

Starfsmannastefna
Heilbrigðisstofnunar Vestfjarða

2010

Heilbrigðisstofnun Vestfjarða

Formáli

Heilbrigðisstofnun Vestfjarða (HV) hefur tekið starfsmannastefnu Heilbrigðisstofnunarinnar Ísafjarðarbæ upp og gert að sinni.

Í starfsmannastefnunni er gerð grein fyrir þeim helstu þáttum sem stofnunin leggur áherslu á.

Yfirmarkmið

HV sé eftirsóknarverður og öruggur vinnustaður sem hefur á að skipa hæfu starfsfólki með góða þekkingu og faglegan metnað.

Endurmenntun og símenntun er eðlileg krafa sem stofnunin gerir til starfsfólks.

Leiðir

Starfsmannastefnan sé:

- líkleg til að uppfylla þarfir stofnunarinnar
- stuðli að starfsþróun (*styrking á hæfni og þekkingu starfsmanna og möguleikum þeirra á starfi á þeim grundvelli*)
- greinileg og lýsi, að markmið stofnunarinnar er summan af markmiðum starfsfólksins
- leggi áherslu á gagnkvæma ábyrgð stofnunar og starfsfólks

Starfslýsingar verða gerðar fyrir öll störf samkvæmt skipuriti.

Starfsmannasamtöl fái vægi í starfsþróun einstakra starfsmanna.

Sameiginleg markmið – gagnkvæmar skyldur

Það er sameiginlegt viðfangsefni stjórnenda og starfsmanna að leysa sem best af hendi þau verkefni sem stofnuninni eru falin og að settum markmiðum í starfsemi hennar sé náð. Til að svo geti orðið þurfa stjórnendur og starfsmenn að vera reiðubúnir að leggja sitt af mörkum, og hverjum og einum að gefast tækifæri til að vaxa í starfi og takast á við aukna ábyrgð.

- a. Stjórnendum ber að tileinka sér nútímalega stjórnunarhætti, sýna jákvætt viðhorf til starfsmanna og hafa samráð við þá um mál sem þá varðar.
- b. Stjórnendur bera ábyrgð á störfum starfsmanna og skulu fylgjast með þeim og leiðbeina eftir þörfum. Stjórnendum ber skylda til að stuðla að því að starfsmenn taki framförum og vaxi í starfi.
- c. Starfsmönnum ber að leggja sig fram í starfi, fylgja fyrirmælum og tileinka sér nútímaleg vinnubrögð. Þeim ber að gæta að eigin heilsu, þannig að starfsþrek þeirra sé óskert.
- d. Starfsmenn skulu leitast við að laga sig að breytilegum

Heilbrigðisstofnun Vestfjarða

kröfum, sem til þeirra eru gerðar á hverjum tíma, t.d. varðandi fagleg og tæknileg atriði.

Ráðningar, starfslýsingar, kjör

Í samræmi við lög skulu störf auglýst. Vandað skal til mats á umsóknum og leita skal sérsfræðiaðstoðar við það mat, sé þess talin þörf. Áður en starf er auglýst skal liggja fyrir skilgreining á starfinu, og hæfniskröfur skulu mótaðar á grundvelli slíkrar skilgreiningar.

Gerðir skulu skriflegir ráðningarsamningar við alla starfsmenn og skulu þeir vistaðir á skrifstofu framkvæmdastjóra.

Allir starfsmenn skulu skrá vinnu sína í tímaskráningarkerfi stofnunarinnar og vaktakerfi eftir nánari leiðbeiningum þar um.

Það er stofnuninni brýn nauðsyn að til þeirra ráðist hæfir starfsmenn sem eru í stakk búnir að leysa þau verkefni sem þeim er ætlað.

Starfsþróun, endurmenntun, þekking

Stjórnendur skulu leita leiða til þess að gera stofnunina að eftirsóknarverðum vinnustað fyrir hæfa og metnaðarfulla starfsmenn. Til að hægt sé að framfylgja framsækinni starfsmannastjórnun þarf að leggja áherslu á mikilvægi starfsþróunar, þ.e. að viðfangsefni starfsmanns taki breytingum í samræmi við hæfileika hans, menntun, reynslu, áhugasvið o.fl., annars vegar, og mæti þörfum vinnuveitenda, hins vegar. Starfsmannasamtöl, símenntun, tilflutningur í starfi og samvinna við aðra eru mikilvægir liðir í starfsþróun. Mælst er til að stjórnendur eigi reglubundin starfsmannasamtöl við starfsmenn og kanni starfsánægju, árangur og væntingar starfsmanna til starfsins, um leið og stjórnendur og starfsmenn setji sér sameiginleg markmið, svo sem um starfs- og endurmenntun.

Starfsmönnum ber að hafa staðgóða þekkingu á málefnum og viðfangsefnum stofnunarinnar.

Sú krafa er gerð af hendi stofnunarinnar að þeir fylgist vel með breytingum sem varða það sérsvið, sem þeir starfa við.

Það er jafnt á ábyrgð starfsmanna og stjórnenda að tryggja að starfs- og endurmenntun sé sinnt sem skyldi.

Heilbrigðisstofnun Vestfjarða

Jafnrétti

Hluti af starfsmannastefnu stofnunarinnar er að fylgja eftir jafnréttisáætlun stjórnarráðsins og gera hana að sinni. Hér á eftir er gerð nánari grein fyrir einstökum þáttum

Launajafnrétti

Við ákvörðun launa skal þess gætt að kynjum sé ekki mismunað. Konum og körlum skulu greidd jöfn laun og skulu þau njóta sömu kjara fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf og hvers konar frekari þóknana, beinna og óbeinna, hvort heldur er með hlunnindagreiðslum eða öðrum hætti. Einnig skulu þau njóta sömu kjara hvað varðar lífeyris-, orlofs- og veikindarétt og hvers konar önnur starfskjör eða réttindi sem metin verða til fjár, sbr. 19. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla [nr. 10/2008](#).

Auglýsingar og upplýsingagjöf

Í auglýsingum eru störf ókyngreind og þess gætt að hafa bæði kynin í huga við gerð auglýsinga.

Stöðuveitingar og störf

Jafnréttissjónarmið verði metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið sem ráða við ráðningu í starf. Þess verði gætt við úthlutun verkefna, tilfærslu í störfum, tækifæra til að axla ábyrgð og framgangs í störfum að einstaklingum sé ekki mismunað vegna kynferðis.

Starfsþjálfun og endurmenntun

Tryggt verði að konur og karlar njóti sömu möguleika til endurmenntunar og starfsþjálfunar og til að sækja námskeið er haldin eru til að auka hæfni í starfi eða undirbúnings öðrum störfum.

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Leitast er við að gera starfsmönnum kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu með sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum eða annarri vinnuhagræðingu, eftir því sem við verður komið.

Heilbrigðisstofnun Vestfjarða

Starfsandi og líðan starfsmanna

Allir starfsmenn eiga rétt á því að komið sé fram við þá af virðingu og að þeir sæti ekki einelti af neinum toga.

Reglugerð um aðgerðir gegn einelti á vinnustað nr. 1000/2004.

Einelti: Ámælisverð eða síendurtekin ótilhlýðileg háttsemi, þ.e. athöfn eða hegðun sem er til þess fallin að niðurlægja, gera lítið úr, móðga, særa, mismuna eða ógna og valda vanlíðan hjá þeim sem hún beinist að. Kynferðisleg áreitni og annað andlegt eða líkamlegt ofbeldi fellur hér undir.

Hér er ekki átt við skoðanaágreiningu eða hagsmunaárekstur sem kann að rísa á vinnustað milli stjórnanda og starfsmanns eða tveggja eða fleiri starfsmanna enda leiði slíkur skoðanaágreiningur eða hagsmunaárekstur ekki til þeirrar háttsemi sem lýst er hér að framan.