

## **Personalstrategisk plan mot 2010**

### **VMs personalstrategiske plan skal**

- a) være plattform for en aktiv og målrettet personalpolitikk for å ivareta de tilsattes behov for trygghet og egenutvikling med tanke på å nå VMs faglige mål
- b) gi rammene for en hensiktsmessig kompetanseoppbygging og rekrutteringspolitikk i samsvar med museets faglige profil
- c) stimulere til en organisatorisk struktur med tydelig definerte arbeidsoppgaver og ansvarfordelig, men som også muliggjør en fleksibel bruk av arbeidskraft på tvers av ansvarsområdene
- d) bidra til å gi de tilsatte medvirkning og motiverende arbeid
- e) bidra til mest mulig forutsigbare tilsettingsforhold for prosjekttilsatte/midlertidig tilsatte
- f) være retningsgivende for museets lønnspolitikk og stimuleringsiltak, og bidra til økt sosial velferd for de tilsatte
- g) bidra til en aktiv HMS-politikk ved VM
- h) skal omfatte alle med arbeidsavtale med VM, med unntak av tilsatte ved Artsdatabanken

### **VMs rolle som arbeidsplass skal være**

- a) å være en trygg og utfordrende arbeidsplass hvor den enkeltes initiativ og ansvarstakende er sentrale elementer
- b) hvor samspillet med og respekten for kollegaene er med på å gjøre museet til en god arbeidsplass for å oppnå de ønskede faglige resultater
- c) å etablere nettverk som er til støtte for den enkelte medarbeider på arbeidsplassen, om nødvendig også utenfor
- d) å ta vare på de tilsattes helse gjennom et godt fysisk arbeidsmiljø og ved å stimulere til gode relasjoner mellom arbeidstakerne

### **VMs visjon som arbeidsmiljø**

VM skal være en ettertraktet, utfordrende og trygg arbeidsplass som ivaretar det enkelte individ og arbeidsmiljøet, og derigjennom bidrar til fremragende resultater innenfor museets prioriterte målområder.

### **VMs personalpolitikk skal bygge på følgende verdigrunnlag**

NTNUs lønns- og personalpolitikk, på gjeldende lover og retningslinjer og de normer som er etablert for personalforvaltningen i Staten.

## VMs strategiske mål for personalpolitikken

### **Mål 1: Kompetanseutvikling**

**VM skal føre en personalpolitikk som stimulerer til aktiv utvikling av den enkeltes kompetanse i tråd med museets behov og egne ønsker**

#### Strategier

- a) VM skal utvikle rutiner for intern veiledning og oppfølging av arbeidstakerne

#### *Resultatmål:*

- Etablere en mentorordning som innen 2010 omfatter hele personalet ved VM

- b) Legge forholdene arbeidsmessig til rette for at den enkelte setter av tid til vedlikehold/ utvikling av egen kompetanse

#### *Resultatmål:*

- Utforme den enkeltes årlige arbeidsplan slik at det er satt av minimum 2 uker pr. år til kompetanseutviklende tiltak for tilsatte med tilsetning ut over 1 år

- c) Legge forholdene økonomisk til rette slik at den enkelte kan delta i kompetanseutviklende tiltak

#### *Resultatmål:*

- Sette av minimum kr 3.000,- i gjennomsnitt pr. tilsatt pr. år fra museets ordinære bevilgning til kompetanseutviklende tiltak (kurs, seminarer, temadager etc.) for tilsatte med tilsetning ut over 1 år

- d) Gjennomføre kursopplegg som er spesielt tilpasset særlig viktige behov for kompetanseutvikling ved VM

#### *Resultatmål:*

- Minst en gang i planperioden gjennomføre et kurs/seminar som styrker personalets/personalgruppers kompetanse innenfor et prioritert satsingsområde

### **Mål 2: Rekrutteringstiltak**

**VM skal føre en langsiktig rekrutteringspolitikk som bidrar til å sikre tilgang på riktig kompetanse til rett tid, og som bidrar til flerkulturell bakgrunn og balansert kjønnsmessig fordeling**

## Strategier

- a) Utarbeide behovsoppgaver og langsiktige planer for rekrutteringen til arbeidsområdene ved VM

### *Resultatmål:*

- For alle arbeidsområder med spesielle rekrutteringsbehov/problemer utformes i løpet av planperioden rekrutteringsprogram med karriereplaner

- b) Legge til rette for overlapping i arbeidsområder med spesielt behov for å opprettholde kontinuerlig drift

### *Resultatmål:*

- Skaffe til veie ressurser til dublering av kompetansen for en stilling med 3 månedesverk pr. år

- c) Opprette egne rekrutteringstillinger (stipendiat/praktikant/lærling) for viktige fagområder ved VM

### *Resultatmål:*

- I løpet av planperioden skaffe til veie ressurser til minimum 5 stipendiater (dr.grad, post doc) og minimum 3 aspiranter/lærlinger (laboratorier, museumsvirksomhet) pr år.

- d) Stimulere eldre arbeidstakere til å stå lengst mulig i arbeidsforholdet og legge til rette for kompetanseoverføring til yngre arbeidstakere

### *Resultatmål:*

- Utvikle stillingstilbud og arbeidsplaner for arbeidstakere over 62 år hvor det legges særlig vekt på å benytte deres spesielle kvaliteter til å løse arbeidsoppgaver og til kompetanseoverføring til andre arbeidstakere

### **Mål 3: Arbeidsmiljøtiltak (HMS)**

**VM skal være aktiv for å sikre et godt arbeidsmiljø i alle deler av virksomheten**

## Strategier

- a) Etablere faste rutiner utover HMS-rundene for oppfølging av det fysiske arbeidsmiljøet slik at behov og avvik blir avdekket før dette blir alvorlige problemer

### *Resultatmål:*

- Gjennomføre kontaktmøte om HMS-relaterte saker en gang pr måned mellom seksjonsledelse, verneombud og arbeidsledere for hagene, laboratoriene og feltvirksomhet
- b) Etablere møtested for positiv stimulering av de mellommenneskelige forhold på arbeidsplassen

### *Resultatmål:*

- Gjennomføre ett felles temamøte/seminar/foredrag pr. år hvor det psykososiale arbeidsmiljøet er hovedtema
- c) Etablere sikre rammer for feltvirksomheten

### *Resultatmål:*

- Utarbeide en overordnet HMS-plan ("felthåndbok") for museets feltvirksomhet i samarbeid med NTNUs HMS-seksjon
- d) Legge vekt på gode fysiske arbeidsmiljø for alle tilsatte

### *Resultatmål:*

- Utarbeide en behovsoppgave og plan for oppgradering/vedlikehold av alle kontorer, andre faste arbeidsplasser

## **Mål 4: Velferdstiltak**

**VM skal legge til rette for økt velferd for de tilsatte med tanke på å heve trivsel nivået i jobbsituasjonen**

## Strategier

- a) VM skal koordinere velferdstiltakene på alle nivå med tanke på optimal effekt for de tilsatte og for arbeidsmiljøet

### *Resultatmål:*

- Det opprettes et velferdsutvalg med representanter fra alle museets seksjoner

- b) VM skal organisere sosiale tiltak som styrker samholdet og trivselen både på VM- og gruppenivå.

*Resultatmål:*

- En gang pr år gis tilbud om et felles turarrangement med faglig tilsnitt hvor hovedintensjonen er styrking av det sosiale samholdet.

- c) VM skal medvirke til tiltak som kan gi økt tiltakslyst og velvære i jobbsituasjonen

*Resultatmål:*

- Alle tilsatte skal kunne benytte inntil 1 time pr. uke av arbeidstiden til målrettet trening

- d) VM skal legge til rette rekreasjonsmuligheter for de tilsatte

*Resultatmål:*

- Leilighet/overnattingsplasser ved Hopsjø feltstasjon skal kunne benyttes av alle tilsatte til selvkost