



Mannauðsstefna Heilbrigðisstofnunar Vestfjarða

Mannauðsstefna Heilbrigðisstofnunar Vestfjarða var samþykkt af framkvæmdastjórn þann 4. janúar 2022 og tók gildi við samþykkt. Áður hafði hún farið í samráðsgátt á innri vef stofnunarinnar. Stefnan er endurskoðuð eftir þörfum.

Stjórnendur innan stofnunarinnar bera ábyrgð á því að mannauðsstefnunni sé framfylgt og fylgist mannauðsstjóri með framkvæmd hennar. Stefnunni er ætlað að vera til hvatningar og upplýsingar fyrir allt starfsfólk stofnunarinnar og lýsir vilja hennar til að vera góður vinnustaður sem tryggir möguleika starfsfólks til að vaxa og dafna í starfi.

Markmið

Heilbrigðisstofnun Vestfjarða er áhugaverður og eftirsóttur vinnustaður sem býr vel að starfsfólki. Hjá stofnuninni starfar ábyrgur, samstilltur, jákvæður og metnaðarfullur starfsmannahópur sem hlakkar til að mæta í vinnuna og leggja sig fram. Heilbrigðisstofnun Vestfjarða er skipuð hæfu og áhugasömu starfsfólki sem ástundar markviss og vönduð vinnubrögð í anda jafnræðis.

Hjá Heilbrigðisstofnun Vestfjarða er lögð áhersla á að starfsmenn og stjórnendur fái og veiti reglulega endurgjöf. Meginreglan er að veita markvissa styrkjandi endurgjöf. Stjórnendur skilgreina markmið og miðla væntingum til starfsmanna og skorast ekki undan að veita endurgjöf þegar þörf er á því.

Virðing – jákvæðni – samvinna – traust

Gildi stofnunarinnar sem sett voru fram af starfsfólki eru virðing, jákvæðni, samvinna og traust og stefnir stofnunin á að starfsfólk tileinki sér gildin og vinni markvisst í anda þeirra. Allt starfsfólk er meðvitaðir um sinn þátt í að viðhalda ánægju á vinnustaðnum og leggja sitt af mörkum. Starfsfólkið sjálft leggur sig fram um að skapa góðan vinnustað og starfsanda þar sem vellíðan, heilbrigði og gagnkvæm virðing er höfð í fyrirrúmi.

Launakjör eru samkeppnishæf við aðrar heilbrigðisstofnanir og ekki mælist kynbundinn launamunur.



Starfsfólk er hvatt til símenntunar og nýsköpunar sem stuðlar að starfsþróun innan stofnunarinnar. Markmið stofnunarinnar er að starfsfólk eflist í starfi og sem einstaklingar á starfstíma sínum hjá stofnuninni og að stofnunin skili þannig öflugri einstaklingum út í samfélagið.

Á Heilbrigðisstofnun Vestfjarða ríkir menning fyrir teymisvinnu og þekkingarmiðlun og starfsfólk leitast við að auka þekkingu sína, sér í lagi á sínu starfssviði og er jákvætt fyrir nýjungum. Á Heilbrigðisstofnun Vestfjarða sé frjór jarðvegur nýsköpunar og tækniframfara sem skili sér í þróun nýrra og skilvirkra vinnuaðferða.

Heilbrigðisstofnun Vestfjarða er fjölskylduvænn vinnustaður og gott samræmi er á milli vinnu og einkalífs með gagnkvæmum sveigjanleika.

Til að innleiða og viðhalda mannauðsstefnunni er eftirfarandi framkvæmt:

- Hvatt er til samtals um málefni vinnustaðarins og heiðarlegri endurgjöf frá starfsmönnum fagnað.
- Áhersla er lögð á gott upplýsingaflæði meðal annars með því að nota Workplace og reglulegum starfsmannafundum.
- Hlúð er að æskilegum samskiptavenjum og framkomu og stjórnendur eiga að vera þar fyrirmynd.
- Stofnanasamningar og þróun stofnanasamninga hjá öðrum heilbrigðisstofnunum skoðuð reglulega og stofnanasamningar stofnunarinnar uppfærðir og endurskoðaðir eftir þörfum.
- Skýrar starfslýsingar fyrir hvert starf sem eru uppfærðar eftir þörfum
- Starfsþróunarsamtöl sem styðja við starfsþróun, umræðu um frammistöðu og endurgjöf eru haldin eigi sjaldnar en árlega.
- Vandað er til ráðninga nýrra starfsmanna og reynslutími markvisst nýttur við mat á störfum nýs starfsfólks.
- Virkt ferli við móttöku nýliða og nýliðafræðslu.
- Virk stefna í símenntun eftir starfshópum og starfsmenn halda formlega utan um þá símenntun sem þeir sækja sér.
- Starfsmannahandbók sem er endurskoðuð og uppfærð reglulega.
- Siðareglur sem starfsfólki ber að þekkja og fara eftir.
- Skrásett viðverustefna er í gildi.
- Jafnréttisstefna og jafnlaunavottun í gildi.
- Stefna um einelti og kynbundið ofbeldi ofl.
- Framsækni á sviði þróunar á vinnutíma og með nýjungum um tilhögun vinnuskyldu og viðveru. Hér er t.d. átt við sveigjanlegan vinnutíma, vinnutímastyttingu og heima- eða fjarvinnu.
- Þegar starfslok nálgast vegna aldurs er leitast við að verða við beiðnum sem kunna að auðvelda þær breytingar s.s. lækkað starfshlutfall.
- Gott samstarf við starfsmannafélög og þau styrkt fjárhagslega.



Samspil við stefnu 2020–23

Lykilaðgerðir

Lykilaðgerðir úr stefnu frá október 2020 sem fjalla um mannauðsmál eru eftirfarandi (vísanir í heilbrigðisstefnu í sviga):

- Gerð verður mannauðsstefna (3.3, 3.5).
- Vinnutími og vaktabyrði geri öll störf aðlaðandi (3.4).
- Sérstaklega verður unnið gegn neikvæðum samskiptum, tíðum veikindum og kulnun.
- Stjórnendur hafi bjargráð til að standa sig vel og njóta trausts samstarfsfólks (1.9, 3.2).
- Stuðlað að jákvæðu og virku samstarfi og samskiptum þvert á stofnun.

Árangursvísar sem tengjast mannauðsmálum

	Í dag*	2020**	2021	2022	2023
Starfsánægja í Stofnun ársins	3,93	3,93	>4	>4	>4
Fastráðnir starfsmenn sem fá árlegt starfsmannasamtal	<5%	>5%	>30%	>60%	>70%
Starfsmenn sem skoða Workplace vikulega	82%	>85%	>85%	>85%	>85%
Starfsmannavelta			<15%	<15%	<15%
Fjöldi starfsmanna með orlofsinneign >120 tímar í árslok	23	23	15	10	10
Hjólavottun fyrir Ísafjörð, Patreksfjörð og Bolungarvík. Silfur: >49 stig	27 stig (Í)	30 stig (Í)	>49 stig (silfur)	>49 stig (Í+P)	>49 stig (Í+P+B)
Svarhlutfall í stofnun ársins	60%	60%	>50%	>50%	>50%
Veikindahlutfall	6,4%	6,4%	<6%	<6%	<6%
Hlutfall starfsmanna með bólusetningar skv. verklagsreglum	?	?	>50%	>70%	>70%
Óútskýrður kynbundinn launamunur	<5%	<5%	<5%	<5%	<5%

* miðað við upphaf 1. október 2020

** lok árs 2020