



## **Landbruks- og matdepartementets personalpolitikk.**

Personalpolitikken ble vedtatt av departementsråden 1. september 2008.

Ledelsen trakk fram noen særlig viktige faktorer som kjennetegner organisasjonskulturen i Landbruks- og matdepartementet (LMD). Det ble pekt på verdien av humor og godt humør i hverdagen, en uformell omgangsform, og videreføring av LMDs tradisjonelle arrangementer og aktiviteter som kulturbygger. Disse faktorene er nøkkelelementer i det videre arbeidet med å holde på og videreutvikle det gode miljøet i LMD.

### **I. FORORD**

Landbruks- og matdepartementets personalpolitikk er et rammedokument som skal gi overordnede føringer for departementets personalarbeid sammen med bestemmelsene i Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen. På hvert av områdene som er omhandlet i dette dokumentet vil det være tilhørende rutiner, prosedyrer og retningslinjer, som vil være til bruk i daglig arbeid og som oftere vil kunne endres.

Forslag til Landbruks- og matdepartementets personalpolitikk er utarbeidet av en gruppe med representanter for alle avdelinger og nivåer i departementet, i tillegg til representanter for tjenestemannsorganisasjonene og hovedverneombudet. Forslaget ble sendt til departementets ledelse og vedtatt av departementsråden 1. september 2008.



## II. INNHOLD

I.	Forord.....	1
II.	Innhold.....	2
III.	Personalpolitikk.....	3
1.	Overordnet mål for personalpolitikken.....	3
2.	Sentrale elementer i personalpolitikken.....	3
2.1	Organisasjonskultur.....	3
2.2	Kommunikasjonskultur og ytringsklima.....	3
2.3	Ledelse.....	4
2.4	Rekruttering.....	4
2.5	Mangfold.....	4
2.6	Kompetanseutvikling/medarbeiderutvikling.....	5
2.7	Livssituasjon.....	5
2.8	Arbeidsmiljø.....	5
2.9	Personvern.....	5
2.10	Partssamarbeid.....	6



### III. PERSONALPOLITIKK

#### 1. OVERORDNET MÅL FOR PERSONALPOLITIKKEN

Landbruks- og matdepartementet har som mål å være en attraktiv arbeidsgiver for både nåværende og potensielle arbeidstakere. En god og dynamisk personalpolitikk er et av de viktigste virkemidlene departementet har for å nå sine overordnede mål som sekretariat for politisk ledelse og ivareta sine samfunnsoppgaver på en best mulig måte.

Personalpolitikken skal bidra til at Landbruks- og matdepartementet:

- Tiltrekker seg og beholder medarbeidere med høy kompetanse innenfor de fagområdene departementet har ansvar for.
- Ivaretar et godt og inkluderende arbeidsmiljø.
- Gjør at medarbeidere føler seg verdsatt og i stand til å gjøre en god jobb.
- Motiverer til videreutvikling av egen kompetanse.
- Gjør medarbeidere stolte over å jobbe med viktige og dagsaktuelle samfunnsoppgaver.

#### 2. SENTRALE ELEMENTER I PERSONALPOLITIKKEN

##### 2.1 Organisasjonskultur

Landbruks- og matdepartementet skal ha en åpen og inkluderende organisasjonskultur med motiverte og faglig godt kvalifiserte medarbeidere innenfor departementets ansvarsområder. Departementets ledere og medarbeidere skal ha evne og vilje til omstilling og ta initiativ til samarbeid på tvers av fag- og avdelingsgrenser. Ved omorganiseringer skal alle berørte parter informeres og involveres så tidlig som mulig.

Landbruks- og matdepartementet vil tilrettelegge for og oppfordre alle medarbeidere til å ta initiativ og være aktive når det gjelder utvikling av egne arbeidsområder, bruk av nye arbeidsformer og ansvar for egen læring. Departementet vil legge til rette for at ansatte kan ha en god balanse mellom arbeid og fritid.

De ansatte i Landbruks- og matdepartementet skal ha høy etisk bevissthet og utvise god forvaltningsskikk. De ansatte har alle et medansvar for god forvaltning av departementets menneskelige og materielle ressurser.

##### 2.2 Kommunikasjonskultur og ytringsklima

Kommunikasjonen i Landbruks- og matdepartementet skal være åpen og tydelig. Alle ansatte skal få relevant og tilstrekkelig informasjon som er nødvendig for at de skal kunne utføre sine arbeidsoppgaver så godt som mulig. Alle ansatte skal også få informasjon om andre forhold som angår deres arbeidssituasjon. Informasjonen skal gis så tidlig som mulig. Alle ansatte har også et ansvar for å holde seg oppdatert med hensyn til tilgjengelig og relevant informasjon.



## LANDBRUKS- OG MATDEPARTEMENTET

Ved omorganiseringer i Landbruks- og matdepartementet skal formålet kommuniseres tydelig til alle berørte parter.

Departementet skal ha et godt ytringsklima med rom for kritiske spørsmål og bemerkninger uten at det får negative konsekvenser for den enkelte medarbeider. Samtidig må det være respekt for beslutninger når de er fattet.

### 2.3 Ledelse

Landbruks- og matdepartementet skal ha gode personalledere som legger forholdene til rette for at alle medarbeidere får muligheter til å gjøre en god jobb. Lederne i departementet skal bidra til faglig og personlig utvikling for sine medarbeidere, blant annet ved å legge til rette for at medarbeiderne kan følge saker fram til beslutning.

Medarbeidersamtaler er et viktig verktøy for god personalledelse. Ledere har ansvar for å sikre at medarbeiderne i seksjonen/avdelingen har den nødvendige kompetanse for å gjennomføre sine oppgaver.

Departementet skal ha nedfelte kriterier for hva som er god ledelse.

Landbruks- og matdepartementet skal ha klare mål for lederutvikling og gjennomføre relevante lederutviklingsopplegg etter behov. Departementet vil særlig følge opp nye ledere og sørge for nødvendig opplæring.

### 2.4 Rekruttering

Landbruks- og matdepartementet skal være en attraktiv arbeidsgiver som jobber aktivt for å rekruttere og beholde gode medarbeidere. Departementet skal gjennomføre objektive og grundige rekrutteringsprosesser og ta velfunderte beslutninger om ansettelser. Det er leders ansvar å sørge for rett bemanning for å løse de oppgavene avdelingen/seksjonen er satt til. Rekruttering skal være en prioritert oppgave i alle ledd av prosessen slik at departementet kan få ansatt de beste kandidatene og bevare kontinuiteten i departementets daglige arbeid.

Departementet ønsker å rekruttere medarbeidere med god og relevant formell og reell kompetanse innen våre fagområder. Personlig egnethet samt politisk forståelse og interesse vil også vektlegges i utvelgelsesprosessen.

Alle nyansatte skal bli tatt i mot på en strukturert og god måte, og få nødvendig opplæring både i egne oppgaver og i departementet som helhet.

### 2.5 Mangfold

Landbruks- og matdepartementet ønsker mangfold, og oppfordrer derfor alle som er kvalifisert til stillinger i departementet til å søke jobb, uansett alder, kjønn, funksjonsevne eller etnisk bakgrunn. Departementet vil tilpasse arbeidsplassen ved behov.



## LANDBRUKS- OG MATDEPARTEMENTET

Landbruks- og matdepartementet vil motvirke enhver form for usaklig diskriminering av ansatte, uansett på hvilket grunnlag diskrimineringen skjer (kjønn, alder, etnisk bakgrunn, funksjonsevne eller annet).

### 2.6 Kompetanseutvikling/medarbeiderutvikling

Kontinuerlig kompetanseutvikling av medarbeidere er avgjørende for at Landbruks- og matdepartementet skal nå sine mål. Alle ansatte skal gis likeverdige muligheter til faglig og lønnsmessig karriereutvikling og til kompetanseutvikling.

Landbruks- og matdepartementet vil gjennom ulike støtteordninger bidra til medarbeideres kompetanseutvikling innenfor strategisk viktige områder for departementet. Departementet oppfordrer alle medarbeidere til å vedlikeholde og videreutvikle sin kompetanse. Medarbeidersamtalen er en viktig arena for planlegging av den enkelte medarbeiders kompetanseutvikling, og det er leders ansvar å følge opp dette.

Medarbeidere har et eget ansvar for å holde seg orientert og faglig oppdatert for å kunne utføre sine arbeidsoppgaver.

Departementet anser at mobilitet/hospitering er et viktig kompetanseutviklingstiltak, og vil bestrebe seg på å legge forholdene til rette for at slike tiltak kan gjennomføres.

### 2.7 Livssituasjon

Landbruks- og matdepartementet skal være en attraktiv arbeidsgiver for medarbeidere uansett livssituasjon. Departementet vil bestrebe seg på å vise fleksibilitet og tilrettelegge arbeidet slik at alle gis muligheter til å gjøre en god jobb uavhengig av livssituasjon.

### 2.8 Arbeidsmiljø

Landbruks- og matdepartementet skal ha et godt arbeidsmiljø som sikrer læring, trivsel og trygghet for de ansatte. Departementet har inngått avtale om Inkluderende Arbeidsliv (IA) og skal ha velfungerende arbeidsmiljøutvalg og vernetjeneste, inkludert bedriftshelsetjeneste. Departementet skal gjennomføre regelmessige kartlegginger av det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet, og sørge for god oppfølging av resultatene fra disse kartleggingene.

Landbruks- og matdepartementet legger vekt på at ulike typer velferdstiltak skal supplere arbeidsmiljøtiltakene, og bidra til helse, trivsel, samhold og lagånd på tvers av avdelinger, fagområder og stillingsnivåer.

Pålagt arbeid, møter og kurs skal normalt gjennomføres innenfor ordinær arbeidstid, slik at alle aktuelle medarbeidere har mulighet til å delta.

### 2.9 Personvern

Landbruks- og matdepartementet skal ivareta personvernet til ansatte i virksomheten og til andre som kommer i kontakt med departementet. Departementet skal ha et personvernombud.



## LANDBRUKS- OG MATDEPARTEMENTET

### 2.10 Partssamarbeid

Ordningene for partssamarbeid i Landbruks- og matdepartementet skal bidra til å skape et best mulig samarbeid mellom arbeidsgiver og tjenestemannsorganisasjonene. Samarbeidet skal bygge på gjensidig tillit, åpenhet og respekt for de ulike rollene og funksjonene som partene har.