

Mannauðsstefna Hvalfjarðarsveitar

Meginmarkmið mannaússtefnunnar er að efla Hvalfjarðarsveit sem eftirsóknarverðan vinnustað, þar sem starfsfólki er boðið upp á jákvætt vinnuumhverfi og tækifæri til að til að eflast og þróast í starfi, þannig að í sameiningu geti það veitt íbúum og öðrum þjónustubegum sem besta þjónustu. Grundvöllurinn að mannaússtefnunni eru eftirfarandi punktar:

- Starfsmannaráðningar eru á grundvelli reynslu, hæfni, menntunar og hæfileika.
- Áhersla er lögð á jafnrétti og jákvæð samskipti á vinnustöðum sveitarfélagsins.
- Hvatning er til símenntunar svo að starfsfólk fái tækifæri til að þroskast og dafna í starfi í takt við starfsumhverfi á hverjum tíma.
- Sveitarfélagið er fjölskylduvænn vinnustaður þar sem áhersla er lögð á að starfsfólk hafi tækifæri til að samræma vinnu og fjölskylduábyrgð.

Mannaússtefnan nær til alls starfsfólks sveitarfélagsins óháð ráðningarformi eða starfshlutfalli. Hverri starfsstöð er falin nánari útfærsla á einstökum þáttum stefnunnar og framkvæmd, ásamt því að tryggja að öllu starfsfólki sé stefnan kunn.

Mannaússtefna Hvalfjarðarsveitar tekur mið af Barnasáttmála Sameinuðu þjóðanna og heimsmarkmiðum Sameinuðu þjóðanna. Stefnan tekur sérstaklega mið af eftirfarandi heimsmarkmiðum, nr. 3 um heilsu og vellíðan og nr. 8 góð atvinna og hagvöxtur. Einnig nr. 5 um jafnrétti kynjanna og nr. 10 um aukinn jöfnuð.

Sveitarfélagið er fjölskylduvænn vinnustaður þar sem áhersla er lögð á að starfsfólk hafi tækifæri til að samræma vinnu og fjölskylduábyrgð, enda er það bæði í samræmi við 18. grein Barnasáttmála Sameinuðu þjóðanna um ábyrgð foreldra og 3. grein sáttmálans um að það sem barni er fyrir bestu skuli ávallt haft að leiðarljósi.

Ráðningar og nýliðun

Starfsfólk Hvalfjarðarsveitar er ráðið á grundvelli reynslu, hæfni, menntunar og hæfileika til að takast á við starfið og við ráðningar er jafnrétti og fjölmening höfð að leiðarljósi í stjórnáhrifum við ráðningar og samræmdum verkferlum. Öll störf eru auglýst nema þegar um afleysingastörf, tímavinnustörf, tímabundnar ráðningar eða tilfærslu í starfi er að ræða. Öllum umsóknum um auglýst störf er svarað eftir að ráðningarferli lýkur.

Hjá Hvalfjarðarsveit skulu vera til gildar starfslýsingar fyrir öll störf, þar sem fram koma meginþættir starfs og markmið, kröfur um þekkingu, menntun, hæfni, reynslu og ábyrgð. Þá greiðir sveitarfélagið starfsfólki jöfn laun og launakjör fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Við ákvörðun launa skal horft til kjarasamninga og starfsmats og gætt jafnréttissjónarmiða og unnið skal eftir [Jafnlaunastefnu Hvalfjarðarsveitar](#).



Nýtt starfsfólk - móttaka

Tekið er á móti nýju starfsfólki með skipulegum hætti og móttakan er í höndum viðkomandi stofnunar. Mikilvægt er að tryggja að nýtt starfsfólk viti til hvers er ætlast af því og hvað þarf til að ná árangri í starfinu. Starfsfólk Hvalfjarðarsveitar vinnur eftir [Siðareglum starfsfólks Hvalfjarðarsveitar](#)

Starfsþróun og símenntun

Sveitarfélagið leggur mikla áherslu á að þróa hæfni starfsfólks og það nýtur stuðnings til þekkingaröflunar og starfsþróunar í samráði við næsta yfirmann, með þarfir vinnustaðarins í huga og stefnu sveitarfélagsins að leiðarljósi. Í árlegu starfsmannasamtali er farið yfir kröfur og hæfnisþætti í starfslýsingu og gerð sameiginleg áætlun um starfsþróun fyrir næsta ár.

Starfsumhverfi og samskipti

Mikilvægt er að leggja áherslu á jákvæð og uppbyggileg samskipti og markvissa endurgjöf til að styðja við starfsánægju og góðan anda á vinnustaðnum. Starfsfólk skal leggja sitt af mörkum til að skapa jákvætt og vinsamlegt andrúmsloft á vinnustað og ríkja skal gagnkvæm virðing milli starfsfólks. Áhersla skal lögð á að aðbúnaður, hollustuhættir og öryggi á vinnustað sé í samræmi við lög og reglugerðir.

Hvalfjarðarsveit hefur sett sér skýra stefnu gegn einelti, kynferðislegri áreitni og ofbeldi og er sú stefna partur af mannauðsstefnunni [Stefna Hvalfjarðarsveitar gegn einelti, kynferðislegri og kynbundinni áreitni og ofbeldi](#). Allt starfsfólk á rétt á því að komið sé fram við það af virðingu og það sæti ekki einelti, kynbundnu eða kynferðislegu áreiti né ofbeldi. Slíkt er óheimilt samkvæmt lögum og er ekki undir neinum kringumstæðum látið viðgangast á vinnustöðum sveitarfélagsins.

Stjórnun og forysta

Stjórnendur hjá Hvalfjarðarsveit eru sveitarstjóri, forstöðumenn stofnana og deildarstjórar. Þeir bera ábyrgð á stjórn og skipulagi starfa sem undir þá heyra. Lögð er áhersla á hæfni stjórnenda og að þeir tileinki sér stjórnunarhætti í anda mannauðsstefnunnar og markmiða stofnana sveitarfélagsins.

Góð samskipti og samstarf skulu vera milli stjórnenda og nefnda/ráða sveitarfélagsins og stjórnendur skulu hafa eftirfarandi að leiðarljósi:



- Stjórnendur upplýsi starfsfólk, sem heyrir undir þeirra svið, reglulega um starfsemi sveitarfélagsins og jafnframt allar ákvarðanir og breytingar er varða starfssvið þeirra.
- Stjórnendur skulu leggja sig fram um að stuðla að öruggu og jákvæðu starfsumhverfi og með því efla starfsánægju starfsfólks og liðsheildina. Þeir skulu leitast við að leysa ágreiningsefni sem kunna að koma upp á vinnustað sem allra fyrst.
- Stjórnendur skulu veita starfsfólki reglulega endurgjöf á frammistöðu í starfi, meðal annars í gegnum árleg starfsmannasamtöl.

Viðvera og fjarvistir

Viðvera starfsfólks, þ.e. tíma- og fjarvistaskráningar, er skráð í Tímon tímaskráningarkerfi [Reglur um meðferð skráninga í Tímon](#). Hver og einn starfsmaður ber ábyrgð á sínum tímum og að vinnuskýrslan sé rétt. Hver stofnun hefur sínar reglur og verklag um viðveruskráningu en viðmið fyrir viðveru og fjarvistir eru samræmd hjá stofnunum sveitarfélagsins samkvæmt [Viðverustefnu Hvalfjarðarsveitar](#). Starfsfólki skal sýnd umhyggja og aðhald í tengslum við fjarveru og stuðlað er að farsælli endurkomu til vinnu eftir langtímaveikindi.

Jafnrétti og fjölbreytileiki

Hvalfjarðarsveit leggur áherslu á að tryggja jafnrétti og fjölbreytileika og er [Jafnréttisstefna Hvalfjarðarsveitar](#) hluti af mannauðsstefnu sveitarfélagsins. Leitast skal við að skapa starfsfólki aðstæður til að samræma starfs- og fjölskylduábyrgð eins og kostur er. Starfsfólk skal eiga kost á sveigjanleika í starfi, s.s. hlutastörfum, sveigjanlegum vinnutíma og fjarvinnu eftir því sem aðstæður framast leyfa.

Starfslok

Starfsfólki gefst kostur á sveigjanlegum starfslokum verði því viðkomið í starfsemi stofnunar, svo sem með breytingu á starfshlutfalli eða breyttu vinnuskipulagi. Starfsfólk skal láta af störfum eigi síðar en í lok þess mánaðar sem það verður 70 ára eða í samræmi við gildandi kjarasamninga hverju sinni.

Mannauðsstefna er samþykkt af sveitarstjórn. Sveitarstjóri ber ábyrgð á að unnið sé eftir stefnunni og að hún sé endurskoðuð á hverju kjörtímabili.

Samþykkt af sveitarstjórn þann 13.5 2026.