



HÚNAÞING
VESTRA

Mentæl

GEÐHEILSU-
STEFNA
OG AÐGERÐAÁÆTLUN
HÚNAÞINGS
VESTRA

September 2025

INNGANGUR

Geðheilsa er grundvallarþáttur í lífi okkar allra og hefur djúpstæð áhrif á líðan, samskipti og getu til að sinna verkefnum í starfi. Hún mótar hvernig við vinnum saman, hvernig við þjónustum íbúa sveitarfélagsins – hvort sem það er í skóla, leikskóla, félagsþjónustu eða skrifstofu – og hvernig við upplifum okkur sem hluta af samfélagi.

Góð geðheilsa eflir starfsanda, vinnuumhverfi og samvinnu, dregur úr fjarveru og streitu. Hún styrkir tengsl starfsfólks við vinnustað sinn og styður við markmið sveitarfélagsins um jákvæða ímynd, fagmennsku og þjónustu í þágu íbúa.

Með þessari stefnu mótar Húnaþing vestra skýra framtíðarsýn, markmið og aðgerðir til að hlúa að geðheilbrigði starfsfólks og styður við vellíðan á öllum vinnustöðum sveitarfélagsins.

Stefnan skapar sameiginlega umgjörð þar sem geðheilsa starfsfólks er í forgrunni og fjallað er um ábyrgð, samskipti, stjórnun og aðgerðir sem stuðla að heilbrigðu og uppbyggilegu vinnuumhverfi. Hún er hluti af heildstæðri nálgun sveitarfélagsins á mannauðsmál og styður við mannauðsstefnu, siðareglur, viðverustefnu og stefnu gegn einelti og áreitni.

Geðheilsustefna Húnaþings vestra er sáttmáli – sameiginleg yfirlýsing um hvernig við viljum vinna saman, hlúa að hvert öðru og byggja upp vinnustaðamenningu sem einkennist af virðingu, trausti, skilningi og samstöðu.

Stefnan er unnin í samstarfi við stjórnendur sveitarfélagsins og Mental ráðgjöf. Við mótnun hennar var byggt á niðurstöðum úr stöðugreiningu, ásamt greiningu á nügildandi stefnum og verklagi sveitarfélagsins.

Í stefnunni er að finna:

- Skýra stefnuyfirlýsingu Húnaþings vestra um geðheilbrigði;
- Yfirlýsingu um ábyrgð starfsfólks og stjórnenda á innleiðingu og eftirfylgd;
- Markmið og aðgerðaáætlun sem beinist að þáttum sem hafa áhrif á geðheilsu, samskipti og starfsanda.

Geðheilsustefnan er lifandi skjal – hún þróast áfram í takt við breyttar þarfir og nýja þekkingu. Starfsfólk Húnaþings vestra er hvatt til að taka virkan þátt í þróun og framkvæmd stefnunnar með hugmyndum, ábendingum og stuðningi í daglegu starfi.

STEFNUYFIRLÝSING HÚNAÞINGS VESTRA

Starfsemi sveitarfélagsins er fjölbreytt og oft krefjandi. Verkefnið sem við sinnum, vinnuskipulagið og það álag sem fylgir þjónustustörfum gera það að verkum að við þurfum að vera meðvituð um líkamlega og andlega heilsu okkar – og vinna markvisst að því að hlúa að henni í daglegu starfi.

Við leggjum okkur fram um að viðhalda eigin vellíðan og stuðla að heilbrigðu, öruggu og nærandi vinnuumhverfi þar sem starfsfólki líður vel og finnur tilgang og gleði í starfi. Vellíðan og jákvæð samskipti eru undirstaða góðrar þjónustu við íbúa sveitarfélagsins.

Við viðurkennum að líðan í starfi hefur áhrif langt út fyrir vinnudaginn. Jafnvægi í álagi, ánægja í starfi og heilbrigð samskipti stuðla að betri líðan í einkalífi og gera starfsfólk betur í stakk búið til að mæta daglegum verkefnum af festu og jákvæðni.

Í Húnaþingi vestra leggjum við ríka áherslu á opinskáa umræðu og stuðningsríka vinnustaðamenningu í tengslum við geðheilbrigði. Við viljum að líðan sé viðurkennd sem hluti af vinnuumhverfi – ekki einkamál heldur sameiginlegt viðfangsefni.

Við vinnum öll saman að þessu með því að:



Setja geðheilbrigði reglulega á dagskrá og skapa þannig menningu þar sem opinská og fordómalaus umræða um líðan og vanlíðan er sjálfsgöð og örugg.



Leita eftir stuðningi hjá stjórnendum eða samstarfsfólki þegar vanlíðan gerir vart við sig, og sýna öðrum sama traust og stuðning.



Vera hvert öðru til halds og trausts, með virðingu, skilningi og umhyggju – án fordóma og án vorkunnar.



Bregðast tímanlega við merkjum um vanlíðan og taka málin föstum tökum áður en þau þróast yfir í alvarlegar áskoranir eða krísur.

Húnaþing vestra sem geðheilbrigður vinnustaður

Hjá Húnaþingi vestra leggjum við áherslu á að skapa vinnustaðamenningu sem styður við geðheilbrigði starfsfólks með fræðslu, samræðu, stuðningi og virkri þátttöku allra. Aukinn skilningur á geðheilsu dregur úr fordómum, eykur samkennd og bætir getu starfsfólks til að bregðast við vanlíðan – hjá sjálfu sér og öðrum.

Við byggjum vinnustaðamenningu okkar á virðingu, skilningi og bjartsýni. Við mætum daglegum verkefnum og krefjandi aðstæðum með jákvæðu viðhorfi, en viðurkennum jafnframt mikilvægi þess að taka vanlíðan og erfiðleika alvarlega þegar á þarf að halda.

Við viljum skapa öruggt og styðjandi umhverfi þar sem starfsfólk getur leitað sér aðstoðar án þess að óttast fordóma eða neikvæð viðbrögð. Slík umgjörð eflir traust, dregur úr vanlíðan og eykur líkur á að við bregðumst tímanlega við merkjum um andlega áskorun.

Við hvetjum til opinnar umræðu um líðan og geðheilsu og leggjum áherslu á snemmtækar aðgerðir áður en vandi þróast yfir í krísu.

Stjórnendur gegna lykilhlutverki í því að:

- fylgjast með líðan starfsfólks,
- veita aðgengilegan stuðning,
- og tryggja viðeigandi úrræði og eftirfylgni þegar þörf er á.

Við stefnum að því að auka starfsánægju, styrkja tengsl starfsfólks við vinnustaði sveitarfélagsins og draga úr starfsmannaveltu. Markmið okkar er að hvert og eitt okkar upplifi starf sitt hjá Húnaþingi vestra sem jákvæða, uppbyggilega og verðmæta upplifun – bæði faglega og persónulega.



Ábyrgð á eftirfylgni

Við berum öll ábyrgð á eigin geðheilsu með því að hlúa að okkur, fylgjast með eigin líðan og nýta fræðslu og stuðning sem í boði er.

Húnaþing vestra ber ábyrgð á að skapa vinnuumhverfi sem styður við geðheilbrigði starfsfólks og stuðlar að vellíðan, bæði af samfélagslegum og rekstrarlegum ástæðum.

Stjórnendur bera sérstaka ábyrgð á að fylgja eftir geðheilsustefnunni, veita stuðning, sýna fyrirmynd, stuðla að góðum vinnuanda og grípa tímanlega inn í þegar þörf krefur.



Sem samstarfsfólk berum við ábyrgð á að vera vakandi fyrir líðan annarra, sýna umhyggju og styðja hvert annað í daglegu starfi.



MARKMIÐ GEÐHEILSUSTEFNU HÚNAÞINGS VESTRA

Markmið 1: Innleiðing geðheilsustefnu: geðheilbrigði á dagskrá

Húnaþing vestra mun stuðla að opinskáum samskiptum um geðheilbrigði með fræðslu, forvörnum og virkum stuðningi stjórnenda og starfsfólks. Geðheilsustefnan verður innleidd sem hluti af vinnustaðamenningu sveitarfélagsins, kynnt öllum starfsstöðvum og felld inn í móttöku nýrra starfsmanna. Samfara verður þróuð og innleið stuðningsáætlun fyrir starfsfólk sem glímur við andlegar áskoranir í starfi og leiðarljós til notkunar á þeim.

Stjórnendur fá nauðsynlega þjálfun og leiðbeiningar til að ræða líðan starfsfólks af öryggi og stuðla að heilbrigðri vinnumenningu með fordæmi sínu og aðgerðum.

Mælikvarðar

- 1** Geðheilsustefna og stuðningsáætlun hafa verið þróaðar, kynntar og eru hluti af nýliðaferli.
- 2** Stefnan hefur verið kynnt helstu hagsmunaaðilum og gerð aðgengileg almenningi.
- 3** Stjórnendur hafa hlotið þjálfun í að ræða líðan, styðja starfsfólk og grípa snemma inn í.
- 4** Geðheilsa og líðan eru fastir dagskrárliðir á starfsdögum, stjórnendadögum og fræðslufundum – og hluti af reglulegum fundum á starfsstöðvum, s.s. teymisfundum og deildarfundum.
- 5** Einkunn fyrir spurningar um forgang geðheilsu og opna umræðu er yfir 4.2 (styrkleikabil) í starfsmannakönnun 2026
 1. Að hversu miklu eða litlu leyti finnst þér sem stjórnendur sveitarfélagsins setji geðheilsu starfsfólks í forgang?
 2. Að hversu miklu eða litlu leyti finnst þér sveitarfélagið styðja við starfsfólk sem á við geðvanda að stríða eða sýna slíkum vanda skilning?
 3. Hversu auðvelt eða erfitt fyndist þér að greina þínum stjórnanda frá því ef þú sjálf/sjálfur ættir í erfiðleikum með andlega heilsu og vellíðan?

Markmið 2: Snemmtæk viðbrögð og regluleg samtöl

Húnaþing vestra mun styrkja getu stjórnenda og starfsfólks til að greina og bregðast snemma við merkjum um streitu, vanlíðan og samskiptaörðugleika.

Regluleg samtöl og „innlit“ verða fest í sessi sem hluti af vinnustaðamenningu þar sem líðan, endurgjöf og stuðningur eru sjálfsagðir og virkir þættir í daglegu samstarfi.

Mælikvarðar

- 1** Regluleg „innlit“ stjórnenda og mánaðarleg teymisfundarform hafa verið innleidd á öllum starfsstöðvum og eru skráð sem hluti af skipulagi hverrar deildar.
- 2** Nýliðar fá formlegt viðtal innan tveggja mánaða frá ráðningu þar sem rætt er um líðan og aðlögun.
- 3** Verkfærakista og ferlar fyrir viðtöl og úrræði eru í notkun og hafa verið kynnt stjórnendum og starfsfólki.
- 4** Yfir 75% starfsfólks staðfestir í starfsmannakönnun 2026 að hafa átt samtál við sinn yfirmann um líðan eða frammistöðu á síðustu 6 mánuðum.
- 5** Einkunn fyrir spurningar í starfsmannakönnun um áncægju með yfirmann, stuðning og trausti til að ræða áskoranir við næsta yfirmann eru forgang geðheilsu og opna umræðu er yfir 4.2 (styrkleikabil) í starfsmannakönnun 2026.
 1. Þegar á heildina er litið er ég áncægð/ur/t með minn næsta yfirmann
 2. Hversu auðvelt eða erfitt fyndist þér að greina þínum stjórnanda frá því ef þú sjálf/sjálfur ættir í erfiðleikum með andlega heilsu og vellíðan?
 3. Hversu mikla eða litla streitu upplifir þú í starfi?

Markmið 3: Efling teymisvinnu, upplýsingamiðlunar og endurgjafar

Húnaþing vestra leggur áherslu á að efla teymisvinnu og styrkja innri samskipti þannig að starfsfólk upplifi sig sem virka þátttakendur í heildinni.

Regluleg samtöl, sameiginleg verkefni og skilvirk upplýsingamiðlun verða nýtt til að byggja upp samheldni og samstarf milli starfsstöðva, deilda og einstaklinga.

Stjórnendur fá þjálfun í að leiða hópa, skapa opið rými fyrir skoðanaskipti og veita uppbyggilega og hvetjandi endurgjöf í daglegu starfi.

Mælikvarðar

- 1** Leiðarljós um teymisvinnu og regluleg samtöl hafa verið þróuð og kynnt starfsfólki.
- 2** Reglulegir teymisfundir (t.d. mánaðarlega) hafa verið formfestir í starfsemi allra starfsstöðva.
- 3** Miðlægt upplýsingakerfi (t.d. Teams, Workplace eða sambærilegur vettvangur) hefur verið tekið í notkun og er í virkum daglegum notum
- 4** Allt starfsfólk tekur þátt í skipulögðu teymisstarfi að lágmarki einu sinni á önn.
- 5** Einkunn fyrir spurningar í starfsmannakönnun um skýr hlutverk, endurgjöf og samstarf og frammistöðu er yfir 4.2 (styrkleikabil) í starfsmannakönnun 2026.
 - Ég veit til hvers er ætlast af mér í starfi
 - Ég hef fengið hrós eða viðurkenningu fyrir vel unnin störf á síðustu vikum
 - Vinnufélagar mínir leggja sig alla fram við að skila vel unnu verki

Markmið 4: Jákvæður starfsandi og gleði í vinnu

Húnaþing vestra leggur ríka áherslu á að viðhalda jákvæðum starfsanda og skapa rými fyrir gleði, samstöðu og bjartsýni í daglegu starfi.

Með reglulegu samtali, sameiginlegum verkefnum og virku framlagi starfsfólks hlúum við að vellíðan, efnum til samkenndar og styrkjum vinnustaðamenningu – jafnvel þegar álag og áskoranir gera vart við sig.

Mælikvarðar

- 1** Á hverri starfsstöð eru skipulagðar reglulegar „gleðistundir“ eða samverustundir að minnsta kosti tvisvar á ári, með virku framlagi starfsfólks. Þátttaka og áhrif eru skráð og metin.
- 2** Allir stjórnendur halda árlegt samtal við sitt starfsfólk þar sem starfsandi, vellíðan og tillögur til úrbóta eru ræddar sérstaklega.
- 3** Á hverri starfsstöð eru skilgreind sérstök verkefni eða þróunarátök sem miða að því að efla gleði og samvinnu – með beinni þátttöku starfsfólks (t.d. verkefni undir formerkjum „Virkjum liðið okkar“ eða innri umbótaverkefni).
- 4** Einkunn fyrir spurningar í starfsmannakönnun um starfsanda er yfir 4.2 (styrkleikabil) í starfsmannakönnun 2026.
Starfsandi á vinnustað mínum er góður



Markmið 5: Samskipti, meðvitund og menning

Húnaþing vestra leggur áherslu á að efla virðingu, traust og meðvitund um áhrif eigin hegðunar á samstarf og starfsanda.

Með fræðslu, sameiginlegum viðmiðum og stöðugu samtali um samskipti verður byggð upp menning þar sem jákvæð samskipti, gagnkvæm virðing og ábyrgð hvers og eins eru í fyrirrúmi.

Mælikvarðar

- 1** Samskiptasáttmáli sveitarfélagsins hefur verið mótaður, kynntur og samþykktur af starfsfólki og stjórnendum.
- 2** Fræðsla um samskipti og samskiptamenningu hafa verið haldnar að lágmarki einu sinni á ári.
- 3** Starfsmanna- og teymisfundir nýttir reglulega til að ræða samskipti og styrkja sameiginleg viðmið og starfsfólk og stjórnendur eru hvött til að gefa skýra og uppbyggilega endurgjöf á samskipti.
- 4** Yfir 75% starfsfólks staðfestir í starfsmannakönnun 2026 að samskipti á vinnustað séu jákvæð og að þau fái uppbyggilega endurgjöf á störf sín.
- 5** Einkunn fyrir spurningar um samskipti, virðingu og menningu er yfir 4.2 (styrkleikabil) í starfsmannakönnun 2026:
 - Á vinnustaðnum mínum ríkir gagnkvæm virðing í samskiptum (nú spurning)
 - Ég hef fengið hrós eða viðurkenningu fyrir vel unnin störf á síðustu vikum



ÁÆTLUN UM AÐGERÐIR

1 - Innleiðing geðheilsustefnu - geðheilsa á dagskrá

Markmið: Tryggja að geðheilsa verði sýnileg og samþætt í stefnu, stjórnun og daglegri vinnu.

Aðgerðir:

- Samþætta geðheilsustefnu og viðbragðsáætlun við mannauðsstefnu, siðareglur og viðverustefnu.
- Kynna stefnuna fyrir öllu starfsfólki og nýliðum í upphafi ráðningar.
- Halda geðheilbrigði reglulega á dagskrá starfsdaga, stjórnendadaga og starfsstöðvafunda.

Ábyrgð: Sveitarstjóri og sviðsstjórar, með stuðningi stjórnenda starfsstaða.

2 - Efla fræðslu og samtal um geðheilbrigði

Markmið: Auka þekkingu, draga úr fordómum og stuðla að opnu og reglulegu samtali um líðan og geðheilsu.

Aðgerðir:

- Þjálfar alla stjórnendur í því að ræða líðan starfsfólks, framkvæma innlit og nýta viðverusamtöl.
- Útbúa leiðarljós/handrit fyrir stjórnendur til að styðja við innlit og samtöl.
- Stjórnendur sýni fordæmi með því að ræða eigin áskoranir á opinn og mannlegan hátt þar sem við á.

Ábyrgð: Sveitarstjóri og stjórnendur starfsstaða, með aðstoð og stuðningi Mental ráðgjafa.

3 - Snemmtæk viðbrögð og samtalsmenning

Markmið: Greina merki um vanlíðan og bregðast snemma við með skilningi og stuðningi.

Aðgerðir:

- Festa í sessi „innlit“ stjórnenda og einstaklingssamtöl sem hluta af reglulegu starfi.
- Gera nýliðaviðtal að föstum þætti innan 2 mánaða frá ráðningu.
- Kynna og nýta einföld verkfæri: merki um vanlíðan, eyðblöð og handrit að samtölum og stuðningsáætlun fyrir starfsfólk sem glímir við andlegar áskoranir í starfi og leiðarljós til notkunar á þeim
- Halda áfram þjálfun stjórnenda í að takast á við erfið samtöl og veita viðeigandi viðbrögð.

Ábyrgð: Stjórnendur starfsstaða, með stuðningi frá sveitarstjóra og Mental ráðgjafa eftir þörfum.

4 - Teymisvinna, upplýsingaflæði og uppbyggileg endurgjöf

Markmið: Efla samvinnu, tilheyrna og daglegt samtal milli fólks og deilda.

Aðgerðir:

- Halda mánaðarlega teymisfundi með umræðu um líðan, álag, verkaskiptingu og samstarf og framlag allra í teyminu.
- Innleiða einfaldan upplýsingavettvang (t.d. Teams eða sambærilegt) fyrir dagleg samskipti.
- Efla hæfni stjórnenda í að veita uppbyggilega og skýra endurgjöf – með stuðningi frá ráðgjafa ef þörf krefur.
- Skapa tækifæri fyrir sameiginleg verkefni og umbótaátök þar sem starfsfólk tekur virkan þátt.

Ábyrgð: Stjórnendur starfsstaða, með stuðningi frá sveitarstjóra og Mental ráðgjafa eftir þörfum.

5 - Jákvæður starfsandi og gleði í vinnu

Markmið: Efla vellíðan, samstöðu og rými fyrir jákvæð samskipti í daglegu starfi.

Aðgerðir:

- Skipuleggja tvær „gleðistundir“ á ári á hverri starfsstöð með þátttöku starfsfólks.
- Halda árlegt samtal æðsta stjórnanda starfsstaðar við starfsfólk þar sem starfsandi er ræddur sérstaklega.
- Skapa rými og hvetja til óformlegra samtala og samveru án dagskrár (t.d. á kaffistofum og í samverurýmum).
- Kalla eftir og safna með virkum hætti hugmyndum frá starfsfólki um jákvæð verkefni sem styðja við góða stemningu og virkni í teyrum.
- Meta árlega upplifun starfsfólks af starfsanda í könnun og bregðast við niðurstöðum með skýrum úrbótum.

Ábyrgð: Stjórnendur starfsstaða, með aðkomu starfsfólks og stuðningi sveitarstjóra eftir þörfum.

6 - Samskipti meðvitund og menning

Markmið: Efla virðingu, traust og meðvitund um áhrif eigin hegðunar á samstarf og starfsanda.

Aðgerðir:

- Halda reglulega fræðslu og vinnustofur um samskipti, virðingu og áhrif hegðunar á samvinnu.
- Samskiptasáttmáli sveitarfélagsins: skýr leiðarljós um jákvæða samskipta- og samstarfsmenningu sem allir starfsmenn gangast undir.
- Nýta starfsmannafundi og teymisfundi til að ræða samskipti og styrkja sameiginleg viðmið.
- Hvetja starfsfólk og stjórnendur til að gefa skýra og uppbyggilega endurgjöf á samskipti.

Ábyrgð: Sveitarstjóri og sviðsstjórar, í samstarfi við stjórnendur starfsstaða og með virkri þátttöku starfsfólks.

Byggðarráð samþykkti að drög að Geðheilsustefnu og aðgerðaáætlun yrðu sett í samráð meðal starfsmanna á 1246. fundi sínum sem fram fór þann 2. júní 2025. Engar athugasemdir bárust.

Samþykkt á 1256. fundi byggðarráðs þann 22. september 2025.

Samþykkt á 394. fundi sveitarstjórnar þann 9. október 2025.

Verkefnið var styrkt af Lýðheilsusjóði.



Skjal þetta hefur vísan í Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna nr. 3 og 10.



Efni skjalsins samræmist markmiðum um Heilsueflandi samfélag.

