



Stortinget



HR-STRATEGI

for Stortingets administrasjon
2015–2018

Ledelse – Kompetanse – HR-funksjonen

«Gjennom gode diskusjoner i ledergruppen og med de tillitsvalgte har vi utviklet denne HR strategien, der ledelse, kompetanse og styrking av HR-funksjonen har pekt seg ut som naturlige satsingsområder.»

Kjære medarbeider!

I strategien for Stortingets administrasjon 2014-2018 har vi under mottoet «et levende arbeidssted» satt oss som mål å være «en attraktiv, kompetent organisasjon med et godt arbeidsmiljø». Jeg opplever at vi på mange områder oppfyller dette målet i dag, men skal vi klare å ivareta nye krevende utfordringer i årene som kommer, må vi sørge for at vi har en organisasjon, ledelse og et medarbeiderskap som gjør oss i stand til å møte disse.

Vi må kontinuerlig utvikle og forberede oss for fremtiden. Gjennom gode diskusjoner i ledergruppen og med de tillitsvalgte har vi utviklet denne HR strategien, der *ledelse, kompetanse og styrking av HR-funksjonen* har pekt seg ut



som naturlige satsingsområder. Disse satsningsområdene er vesentlige for at vi skal kunne ivareta nye tjenester, utvikle nye arbeidsmåter, utnytte ny teknologi og ivareta nye krav og forventninger.

Satsingsområdene sier noe om hvor vi skal løfte oss i årene fremover. Samtidig skal vi arbeide videre innen viktige HR-politiske områder som rekruttering, arbeidsmiljø, inkludering og lønns- og arbeidsbetingelser.

Når du studerer denne HR-strategien, ønsker jeg at du har i tankene at den handler om deg som medarbeider. Om din rolle og oppgave i fellesskapet, om ditt arbeidsmiljø, din utvikling og dine mål. Det er en nær sammenheng mellom hva vi utretter på HR-området og hvordan vi når målene vi har satt oss.

Hilsen Ida

Strategien for Stortingets administrasjon 2014-2018 har spesifisert lederkrav innen områdene «mål og resultater», etikk og verdier» og endring og utvikling. HR-strategiens mål og handlingsplan understøtter disse.

Strategiske mål for ledelse 2014-2018

I 2018 har vi en tydelig og relevant lederstruktur tilpasset løpende organisatoriske behov. Vi har trygget ledere i kraft av relevant ledelseskompetanse og gode lederferdigheter med bevissthet på verdier, mål, ansvar og fullmakter. Lederne har ansvaret for å gjennomføre gode rekrutteringsprosesser og sørge for at medarbeiderne har eller utvikler nødvendig kompetanse.

Mål

- Lederne skal ha tilstrekkelig kunnskap om regelverk og prosessrutiner særlig knyttet til rekruttering, medbestemmelse og utviklingsprosesser
- Nye ledere skal kunne ivareta sine oppgaver og forpliktelser så raskt som mulig ved at de har tilstrekkelig kunnskap om Stortinget, administrasjonens verdier og mål og innføring i relevante støttesystemer
- Det skal foreligge årlige programmer for lederutvikling
- Det skal avklares hensiktsmessig metode for implementering av lederkravene



Handlingsplan

TILTAK	FRIST
Helhetlig introduksjonsprogram for nye ledere.	Etablert medio 2015.
Obligatorisk basisopplæring gjennomføres årlig for alle ledere med vekt på oppdatering innen stortingskunnskap, regel-/avtaleverk og rutiner innen økonomi, HR og innkjøp.	Oppstart av omforent program: Primo 2016
Det gjennomføres obligatoriske lederutviklingstiltak med vekt på relevante temaer innen ulike deler av ledelsesfunksjonen. Tiltakene skal ligge på individ-, gruppe- og organisasjons-nivå. Det avholdes ledersamlinger hvert halvår med vekt på utvikling av ledelse og styring.	Oppstart 2015
Det videreutvikles arenaer for erfaringsutveksling, refleksjon og kollegastøtte.	Besluttet ultimo 2015. Opplegg gjennomført primo 2016
Metode for implementering av lederkrav	Ultimo 2017



KOMPETANSE

Strategien for Stortingets administrasjon 2014-2018 har som for lederne spesifisert medarbeiderkrav innen områdene «mål og resultater», etikk og verdier» og endring og utvikling». HR-strategiens mål og handlingsplan understøtter disse.

Strategiske mål for kompetanse 2014-2018

I 2018 har administrasjonen sikret relevant kompetanse i alle ledd i kraft av tydelige rolleforventninger, motiverende oppgaver og fremtidsrettede utviklingsplaner. Medarbeiderne tar ansvar for sin egen utvikling og benytter mulighetene til å øve innflytelse på egen arbeidssituasjon.

Mål

- Det skal særlig fokuseres på at medarbeidernes faglige kompetanse samsvarer med prioriterte mål og oppgaver. Kompetanseutviklingstiltak kartlegges og prioriteres i henhold til dette
- Nye medarbeidere skal introduseres på en slik måte at de er operative så raskt som mulig etter tiltredelse
- Medarbeiderundersøkelser gjennomføres hvert 3. år med vekt på å kartlegge deres utviklingsbehov og opplevelse av administrasjonen som arbeidsgiver. Lokale arbeidsmiljøundersøkelser gjennomføres etter behov



Handlingsplan

TILTAK	FRIST
Opplegget for årlige medarbeidersamtaler videreutvikles med vekt på systematisk kompetansekartlegging og å skape trygghet i egen rolle. Opplegget skal også bidra til å sikre en felles forståelse av stillingens rolle og oppgaver	Medio 2015
Nytt introduksjonsprogram for nye medarbeidere.	Oppstart 2015
Medarbeiderundersøkelse er gjennomført	Primo 2016
Det gis veiledning om reviderte etiske retningslinjer og varslingsregler i alle avdelinger. Alle seksjoner gis tilbud om en workshop e.l. basert på veiledningene.	Ultimo 2015
Det gis årlige tilbud om basisopplæring innen emner som stortingskunnskap, kjennskap til partigruppenes arbeid, saksbehandlings- og IKT-systemer m.m.	Årlig fra 2015
Det utarbeides nærmere veivisere og veiledningstilbud for å øke anledningen til intern mobilitet/skifte av karrierevei innad i administrasjonen ultimo 2017	Ultimo 2017
E-læring benyttes for å oppnå relevante opplæringsmål	Oppstart 2015



STYRKING AV HR-FUNKSJONEN

Strategien for Stortingets administrasjon 2014-2018 har fastsatt at ansatte, organisasjon og arbeidsmåter er «verktøyene» i arbeidet med å nå målene vi har satt oss. Skal folkestyret respekteres og fungere godt, må administrasjonen være et levende arbeidssted; et sted hvor ansatte får utvikle seg og blir utfordret til å bidra.

Strategiske mål for styrking av HR-funksjonen

HR-funksjonen representerer HR-arbeidet og HR-ressursene i Stortingets administrasjon i sin helhet – inkludert personalledelse på alle nivåer og andre roller som utfører HR-oppgaver.

HR-seksjonen representerer alle oppgaver og ressurser som er lagt til denne enheten v/forvaltningsavdelingen. Seksjonen ivaretar det faglige ansvaret for HR-området og skal støtte lederne i gjennomføringen av HR-oppgavene. HR-seksjonen skal utgjøre en slagkraftig, kompetent og støttende funksjon for administrasjonen.

Mål

- HR-seksjonen styrkes og utvikles blant annet for å sikre egentilpasset metodikk og tilstrekkelige interne støtteressurser i organisasjonsprosesser
- Seksjonen skal være i forkant av organisasjonsprosesser og bidra til godt strategisk analysearbeid for ledelsen
- Gjennom HR-portalen tilrettelegge for godt tilgjengelig elektronisk informasjon og brukervennlige administrative HR-systemer
- I arbeidet med nytt lønns- og personalsystem skal det legges vekt på å samle flest mulige HR-systemer i ett



Handlingsplan

TILTAK	FRIST
Det gjennomføres en analyse av HR-seksjonens organisering, ledelse, ressursbruk og rolle. Gjennom denne analysen skal det avklares hvordan enheten skal styrkes for å ivareta aktiv støtte i organisasjonsutviklings- og/endringsprosesser og for å sikre at regler og avtaler blir forvaltet i henhold til deres formål.	Primo 2015. Rapport fase 1 medio 2015 Rapport fase 2 ultimo 2015
HR-seksjonen skal ha kompetanse, kapasitet og ressurser til fortløpende å kunne ivareta støtte både til den enkelte leder og til ledergruppene.	Oppstart medio 2015
Det skal så langt mulig sikres at HR-kompetanse levert ved ekstern bistand beholdes i HR-seksjonen.	Oppstart 2015
Utvikle og samordne smarte HR-systemer med vekt på en mer effektiv administrativ hverdag for ledere og enklere informasjonsutveksling med medarbeidere.	Avsluttet 2018
E-læring benyttes som verktøy til relevante informasjons- og opplæringsformål	Oppstart 2015



Tekst: HR-seksjonen
Trykk og layout: Stortingets grafiske seksjon
© 2015

