

Vedtatt av Fylkestinget 29.09.2009, sak 122/09

GRUNNLAG FOR EN ATTRAKTIV OG INSPIRERENDE ARBEIDSPASS

Målet er å skape en kultur der verdiene profesjonalitet, åpenhet, tillit og lojalitet står sentralt. En raus arbeidsgiverpolitikk vil bidra til at de ansatte utfører tjenester og yter service av høy kvalitet.

God organisasjonskultur og velfungerende team

Gode arbeidsgivere jobber for å utvikle en god organisasjonskultur og velfungerende team. Det skal settes fokus på den enkelte ansattes ulike kvalifikasjoner. Samarbeidsvilje, bidrag til det sosiale fellesskap og ansvar for kollegers læring og utvikling skal vektlegges. Dette setter krav til at leder "ser" den ansatte og drar nytte av den enkeltes ressurser og muligheter.

Ville vel

Relasjonen mellom leder og ansatt må preges av at de vil den andre vel. Å "ville vel" handler om at en leder har gode intensjoner med å gå inn i problemstillinger, når beslutninger skal tas, når ansvar blir delegert og når atferd blir korrigert. Når de ansatte og tillitvalgte kjenner at lederen vil vel, blir uheldige beslutninger/handlinger lettere å ordne opp i.

Individuell tilrettelegging

Å behandle alle ansatte likt er ikke det samme som å behandle dem rettferdig. Rettferdighet er også tilpasning til enkeltindividet.

Likeverd

Likestilling og likeverd er viktige grunnverdier også i arbeidsgiverrollen. Ansatte skal behandles likeverdig uansett alder, kjønn, religion, etnisitet og funksjonsevne.

Læring i fokus

Nordland fylkeskommune skal legge til rette for utviklende arbeidsoppgaver, initiere og iverksette kompetanseutvikling og utvikle læringsarenaer. I en lærende organisasjon skal både ansattes kompetanse, gruppelæring og organisasjonens samlede kompetanse utvikles og styrkes.

Godt omdømme

Fylkeskommunens omdømme skal styrkes gjennom å jobbe helsefremmende, utøve godt lederskap og være en utviklingsorientert organisasjon. Profesjonalitet vil skape tillit til fylkeskommunen, styrke lojaliteten innad og gi en bedre rekrutteringsposisjon.

EN HELSEFREMMEDE ARBEIDSPASS - FORNØYDE ARBEIDSTAKERE GJØR EN GOD JOBB

Målet er en arbeidsplass hvor den ansatte trives, og hvor ledere og ansatte tar felles ansvar for å utvikle et godt arbeidsmiljø og skape trivsel på arbeidsplassen.

Godt arbeidsmiljø

Et godt arbeidsmiljø kjennetegnes blant annet av gode relasjoner mellom mennesker, et godt sosialt miljø, tydelige ansvarsområder og roller, arbeidsglede og arbeidslyst og

følelsen av å "bli sett". Alle ansatte påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet og vice versa.

Godt lederskap

Godt lederskap tar hensyn til hele mennesket med utgangspunkt i individuelle behov og livssituasjoner. Muligheten for å utøve godt lederskap avhenger blant annet av hvor mange lederen har personalansvar for, og av kompetanse og kunnskap.

Godt medarbeiderskap

Godt medarbeiderskap innebærer at den enkelte ansatte har et selvstendig ansvar for seg selv og for helheten. Den enkelte har ansvar for å si fra når arbeidsplassen ikke er helsefremmende. Det er viktig med sosial støtte fra både leder og kolleger. Nordland fylkeskommune ønsker arbeidstakere med stor grad av selvledelse, som tar ansvar for sitt eget arbeidsmiljø og egen arbeidssituasjon. Det vil gi kontinuerlig læring og utvikling.

God kommunikasjon

God kommunikasjon innebærer å være bevisst på hvordan vi snakker med hverandre. Arbeidsgiver og arbeidstaker har et felles ansvar for god kommunikasjon. Måten kommunikasjonen foregår på skal preges av tillit, åpenhet og respekt.

God fysisk helse

Å ha ei god fysisk helse er delvis et personlig ansvar. For at den ansatte skal ha god arbeidshelse, skal Nordland fylkeskommune legge til rette for et sunt og godt kosthold, og mulighet for fysisk aktivitet. Flere lavterskeltilbud skal vurderes.

GOD LEDELSE

- GODT ARBEIDSMILJØ OG GODE MEDARBEIDERE

Målet er å utvikle gode ledere som evner å oppnå gode resultater for sitt ansvarsområde, gjennom et tydelig og omsorgsfullt lederskap.

Relasjonsledelse

Relasjonsledelse handler om å forene klokskap, kunnskap og atferd på en slik måte at lederen har et overbevisende grep om lederrollen. I det ligger det at lederen er opptatt av hvordan den enkelte ansatt har det, blir godt kjent med den enkelte, har tillit til den enkelte, forståelse for hvilken situasjon den ansatte står i både privat og i jobben. Det å se den ansatte, og lytte er viktige fokusområder for god ledelse.

Tillitsvekkende diskusjonspartner

Lederen skal være en god diskusjonspartner for de ansatte. På denne måten vil leder få god innsikt i og påvirke måten den ansatte jobber på. I tillegg kan leder bidra til å kvalitetssikre arbeidet og sikre et godt resultat.

Medbestemmelse

Gode ledere tar beslutninger i samarbeid med de ansattes organisasjoner. Det er særlig viktig å få til godt samarbeid både på fylkesnivå og ute på driftsenhetene når omstillinger blir vedtatt og satt i verk.

Delegering av arbeidsoppgaver og ansvarsområder

Myndiggjorte ansatte vil lettere yte bra og jobbe for å oppnå gode resultater. En arbeidstaker som har innflytelse over egen arbeidssituasjon vil arbeide mer effektivt og har ikke behov for å settes i gang og veiledes i detalj. Videre vil arbeidstakeren være mer effektiv fordi vedkommende kontinuerlig kan utnytte sin kompetanse og handle relevant i forhold til nye utfordringer.



Tydelig ledelse

Å utøve tydelig ledelse innebærer å vise mot i møte med mennesker ansikt til ansikt. Som leder handler det blant annet om å ha mot til å si at en ikke kan alt, og at man er avhengig av andre. Det krever mot å konfrontere urettferdighet og korrigere medarbeidere så vel som leder. Videre handler det om å ha kunnskap og innsikt i hva som må til for å få til gode resultater. Først og fremst dreier tydelig ledelse om det daglige initiativet og ha mot til å møte mennesker i åpen dialog.

Nordland fylkeskommune ønsker ledere som behersker det å være tydelig uten å være autoritær og samtidig kunne være ydmyk og endre standpunkt. Det er viktig å erkjenne at en leder ikke må kunne alt, men er så trygg i sin kommunikasjon at man får frem det beste i medarbeidere.

**EN LÆRENDE ORGANISASJON
- LÆRING PÅ ALLE NIVÅ**

Målet er å jobbe bevisst for at evnen til læring utvikles og styrkes, både individuelt, i gruppe og totalt i organisasjonen.

Trygge og gode læringsrom og et trygt læringsmiljø

Nordland fylkeskommune skal ha gode, trygge og skapende læringsrom. Det skal være lov å feile, målet er kontinuerlig forbedring. Vi skal lære av vår egen praksis, og ha gode arenaer å formidle kunnskap og erfaring på. Læring gjennom arbeid og erfaring er en effektiv måte å utvikle kunnskap på. Kurs og etter-/videreutdanning er nødvendig for å vedlikeholde og videreutvikle kunnskap.

Erfaringslæring

Ved å reflektere over erfaringer, og stille spørsmål ved intensjoner og handlingsmåter, vil gi muligheter for å læring og utvikling. Fylkeskommunen skal ha gode prosesser innen strategisk kompetanseutvikling og kompetansestyring. Det forventes at kunnskap skal deles. Ansatte har rett og plikt til kompetanseutvikling. Skal organisasjonene utvikles må de ansatte utvikles. Samtidig er det viktig å være klar over balansegangen mellom behov for endring og utvikling, og behov for stabilitet. Gjennom gruppelæring utvikles teamets evne til å skape gode resultater.

Organisasjonskultur

Organisasjonskultur handler om felles normer, verdier og virkelighetsoppfatninger. Kulturen skaper forutsigbarhet, stabilitet og trygghet. Ledere bør og må ha kunnskap om organisasjonskulturen fordi denne fungerer som en usynlig kraft som dels kan hindre og dels kan hjelpe organisasjonen til å nå sine mål. Det skal fokuseres på en organisasjonskultur preget av et godt arbeidsfellesskap, med ansatte som trives på jobben. De ansatte skal også selv ta ansvar for å skape et godt arbeidsmiljø. Videre skal det være rom for konstruktiv kritikk. Det skal være samsvar mellom det vi sier vi skal gjøre og det vi faktisk gjør.

Felles visjon

Fylkeskommunen må jobbe med å skape en felles visjon som fremmer ekte innsatsvilje og deltakelse. Visjonen må den enkelte ansatte kunne identifisere seg med, og den bør stemme overens med egen personlige visjon.

Ansvar for fellesskapet

Leder og ansatte har ansvar for å utvikle et faglig og sosialt fellesskap. Det innebærer å dele kompetanse, erfaringer og bidra positivt til et godt arbeidsmiljø.



MÅLRETTET REKRUTTERING - RIKTIG KOMPETANSE PÅ RETT Plass

Målet er å rekruttere gode arbeidstakere med høy kompetanse.

Rekruttere og beholde arbeidstakere

Følgende forhold må det settes et kontinuerlig fokus på:

- Arbeidsoppgaver/faglige utfordringer
- Arbeidsmiljø/kultur/fagmiljø
- Muligheter for videre utvikling
- Lønn og lønnsutvikling
- Fylkeskommunens/arbeidsplassens omdømme

Godt omdømme

Et godt omdømme handler om å ha tillit i omgivelsene. Det gjelder internt i fylkeskommunen og hos Nordlands befolkning. Ved å jobbe for et godt omdømme, vil fylkeskommunen tiltrekke seg flere interesserte søkere og bidra til at ansatte blir lenger i arbeidsforholdet. En viktig oppgave blir å spre de gode historiene om hvordan det er å jobbe i Nordland fylkeskommune. De viktigste ambassadørene fylkeskommunen har, er egne ansatte.

Omdømmebygging innebærer å være synlig, åpen, ekte og troverdig. Omdømme handler om kommunikasjon internt og eksternt. Dette krever ledere og ansatte som er bevisste på at det de sier om egen arbeidsplass og fylkeskommunen, og hvilke holdninger som kommer til uttrykk bevisst eller ubevisst.

Effektiv rekrutteringsprosess

For å lette arbeidet med rekruttering kreves gode og effektive rutiner for ansettelser. Å velge riktig person til riktig stilling er krevende. For å få et godt tilfang av interesserte søkere til stillinger i fylkeskommunen bør det sees nærmere på andre rekrutteringsmåter/-metoder. Det kan være ønskelig å satse spesielt på å rekruttere flere nordlendinger ut fra ønsket om å beholde arbeidstakere over lengre perioder. Geografisk/familiær tilhørighet spiller en rolle når potensielle søkere velger arbeid- og bosted. Kontakt mot læreinstitusjoner og andre aktører skal utvikles og pleies.

Satse på unge arbeidstakere

Fylkeskommunen kan rette tiltak direkte mot unge arbeidstakere. Ved å tilby studenter fra Nordland sommerjobb eller praksisplass eventuelt etablere traineeordninger, vil fylkeskommunen få nye arbeidstakere på sikt. Samtidig kan det skapes positive assosiasjoner til fylkeskommunen, ved at ungdommene fungerer som ambassadører når de vender tilbake til studiene. Fylkeskommunen kan tilby interessante utredningsjobber for studenter innenfor egnede fagområder.

Interne referanser.

[Nfk.HMS.2.6.](#) Etske retningslinjer

[Nfk.HMS.2.6.](#) Strategisk plan for mangfold og inkludering

[Nfk.HMS.4.3.](#) Inkluderende arbeidsliv i Nordland fylkeskommune

Eksterne referanser.

[1. Arbeidsmiljøloven](#)



