Kynin njóti sömu launa fyrir sambærileg og jafnverðmæt störf og hafi sömu möguleika til starfsþróunar og símenntunar. Leitast er við að draga úr því að störf skiptist í kvenna- og karlastörf.

Skaftárhreppur mismunar ekki starfsmönnum vegna kynferðis, kynþáttar, kynhneigðar, þjóðernis, trúarbragða eða stjórnmálaskoðana. Starfsmenn Skaftárhrepps bera virðingu fyrir samstarfsmönnum og samferðarfólki og fagna fjölbreytni sem fylgir ólíkum menningarhópum.



Starfið og fjölskyldan

Eins og frekast er kostur leitast Skaftárhreppur við að gera starfsmönnum kleift að samræma starfið og fjölskylduna með hlutastörfum, sveigjanlegum vinnutíma eða tilfærslu í starfi, ef aðstæður leyfa.

Sé þess kostur gerir Skaftárhreppur starfsmönnum kleift að flytjast milli starfa eða minnka við sig starfshlutfall í aðdraganda starfsloka vegna aldurs eða vegna skertrar starfsgetu. Við starfslok er starfsmaður upplýstur um áhrif breytinganna á lífeyri og önnur réttindi.

Verði starfsmenn fyrir áföllum sem tengjast fjölskyldum þeirra er til staðar viðbragðsáætlun í sveitarfélaginu.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Viðbragðsáætlun samfélagsáfalla	Sveitarstjórn	2016-2017

Starfsaldur

Á 5 ára fresti er starfsmönnum veitt viðurkenning fyrir störf sín fyrir Skaftárhrepp. Starfsmaður sem lætur af störfum eftir 10 ára starfsaldur hlýtur sérstaka viðurkenningu eða gjöf.

Starfslok

Greindar eru ástæður þess að starfsmenn láta af störfum fyrir sveitarfélagið og upplýsingum þar að lútandi safnað í starfslokaviðtölum. Hugað er að úrbótum á vinnuumhverfi í samræmi við greininguna, eftir því sem tilefni er til.

Þjónusta, framkoma og samskipti

Starfsmenn veita góða þjónustu og hafa jákvætt viðhorf til íbúa sveitarfélagsins og annarra sem njóta þjónustu þeirra, sem og samstarfsmanna sinna. Þeir eru stundvísir, rækja starf sitt af réttisýni, alúð og samvirkusemi og gæta kurteisi í hvívetna.

Starfsmenn sem verða uppvísir að því að trufla eða ögra öðrum á vinnustað, með orðum, látbragði eða atferli, leggja samstarfsmenn í einelti eða áreita kynferðislega, teljast brjóta grundvallarreglur um samskipti á vinnustað. Slík hegðun líðst ekki og getur leitt til áminningar og starfsmisssis.

Kjara- og launamál

Um starfskjör, réttindi og skyldur starfsmanna sveitarfélagsins fer samkvæmt lögum, ákvæðum kjarasamninga og ráðningarsamningi. Launakjör eru samkvæmt gildandi kjarasamningum Sambands íslenskra sveitarfélaga og viðkomandi stéttarfélags.

Sí- og endurmenntun (starfsþróun)

Starfsmenn fá tækifæri til að þróast í starfi og hvatningu til að sækja sér sí- og endurmenntun. Árlega greinir hver stofnun þörf starfsmanna fyrir fræðslu, setur fram áætlun um sí- og endurmenntun og skipuleggur fræðslu og þjálfun.



Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Áætlun um sí- og endurmenntun	Forstöðumenn stofnana	Árlega

Starfsmannasamtöl

Starfsmannasamtöl fara fram a.m.k. einu sinni á ári. Í samtalinu fara starfsmaður og stjórnandi yfir kröfur og væntingar til starfsins, styrkleika og veikleika starfsmannsins gagnvart starfinu, starfsánægju og líðan í starfi. Opín skoðanaskipti eru mikilvæg til að sjónarmið beggja komi fram. Mikilvægt er að báðir aðilar fylgi eftir niðurstöðum starfsmannasamtalsins.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Starfsmannasamtal	Forstöðumenn stofnana	Árlega
Eftirfylgni	Starfsmaður og forstöðumaður	6 mánuðum eftir samtal

Samskipti og upplýsingamiðlun

Samskipti starfsmanna byggjast á gagnkvæmu trausti og virðingu. Framkoma starfsmanna er þeim og Skaftárhreppi til sóma. Stjórnendur skapa fordæmi og ýta undir góða samvinnu meðal allra starfsmanna og stofnana.

Stjórnendur veita starfsmönnum upplýsingar um starfsemi hvarrar stofnunar á reglulegum starfsmannafundum og með öðrum boðleiðum.

Eftirfylgni

Mannauðsstefnan er að lágmarki endurskoðuð á tveggja ára fresti en oftari komi fram ábendingar frá starfsmönnum sem krefjast örari endurskoðunar.

Í tengslum við starfsmannasamtöl er lögð fyrir könnun meðal starfsmanna til að mæla starfsánægju, líðan í starfi, hvort starfsmenn hafi fengið svigrúm til að þróast í starfi, sækja námskeið o.fl.

Mikilvægt er að í kjölfar mælinga sé hugað að úrbótum og sett fram aðgerðaáætlun þar sem skýrt kemur fram hver ber ábyrgð á tilteknum aðgerðum.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Könnun lögð fyrir starfsmenn í tengslum við starfsmannasamtöl	Forstöðumenn stofnana og sveitarstjóri	Árlega

Samþykkt í sveitarstjórn Skaftárhrepps 16. júní 2016