



Mannauðsstefna Embættis landlæknis

Meginmarkmið mannaússtefnu Embættis landlæknis er að efla mannaúð embættisins með það fyrir augum að þar starfi hæft og ánægt starfsfólk sem er í stakk búið til að ná árangri í að sinna mörgum og fjölbreyttum verkefnum, ýmist lögbundnum eða þeim sem falla undir verksvið embættisins eftir því sem starfsumhverfið kallar eftir.

Það er sameiginlegt verkefni stjórnenda og starfsmanna að vinna að þessu markmiði. Slíkt samstarf byggist á gagnkvæmu trausti og virðingu.

Eftirfarandi áherslur og leiðir hafa verið skilgreindar til þess að markmið mannaússtefnunnar nái fram að ganga:

Nýtt starfsfólk

Faglega er staðið að ráðningum í störf og áhersla lögð á að ráða til starfa hæfustu einstaklinga sem völ er á hverju sinni.

Vel er tekið á móti nýju starfsfólki og stuðlað að vellíðan í starfi frá byrjun.

Leiðir:

- Störf hjá Embætti landlæknis eru auglýst í samræmi við lög, reglur og leiðbeiningar. Um auglýsingar á lausum störfum gilda reglur, nr. 464/1996. Frekari upplýsingar er að finna í ritinu [Ráðningar hjá ríkinu](#).
- Áður en starf er auglýst skal liggja fyrir starfslýsing.
- Gengið er frá öllum ráðningum með ráðningarsamningi.
- Tryggt er að nýtt starfsfólk fái allar nauðsynlegar upplýsingar, kynningu á vinnustaðnum og leiðbeiningar um starfið.
- Stjórnendur skulu hafa aðgang að og nota gátlista um móttöku og aðlögun nýrra starfsmanna.

Ábyrgð á framkvæmd þessara atriða er hjá stjórnendum.

Starfsþróun

Áhersla er lögð á að starfsfólk njóti endurmenntunar og fræðslu sem eykur hæfni þess í starfi og auðveldar því að takast á við ný og krefjandi viðfangsefni.

Leiðir:

- Starfsfólk þróar faglega hæfni sína og getu til að takast á við dagleg og ný verkefni með reglulegri endurmenntun og fræðslu í samráði við næsta yfirmann.
- Starfsfólk leitast við að laga sig að síbreytilegum kröfum sem starfið gerir til þess, svo sem vegna faglegrar og tæknilegrar þróunar.
- Starfsmannasamtöl fara fram einu sinni á ári. Starfsfólk getur óskað þess að þau eigi sér stað hafi stjórnandi ekki frumkvæði að þeim.
- Unnar eru árlegar endurmenntunar- og fræðsluáætlanir sem m.a. eru byggðar á niðurstöðum starfsmannasamtala.

Ábyrgð á framkvæmd þessara atriða er hjá stjórnendum og starfsfólki sameiginlega.

Samskipti, háttsemi og gagnkvæm virðing

Áhersla er lögð á að skapa gott vinnuumhverfi og stuðla að góðum starfsanda þar sem ríkir traust, trúnaður og hreinskilni.

Leiðir:

- Fagmennska er höfð að leiðarljósi við störf, háttvísi og lipurð á að einkenna öll samskipti.
- Ummæli, tjáning eða atferli sem trufla aðra, ögra þeim eða ógna eða valda öðrum óþægindum eru ekki liðin.
- Áhersla er lögð á opin og gagnvirk samskipti starfsfólks og stjórnenda og markvissa upplýsingagjöf.
- Starfsfólk gætir þess að framkoma og athafnir samrýmist starfinu sem það gegnir.
- Starfsfólk gætir þagmælsku og trúnaðar varðandi málefni sem það verður áskynja um í starfi og undirritar trúnaðaryfirlýsingu og helst sá trúnaður þótt látið sé af starfi.
- Enginn starfsmaður Embættis landlæknis þiggur greiðslur eða annan viðurgjörning vegna starfa sinna frá hagsmunaaðilum sem túlka má sem persónulega þóknun fyrir greiða.

Ábyrgð á framkvæmd þessara atriða er hjá stjórnendum og starfsfólki sameiginlega.

Jafnrétti

Hjá Embætti landlæknis er gætt samræmis og jafnræðis í lagalegu tilliti¹.

Leiðir:

- Óheimilt er að mismuna aðilum á grundvelli kynferðis, kynhneigðar, kynþáttar, litarháttar, þjóðernis, fötlunar, trúarbragða, stjórnámálaskoðana, þjóðfélagsstöðu, ætternis, efnahags eða af öðrum sambærilegum ástæðum.
- Jafnrétti er haft að leiðarljósi við ráðningu, setningu og skipan í störf.
- Gæta skal fyllsta jafnræðis og að hver starfsmaður sé metinn að verðleikum.

¹ Jafnréttisáætlun er í undirbúningi og stefnt að útgáfu hennar á árinu 2013.

- Tryggja skal jafna möguleika starfsfólks til starfa, verkefna, ábyrgðar, launa, stöðuhækkana, endurmenntunar og starfsþjálfunar.
- Starfsfólk tekur skýra afstöðu gegn einelti og fylgir áætlun embættisins gegn einelti og áreitni á vinnustað.

Ábyrgð á framkvæmd: Stjórnendur og starfsfólk.

Fjölskylduvænn vinnustaður

Áhersla er lögð á að vinnustaðurinn sé fjölskylduvænn þannig að starfsfólk geti sem best samræmt starf og einkalíf.

Leiðir:

- Starfsfólki er gefinn kostur á sveigjanlegum vinnutíma og vinnuaðstæðum eftir því sem verkefni og aðstæður leyfa.

Ábyrgð á framkvæmd: Stjórnendur og starfsfólk.

- Starfsfólki er gert kleift að minnka starfshlutfall tímabundið vegna fjölskylduaðstæðna.

Ábyrgð á framkvæmd: Stjórnendur.

Vinnuvernd

Stuðlað er að því að aðbúnaður, hollustuhættir, líðan og öryggi á vinnustaðnum sé til fyrirmyndar (sbr. lög nr. 46/1980). Það er á ábyrgð alls starfsfólks að tryggja gott starfsumhverfi og að vinna saman að því markmiði².

Leiðir:

- Starfsfólk er hvatt til að stunda heilbriggt lífni og kynna sér heilsustefnu embættisins.
Ábyrgð á framkvæmd: Stjórnendur og starfsfólk.
- Yfirvinnu er haldið innan hóflegra marka og farið eftir gildandi kjarasamningum.
Ábyrgð á framkvæmd: Stjórnendur og starfsfólk.
- Áætlun embættisins gegn einelti og áreitni á vinnustað er fylgt og markvisst er unnið gegn því að einelti eða kynferðisleg áreitni eigi sér stað á vinnustaðnum.
Ábyrgð á framkvæmd: Stjórnendur, öryggisnefnd og starfsfólk.
- Starfsfólki getur staðið til boða, með samþykki sviðsstjóra og landlæknis, að leita þjónustu utan embættisins ef upp koma einkenni um langvinna streitu og kulnun í starfi, sbr. heilsustefnu Embættis landlæknis.
Ábyrgð á framkvæmd: Stjórnendur og starfsfólk.

² Heilsustefna í undirbúningi og stefnt að útgáfu hennar í byrjun árs 2013.

Stjórnun og árangur

Stjórnendur samræma stefnu og aðgerðir í samvinnu við starfsfólk til að ná settum markmiðum og leysa á árangursríkan hátt þau verkefni sem Embætti landlæknis eru falin af löggjafanum og stjórnvöldum.

Leiðir:

- Stjórnendur skipuleggja starfsemina og stjórna með gagnsæjum hætti á hverjum tíma, temja sér jákvætt viðhorf, virkja starfsfólk, hvetja, veita stuðning og deila ábyrgð og verkefnum til að ná árangri.
- Starfslýsing hvers og eins er skýr og staðfest með undirskrift starfsmanns og yfirmanns.
- Starfsfólk fær gott aðgengi að næsta yfirmanni og tækifæri til að hafa áhrif á starf sitt og starfsumhverfi.
- Helstu markmið einstakra sviða og leiðir til að ná þeim eru kynnt reglulega og rædd meðal starfsfólks.

Ábyrgð á framkvæmd þessara atriða er hjá stjórnendum og starfsfólki sameiginlega

Starfslok

Áhersla er lögð á að að undirbúa starfslok vandlega, hvort sem uppsögn ráðningarsamnings er að frumkvæði starfsmanns eða Embættis landlæknis. [Lögum nr. 70/1996](#) um réttindi og skyldur starfsmanna er fylgt í báðum tilfellum.

Leiðir:

- Greina ástæður þess að starfsfólk óskar starfsloka með starfslokaviðtali.
- Starfsfólki sem nálgast starfslok vegna aldurs er gert kleift að undirbúa þau eins vel og kostur er og aðstæður leyfa að höfðu samráði við yfirmann.

Ábyrgð á framkvæmd: Stjórnendur.

Framkvæmd/Aðgerðir

Til þess að framfylgja mannauðsstefnunni gerir yfirstjórn Embættis landlæknis eftirfarandi:

- Kannar reglulega starfsánægju og starfsumhverfi og gerir í framhaldinu áætlanir um viðbrögð í samræmi við niðurstöður.
- Útbýr gátlista fyrir stjórnendur um framkvæmd mannauðsstefnunnar.
- Sér um að mannauðsstefna embættisins sé starfsfólki aðgengileg.
- Endurskoðar mannauðsstefnuna reglulega og eftir því sem aðstæður kalla á en eigi sjaldnar en á fjögurra ára fresti.

Ábyrgð á framkvæmd: Stjórnendur.