

# **Personalpolitiske retningslinjer**

**Vedtatt av fylkestinget juni 2004**

# Personalpolitiske retningslinjer.

## **Nord-Trøndelag fylkeskommunes verdigrunnlag:**

Nord-Trøndelag fylkeskommune er styrt av en folkevalgt forsamling.

Fylkeskommunen skal bidra til at Nord-Trøndelag fremstår som attraktiv for næring og bosetting.

Utviklingen av Nord-Trøndelag skjer gjennom tjenesteproduksjon og regional politikk i samspill med andre.

## **Hovedmål:**

Nord-Trøndelag fylkeskommune skal yte gode tjenester for befolkning og samfunn ved å:

- Imøtekomme brukernes behov, med vekt på helhet og god ledelse.
- Vise evne til løpende forbedring gjennom fornyelse og omstilling.

## **Våre verdier:**

Fylkeskommunens verdigrunnlag skal være basert på:

- Åpenhet
- Troverdighet
- Likeverd/respekt
- Nærhet
- Engasjement

## **Vi vil bli gjenkjent på:**

- Tjenester som er i samsvar med brukernes behov.
- En åpen og inkluderende bedriftskultur.
- Arbeidsmåter som fremmer helhet, samhandling og samarbeid.
- Medarbeidere med ansvar, og mulighet for personlig utvikling.
- At vi er stolte av vår arbeidsplass.
- At det er samsvar mellom det vi sier og det vi gjør.



VISJON NORD-TRØNDELAG:  
HER ALT E MULIG  
- UANSETT

# Personalpolitikens hovedmål.

Rekruttere, ivareta og utvikle medarbeidere for å nå fylkeskommunens mål.

Dette innebærer:

Rekruttere til lederstillinger personer som har personlige egenskaper for lederskap og faglige kvalifikasjoner.

Stimulere tilpasnings - og forandringsdyktighet hos de ansatte.

Kontinuerlig styrke og videreutvikle ansattes kompetanse.

Skape et godt arbeidsmiljø, så arbeidsglede utløses.

Holde høy kvalitet på rekrutteringsarbeidet.

Praktisere reell likestilling mellom kvinner og menn på alle områder.

Motivere til et mer inkluderende arbeidsliv.

Gi ansatte en verdig avslutning av sitt arbeidsforhold i NTFK.

Videreutvikle samarbeid, medbestemmelse og medansvar mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Evaluere faktisk personalbehandling jevnlig og synliggjøre dokumenterte resultater.

Se:

Virksomhetenes egne utviklingsplaner



Personalpolitiske retningslinjer beskriver de overordnede verdier, prinsipper og regler som legger rammer, og er styrende for personalarbeidet i fylkeskommunen.

Nord-Trøndelag fylkeskommune (NTFK) er en stor organisasjon. Vi ønsker å utforme personalpolitiske retningslinjer med et sett av grunnleggende verdier som viser hvordan personalet skal behandles. Samtidig skal vi gi rom for nødvendige ulikheter som er tilpasset virksomhetenes mangfold i funksjon og oppgaver.

En god personalpolitikk er aktiv og helhetlig, og de personalpolitiske retningslinjene er forankret i NTFKs overordnede mål og verdier.

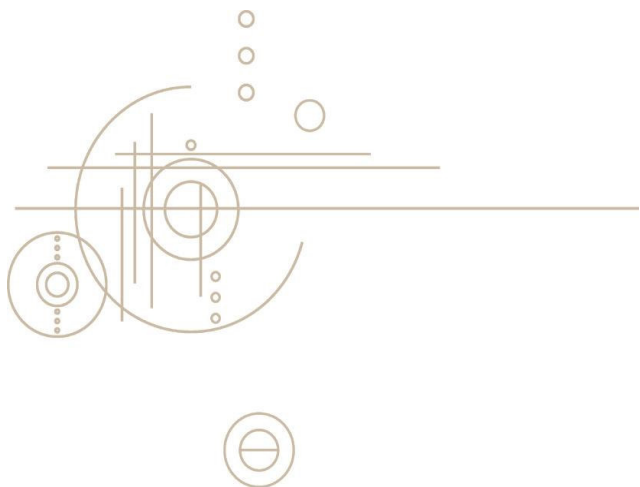
En god personalpolitikk utøves av ledere på alle nivå, og er avhengig av medarbeidere med ansvar for egenutvikling og fellesskapet i organisasjonen.

# Personalpolitiske delområder.

Personalpolitikken retter seg mot alle saksområder som omfattes av NTFK`s personalarbeid.

I NTFK har vi ordnet de ulike retningslinjer og tiltak under følgende personalpolitiske delområder :

1. Verdigrunnlag.
2. Organisasjonsutvikling.
3. Ledelse.
4. Likestilling.
5. Lønn.
6. Arbeidsmiljø. Helse ,miljø og trygghet



# Verdigrunnlag.

## Mål:

Å knytte medarbeiderne sammen i et fellesskap preget av lagånd og bevissthet om felles mål og verdier.

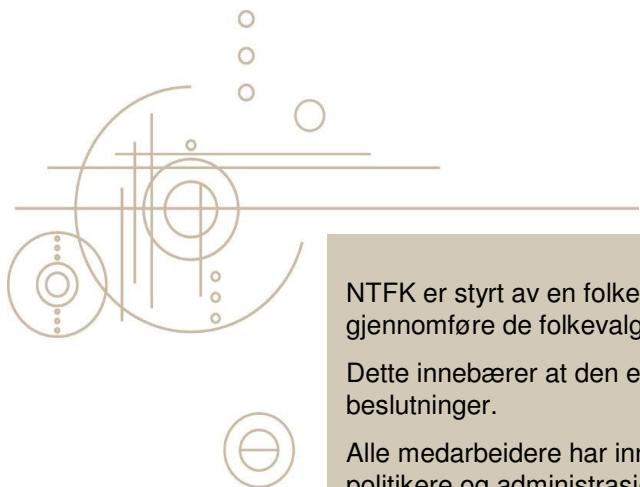
Dette innebærer :

Verdigrunnlaget for ansatte og folkevalgte legges til grunn for vårt arbeid.

Ansatte i NTFK skal ha et individuelt ansvar i å gjøre seg kjent med og rette seg etter de regler og retningslinjer som skal styre arbeidet i organisasjonen.

Tillit, samarbeid og redelighet skal prege all virksomhet i NTFK.

Felles informasjon, symboler, retningslinjer og tiltak skal utvikle kjennskap til NTFK.



NTFK er styrt av en folkevalgt forsamling. Ansatte i NTFK har ansvar for å gjennomføre de folkevalgte sine mål og beslutninger.

Dette innebærer at den enkeltes handlinger er i tråd med disse mål og beslutninger.

Alle medarbeidere har innsikt i og forståelse for ansvarsfordelingen mellom politikere og administrasjon i organisasjonen.

Hver og en skal være bevisst sine holdninger til etiske problemstillinger i arbeid i offentlig sektor.

Alt personalarbeid bygger på fylkeskommunens verdier.

# Organisasjonsutvikling.

## Mål:

Organisasjonen skal til enhver tid ha de kunnskaper, ferdigheter og holdninger som er nødvendig for å løse NTFKs oppgaver på en god måte.

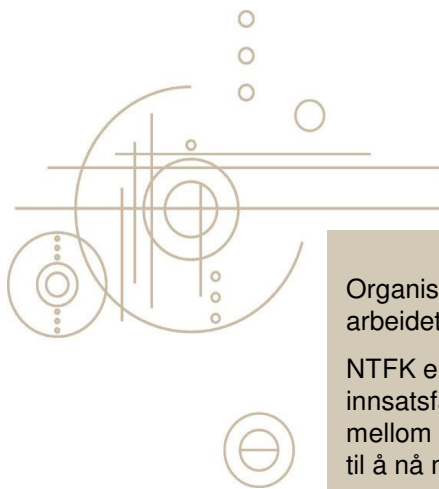
Våre ansatte skal være i stand til å skjøtte jobben fram til normal pensjonsalder ved hjelp av livsfasetilpasset arbeidsorganisering

Dette innebærer :

Bidra til ansattes personlige og faglige utvikling.

Bidra til at ansatte som av ulike årsaker ønsker eller må skifte arbeidssted/arbeidsoppgaver kan få det.

Se : Øvrige personalreglement og retningslinjer



Organisasjonsutvikling er betegnelsen på det planmessige og systematiske arbeidet i en virksomhet for å endre den slik at den kan nå sine mål.

NTFK er en kompetansebedrift. De ansatte er den største og viktigste innsatsfaktor i organisasjonen. Felles forståelse av regelverk og tett samarbeid mellom ledelse, arbeidstakere og deres organisasjoner, gir de beste muligheter til å nå mål.

Målene for dette arbeidet er at NTFK skal utvikle seg i samsvar med verdigrunnlaget, organisasjons- og ledelsesprinsipper, og gjeldene lov og avtaleverk.

Alle virksomheter i NTFK skal regelmessig gjennomgå sin organisasjon med sikte på å tilpasse organisasjonen til endringer i befolkningens tjenestebehov.

Gjennom planmessig og målrettede opplæringstiltak, skal ansattes kompetanse videreutvikles i samsvar med NTFKs behov.

Den enkelte ansatte har et ansvar for egen utvikling og opplæring, og skal bidra til å vedlikeholde sin kompetanse.

Rekrutteringsarbeidet skal sikre profesjonelle og dyktige medarbeidere. Rekruttering av nye ansatte kan skje gjennom ekstern eller intern rekruttering. Ved valg av intern eller ekstern utlysning, må en veie hensynet til å styrke organisasjonen utenfra mot behovet for å tilrettelegge for de ansatte i å utvikle seg og avansere internt i NTFK.

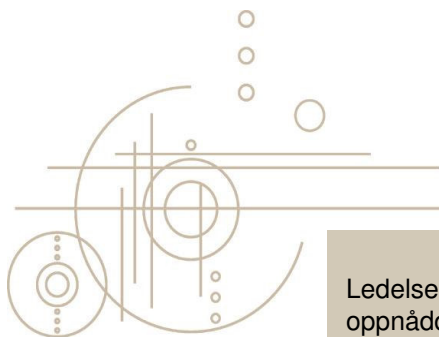
# Ledelse.

## Mål:

Ledere er i stand til å utøve en tilretteleggende ledelse som utfordrer, stiller krav og støtter medarbeiderne.

Dette innebærer :

At alle ledelses- og lederutviklingstiltak skal bygge på NTFKs verdigrunnlag, og en definert, felles ledelsesfilosofi.



Ledelse innebærer ansvar for at NTFKs oppgaver løses og at resultater blir oppnådd gjennom og i samarbeid med dem man leder.

Ledelse innebærer blant annet elementene: personalledelse, faglig ledelse, administrativ ledelse, strategisk ledelse og prosjektledelse.

NTFK har dialogledelse. Det vil si det legges vekt på å stole på egen virksomhet. Styring ovenfra er nedtonet til fordel for styring etter signaler fra brukere og omgivelser.

Dialogledelse handler om å utfordre, stille krav og støtte medarbeiderne.

Dialog ledelse utfordrer og støtter medarbeidere ved hjelp av informasjon fra brukerne og kunnskaper om omgivelsene.

Ledere skal gis regelmessig tilbud om faglig og administrativ oppdatering, og må selv aktivt bidra til å utvikle seg som ledere.

# Likestilling.

## Mål:

Likestillingsperspektivet skal være en naturlig og synlig del av all virksomhet i NTFK.

Dette innebærer:

At NTFK gjennom sin arbeidsgiverpolitikk bidrar aktivt til likestilling mellom kjønnene i samsvar med likestillingslovens bestemmelser.

Se:

Handlingsplan for likestilling for Nord-Trøndelag fylkeskommune.



Offentlige myndigheter skal i henhold til Lov om likestilling legge forholdene til rette for likestilling mellom kjønnene på alle samfunnsområder.

NTFK skal gjennom sin personalpolitikk bidra aktivt til likestilling mellom kjønnene.

Alle virksomheter har en redegjøringsplikt i forhold til:

Å beskrive den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling

Redegjøre for hvilke tiltak virksomheten har satt i verk

Hvilke tiltak som planlegges iverksatt.

Arbeidet med likestilling, likeverd og mangfold i arbeidsstyrke og ledergruppe

er viktig for å utnytte de menneskelige ressursene og fremme verdiskapning.

# Lønn.

## Mål:

NTFK har en lønnspolitikk som gjør det mulig å rekruttere, motivere og beholde tilstrekkelig kvalifisert personale til enhver stilling, samt stimulere til økt måloppnåelse.

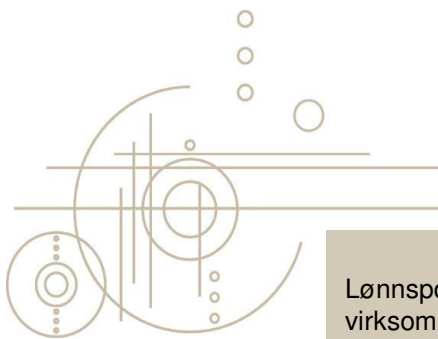
Dette innebærer:

I samarbeid med de faglige organisasjoner videreutvikle lønnspolitiske retningslinjer som skal resultere i langsiktig lønnspolitikk.

Se:

Lønnspolitisk plan for Nord-Trøndelag fylkeskommune.

Virksomhetenes utviklingsplaner.



Lønnspolitikken er ett av flere virkemidler for å kunne styre og utvikle virksomheten.

I NTFK ser vi interessante og meningsfulle arbeidsoppgaver, godt arbeidsmiljø, gode lønns- og arbeidsvilkår og muligheter til faglig og personlig utvikling som en helhet.

Lønnspolitikken er et strategisk verktøy for virksomhetene – det bør være en sammenheng mellom lønn og god måloppnåelse.

Lønnspolitikk er et lederansvar.

Lønn bør brukes som et styrings- og utviklingsverktøy.

De ansatte må gis mulighet til å påvirke sin egen lønn.

NTFKs lønnspolitikk bør ha et langsiktig perspektiv.

# Arbeidsmiljø. Helse –miljø og trygghet

## Mål:

Å utvikle et godt og helhetlig arbeidsmiljø, gjennom å prioritere helse, miljø og sikkerhet (trygghet) i hele NTFKs virksomheter.

Dette innebærer :

Arbeide aktivt for å nå målene om et mer inkluderende arbeidsmiljø.

Se:

Samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv.

Overordnede retningslinjer for AKAN.

Virksomhetenes utviklingsplaner



Arbeidsmiljøet omfatter alle de forhold på arbeidsplassen som virker inn på den enkeltes arbeidssituasjon.

Et godt arbeidsmiljø, både fysisk og psykososialt, er en forutsetning for å skape en effektiv organisasjon og motivasjon i arbeidet.

Utvikling av arbeidsmiljøet skal skje i samarbeid mellom ledere, de ansatte og deres organisasjoner. Det er i første rekke et arbeidsgiveransvar, men alle ansatte har et medansvar i å delta i arbeidet med å skape et godt arbeidsmiljø.

Arbeidsmiljø- og vernetjenesten har gjennom lov og avtaleverk fått en sentral plass i arbeidet.

Avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv skal være sentral i NTFK. Alle virksomheter skal utarbeide og justere egne delmål.

Bruken av sosiale tiltak skal prioriteres slik at disse er med å skape trivsel og motivasjon for ansatte. Slike tiltak kan også virke rekrutteringsfremmende og på sikt personalstabiliserende.

Sosiale tiltak er en viktig del av virksomhetenes HMS-arbeid, og det bør utarbeides en plan over ulike tiltak på den enkelte virksomhet.