

Personalplan for NST

2007 - 2009

Innholdsfortegnelse:

Innholdsfortegnelse:	2
Forord	3
1. Formål	5
2. Sammenheng mellom NSTs overordnede mål og Personalplan	4
3. Satsningsområder	5
3.1 <i>Kompetanse</i>	5
3.2 <i>Organisasjon og ledelse</i>	6
3.3 <i>Rekruttering</i>	7
3.4 <i>Lønn og belønning</i>	8
3.5 <i>Arbeidsmiljø</i>	9
4. Ansvar for personalplanen	10

Forord

Personalplanen for 2007 – 2009 er et strategisk dokument som gjennom klare prioriteringer skal bidra til at NST når sine mål.

Selv om dette er et strategisk dokument, har vi valgt å ta inn tiltakene innenfor hvert satsingsområde som en del av dokumentet.

Planen bygger på, og skal støtte opp under, NSTs verdigrunnlag om å være en åpen, pålitelig og modig organisasjon.

Personalpolitikken ved NST bygger på det felles lov- og avtaleverk som gjelder for statlige virksomheter og på de lokale avtaler og retningslinjer som gjelder for UNN.

Personalplanen skal primært bidra til at NST til enhver tid rekrutterer, beholder og utvikler kvalifiserte og kompetente medarbeidere til å løse senterets mangeartede oppgaver.

Plan for perioden 2007 – 2009 tar utgangspunkt i dagens situasjon og vil gjennom klare prioriteringer støtte opp under den utvikling og de utfordringer NST står overfor..

Dokumentet gir oversikt over mål, strategier og tiltak og setter disse i sammenheng med NSTs øvrige virksomhet.

1. Formål

Formål

Personalplan er et strategisk dokument som inngår i NSTs overordnede strategi.

Personalplanen skal synliggjøre NST som en attraktiv arbeidsgiver. Hensikten er å rekruttere, utvikle og beholde kompetente medarbeidere. NST skal gi medarbeiderne muligheter for faglig og menneskelig utvikling.

Mål

- Rekruttere, utvikle og beholde kompetente medarbeidere
- Synliggjøre og anvende den enkeltes kompetanse
- Ivareta medarbeiderne, individuelt og i ulike relasjoner, for å skape trivsel, motivasjon og opplevelse av mestring i arbeidssituasjonen
- Utvikle spisskompetanse på mange fagfelt, som kombinert med fremdyrking av en lag- og samhandlingskultur, gir NST styrke til å være blant de beste i verden innen fagområdet telemedisin og e-helse.

Verdier og holdninger

NST skal arbeide for å være en åpen organisasjon, både eksternt og internt. Dette innebærer bl.a. å være åpen for nye perspektiver og ideer, være åpen for alles meninger og ha åpenhet rundt prosesser og beslutninger.

NST skal oppleves som pålitelig. Dette innebærer at vi skal levere som avtalt og være til å stole på

På NST skal det være rom for kreativitet og initiativ. Medarbeiderne skal våge å utfordre det bestående samt egne grenser.

Det er et lederansvar for ledere på alle nivå å gå foran som gode eksempler i praktiseringen av verdier og holdninger.

2. Sammenheng mellom NSTs overordnede mål og Personalplan

Personalplanen skal bidra til at NSTs ledere og medarbeidere på en god måte arbeider for å oppnå overordnet målsetting for virksomheten i perioden 2007 – 2009.

NSTs overordnede målsetting:

NST skal fremskaffe nye løsninger og kunnskap innen telemedisin og eHelse.

Målsettingen skal primært nås gjennom forskning, innovasjon, kompetansebygging og formidling.

Kompetanse er det primære grunnlaget for NSTs totale virksomhet. For NST som kunnskapsbedrift er medarbeiderne den viktigste ressursen.

NST har valgt ut fem personalpolitiske satsingsområder som sammen skal bidra til at personalpolitikken blir et sentralt, strategisk virkemiddel for måloppnåelse. Innenfor hvert satsingsområde er det definert konkrete tiltak.

Følgende fem satsingsområder er valgt:

1. Kompetanse
2. Organisasjon og ledelse
3. Rekruttering
4. Lønn
5. Arbeidsmiljø

Kompetanse er her definert som et eget område fordi det er viktig å fokusere i seg selv. I tråd med foranstående vil også de andre satsingsområdene være nært knyttet til dette.

3. Satsningsområder

3.1 Kompetanse

Medarbeidernes kompetanse er det sentrale elementet i personalpolitikken. For å nå overordnet målsetting, oppnå optimale resultater innenfor satsingsområdene og innfri omgivelsenes forventninger, er det avgjørende at NST til enhver tid rekrutterer, utvikler, motiverer og beholder nødvendig kompetanse.

Alle medarbeidere ved NST skal oppleve at deres reelle og formelle kompetanse blir benyttet på en konstruktiv måte, verdsatt og videreutviklet. Den enkelte har et eget ansvar for å utvikle sin kompetanse. I tillegg har NST som arbeidsgiver et ansvar for å tilrettelegge for medarbeidernes læring. Dette gjelder både kompetanseheving i form av utdanninger, kurs m.v., men også i form av læring i arbeidssituasjonen.

Arbeidsplassen som læringsarena

NSTs medarbeidere har et bevisst forhold til at arbeidsplassen er en viktig læringsarena. Vi lærer hele tiden gjennom handling, refleksjoner og analyse. I det daglige arbeidet prioriteres erfaringsutveksling gjennom tverrfaglig samhandling – gjennom å forene vår kompetanse. Dialog med brukerne gir også grunnlag for viktig læring.

NST har en tverrfaglig prosjektbasert arbeidsform hvor også brukerne skal være aktive samarbeidspartnere i alle prosjekter. Prosjektarbeidsformen bidrar til at sentrets medarbeidere kontinuerlig er i en utviklings- og læringsprosess.

Kompetanseplanlegging og -utvikling

Kompetanseplanlegging skal gjennomføres både på organisatorisk nivå og på medarbeidernivå. Det er en utfordring å forene NSTs behov for kompetanse med den enkelte medarbeiders behov for egen utvikling og læring. NST skal også ha ordninger som legger forholdene praktisk til rette for kompetanseutvikling, herunder ordninger om permisjon og støtte til utgifter knyttet til kompetanseutvikling.

Kompetanseplanlegging på medarbeidernivå skal realiseres gjennom bruk av utviklingssamtaler/medarbeidersamtaler.

Tiltak i perioden 2007 – 2009

Tiltak	Ansvar
Bruk av utviklings-/medarbeidersamtaler	Lederne
Opplæring i søknadsskriving	Lederne
Formidlingskompetanse – presentasjonsteknikk, språk, kommunikasjon, artikkelskriving	Kommunikasjon
Hospitering i helsetjenesten	Lederne
Prosjektledelse (organisatorisk)	Administrasjonen
Konseptualisere Rådgivning/veiledning	Helsetj.prog
Prosjekt- og kompetanseformidling internt	Lederne
Intern mobilitet	Alle
Internopplæring ulike fagfelt	Alle
Etter- og videreutdanning inntil 15-20 % av arbeidstiden etter søknad til programleder	Lederne
Kurstilbud fra UNN	Lederne
Kunnskap om organisering av helsetjenesten	Lederne

3.2 Organisasjon og ledelse

Utøvelse av en personalpolitikk forutsetter at arbeids- og ansvarsfordelingen i organisasjonen er klart definert.

Åpne prosesser

NST skal videreutvikle prinsippet om åpne prosesser hvor medarbeidere gis medbestemmelse og innsyn. Medbestemmelse skaper eierforhold til beslutninger, og bidrar til gjennomføring av kontinuerlige endringsprosesser .

Ledelsesgrunnlag

NST skal sikre sterk faglig ledelse på alle nivå for å støtte målsettingen om å ligge i tet innenfor senterets fagområder både nasjonalt og internasjonalt. Lederne skal sikres gode

arbeidsvilkår med muligheter til å utvikle sin kompetanse for å ivareta lederansvar og lederoppgaver best mulig.

Alle ledere med personalansvar skal vedlikeholde og videreutvikle en ledelses- og lederkompetanse som sikrer høy kvalitet på den daglige gjennomføringen av personalpolitikken. Lederne skal tilrettelegge for åpenhet, kommunikasjon, medinnflytelse, motivasjon og støtte.

Tiltak i perioden 2007 – 2009

Tiltak	Ansvar
Gjennomføring og bruk av utviklingssamtaler/medarbeidersamtaler	Lederne
Krisehåndtering og risikovurdering	Lederne
Individuell lederutvikling	Lederne

3.3 Rekruttering

NST skal føre en kvalitetsbevisst, målrettet og fleksibel rekrutteringspolitikk basert på en løpende vurdering av hvilken kompetanse som er nødvendig.

Det er stor konkurranse i arbeidsmarkedet om attraktiv kompetanse. Det er en utfordring for NST å markedsføre seg som en innovativ og attraktiv arbeidsplass.

Alle ledige stillinger ved NST skal i hovedsak lyses ut eksternt eller internt. Intern utlysning brukes til rekruttering i stillinger hvor NST har medarbeidere som besitter kompetanse og egenskaper som ønskes til stillingen. Interne karrieremuligheter innenfor rammene av gjeldende regelverk, skal gi alle medarbeidere mulighet for å delta i konkurranse om ledige stillinger.

NST skal prioritere å legge forholdene til rette for å beholde medarbeidere som har en kompetanse det er behov for. Sammen med nyrekruttering vil dette gi en god kombinasjon av stabilitet, kontinuitet og fornyelse i organisasjonen. Viktige elementer for å beholde godt kvalifiserte medarbeidere er i tillegg til spennende arbeidsoppgaver også opplevelsen av en god personalpolitikk som ivaretar medarbeidere i ulike livsfaser med ulike behov.

Lik kjønnsfordeling på alle nivå i organisasjonen skal fortsatt ha høy prioritet ved NST.

Tiltak i perioden 2007 – 2009

Tiltak	Ansvar
Jobbe for konkurransedyktige betingelser	Administrasjonen

Etablere intern mentorordning for nytilsatte	Lederne
Prioritere akademisk kompetanse i rekrutteringen	Lederne
Oppdatere nyansatthefte og nyansattprogram	Administrasjonen
Øke andel studentprosjekter	Lederne
Målrettet annonsering	Lederne
Bistand til å søke dr. gradsstipend	Lederne
Mulighet for utvekslingsavtale/arbeidsopphold i utlandet	Lederne
Permisjonsordning jfr. UNNs regelverk	Lederne

3.4 Lønn og belønning

NST skal føre en lønnspolitikk som gjør det mulig å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte og motiverte medarbeidere. Lønnspolitikken skal være motiverende i forhold til å høyne personlig kompetanse og kvaliteten i arbeidet.

Alle personalgrupper og medarbeidere skal ha like muligheter til lønnsmessig utvikling ut fra krav til kompetanse for den enkelte.

NSTs lønnspolitikk:

- Lønnsfastsettelse ved tilsetting
- Lokale årlige lønnsforhandlinger etter Hovedtariffavtalen
- Lokale forhandlinger på særlig grunnlag etter Hovedtariffavtalen

Lønnsforhandlinger på NST kan foregå 1 gang i året knyttet til tidspunkt for sentrale eller lokale lønnsoppgjør.

Lønn kan utover dette justeres dersom det er gjort faktiske feil, eller dersom en medarbeider har fått jobbtilbud hos annen arbeidsgiver.

Tiltak i perioden 2007 – 2009

Tiltak	Ansvar
Gjennomgang av stillingstitler	Administrasjonen
Klargjøring av hvilke kriterier som skal ligge til grunn for lønnsfastsetting og lønnsøkning	Administrasjonen/ Avdelingsleder

3.5 Arbeidsmiljø

Ved NST skal alle medarbeidere ha et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i tråd med Arbeidsmiljølovens bestemmelser. Et godt arbeidsmiljø skal fremme trivsel og motivasjon samt bidra til færre helseplager og lavt sykefravær.

Opplevelsen av en god personalpolitikk bidrar også til et godt arbeidsmiljø.

Helse, Miljø og Sikkerhet (HMS)

Ledere på alle nivå har ansvar for å ivareta helse, miljø og sikkerhet. Oppfølgingen av HMS-arbeidet er et lederansvar.

Miljøgruppa har en viktig funksjon i forhold til å planlegge og gjennomføre sosiale aktiviteter ved NST på oppdrag fra Lederteam.

Inkluderende Arbeidsliv (IA)

NST er sammen med resten av UNN en IA-bedrift. Alle IA-bedrifter har forpliktet seg til å:

- Arbeide for å forebygge sykefravær
- Tilrettelegge for medarbeidere med helseplager/funksjonshemminger
- Arbeide for å øke den reelle pensjoneringsalderen

IA-bedrifter er gitt tilgang til særskilte virkemidler for å oppnå dette:

- Mulighet for å søke tilretteleggingstilskudd
- Utvidet bruk av egenmelding og aktiv sykmelding
- Egen saksbehandler/veileder ved Trygdeetatens Arbeidslivssenter

NST skal arbeide i tråd med intensjonene i IA-avtalen.

Tiltak i perioden 2007 – 2009

Tiltak	Ansvar
Markering av spesiell innsats for arbeidsmiljøet	Lederne
Tiltak etter Sommarøya <ul style="list-style-type: none">• Stille områder• Myldreområder• Møterom	Miljøgruppa
Miljøtur	Miljøgruppa
HMS-tiltak <ul style="list-style-type: none">• Miljøgruppe• Ergonomigruppe• Verneombud• Brannvernleder• Fleksibel arbeidstid• Anledning til å jobbe hjemmefra• Miljøundersøkelse hvert år	Lederne
IA-avtalen	Administrasjonen

Leie av idrettshall en time hver uke	Miljøgruppa
Anledning til å leie UNNs fritidssteder og båter	Alle
Frukt og grønnsaker en gang per uke	Administrasjonen
Aviser og tidsskrifter	Administrasjonen
Julebord for ansatte og juletreffest for familiene	Miljøgruppa
Husorkester	Miljøgruppa

4. Ansvar for personalplanen

NSTs ledelse har ansvaret for personalpolitikken på NST. Dette innebærer tydeliggjøring av retningslinjer og gjennomføring av tiltak.

Personalplanen skal revideres annen hvert år i samspill mellom ledelse og medarbeidere. På denne måten kan medarbeiderne bidra med innspill og påvirke arbeidsmiljøet i organisasjonen.