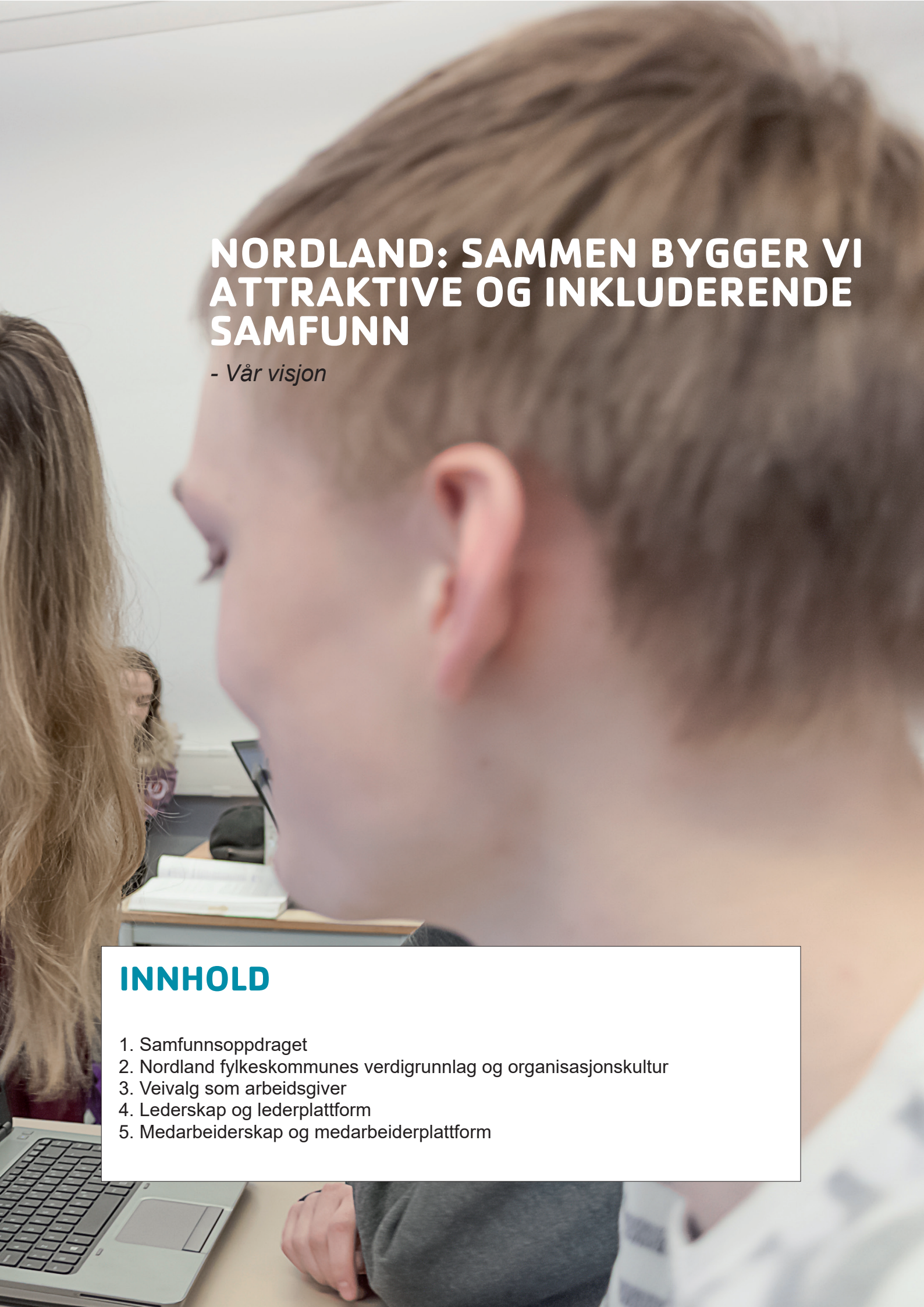




Organisasjonspolitik 2018 – 2022





NORDLAND: SAMMEN BYGGER VI ATTRAKTIVE OG INKLUDERENDE SAMFUNN

- Vår visjon

INNHold

1. Samfunnsoppdraget
2. Nordland fylkeskommunes verdigrunnlag og organisasjonskultur
3. Veivalg som arbeidsgiver
4. Lederskap og lederplattform
5. Medarbeiderskap og medarbeiderplattform

SAMFUNNSOPPDRAGET

Fylkeskommunes oppdrag er å utvikle Nordlandssamfunnet til beste for alle som bor i fylket, og gi et godt og likeverdig tjenestetilbud til alle innbyggerne. Sammen med kommunene, staten, frivillige organisasjoner og næringslivet skal vi skape attraktive og inkluderende lokalsamfunn.

Nordland fylkeskommune ivaretar viktige oppgaver.

Vi jobber for at:

- Elever og lærlinger skal få en god og fremtidsrettet opplæring, både i skole og i lærebedrifter
- Samferdselstilbudet skal være hensiktsmessig og effektivt
- Tannhelsetilbudet skal være godt både i kvalitet og i dekning
- Næringslivet kan konkurrere både lokalt og internasjonalt, og skal ha gode regionale rammebetingelser
- Folkehelseperspektivet og forebyggende arbeid blir ivaretatt på en god måte
- Kulturlivet i regionen skal være innovativt og spennende
- Lokalsamfunnene skal oppleves som attraktive og levende

Dette er alle medarbeidere, ledere og folkevalgte med på å skape hver dag

Tillit, åpenhet og lojalitet

Våre kjerneverdier er tillit, åpenhet og lojalitet. Tillit er en fundamental verdi i alt vi gjør. Uten tillit vil hverken politisk ledelse eller forvaltningsorganer kunne fungere. Åpenhet og lojalitet er nødvendig for å kunne bygge tillit. Avhengighetsforholdet er gjensidig: det legges ikke til rette for åpenhet og lojalitet der hvor det ikke er grobunn for tillit.

Attraktivt og inkluderende samfunn

På vegne av innbyggerne i Nordland forvalter vi felles verdier til felles beste. Gjennom våre medarbeidere skal fylkeskommunen bidra til at Nordland er et attraktivt og inkluderende samfunn hvor folk føler seg velkommen, ønsker å bosette seg og blir boende.

For å lykkes med samfunnsoppdraget er vi avhengig av å tiltrekke og beholde dyktige medarbeidere og ledere. Vi må utvikle organisasjonen i takt med endringer i omgivelsenes krav og forventninger. Organisasjonspolitikken vil være et viktig verktøy for å oppnå dette.





NORDLAND FYLKESKOMMUNES VERDIGRUNNLAG OG ORGANISASJONSKULTUR

I fylkeskommunen har vi en raus organisasjonskultur hvor vi vil hverandre vel, ser hverandre og bidrar til fellesskapet.

Våre kjerneverdier ligger i bunnen for måten vi jobber og samarbeider på. Alle medarbeidere i Nordland fylkeskommune skal oppleve at arbeidsgiver har tillit til den enkelte. Åpenhet og lojalitet skal prege samhandling mellom arbeidsgiver og arbeidstakere. Dette er kulturtrekk som vår organisasjon skal kjennetegnes med.

I organisasjonspolitikken er verdigrunnlaget synlig både gjennom medarbeider- og lederplattformene, og gjennom de satsninger som vi gjør for å nå våre mål. I denne planperioden vil det særskilt fokuseres på heltidskultur, sykefraværsforebygging og likestilling i lønnspolitikken.

TILLIT, ÅPENHET OG LOJALITET

- Våre verdier





VEIVALG SOM ARBEIDSGIVER

Organisasjonspolitikken er vårt felles utgangspunkt for utøvelse av godt lederskap og godt medarbeiderskap. Å være arbeidsgiver er et stort ansvar. Nordland fylkeskommune er en arbeidsgiver som gjennom tydelig formidling av forventninger og rammer skaper trygge og ansvarliggjorte medarbeidere.

Gjennom ordningen med tillitsvalgte gis våre medarbeidere reell innflytelse på hvordan arbeidsplassene organiseres, og hvordan arbeidsmetodene skal utvikles. Vi mener at denne samhandlingen er den beste måten å utvikle både gode arbeidsplasser og tjenester. Arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene arbeider sammen for et mer inkluderende og helsefremmende arbeidsliv, slik at sykefravær og uførepensjonering reduseres.

Rettferdighet er ikke det samme som å behandle alle likt. Rettferdighet er også tilpasning til enkeltindividet. Med en god og raus livsfasepolitikk legges det til rette for at arbeidssituasjon og arbeidsoppgaver kan tilpasses den enkelte.

Nordland fylkeskommune ønsker å ta samfunnsansvar som en stor arbeidsgiver i nord. Det er en klar målsetting å organisere virksomheten slik at vi kan tilby faste stillinger i størst mulig stillingsprosent. Dette fordi vi vet at trygge rammer gir mulighet for våre medarbeidere til å tenke langsiktig, og bidra som innbyggere i sine lokalsamfunn. Offentlige arbeidsplasser er viktige for våre lokalsamfunn. Fylkeskommunen er bevisst forholdet mellom sentralisering/desentralisering i alle endrings- og omstillingsprosesser.

Nordland fylkeskommune er, og skal være, blant de største lærebedriftene i landet. Det er en målsetting å ha lærlinger i alle fag hvor vi utfører tjenester.

Nordland fylkeskommune jobber aktivt for å motvirke kjønnsrelaterte lønnsforskjeller. I arbeidsgrupper og utvalg etterstrebes det kjønnsbalanse så langt det er mulig.

LEDERSKAP

Vi ønsker at lederskapet i fylkeskommunen preges av tydelig ledelse, hensiktsmessig delegering av arbeidsoppgaver og ansvarsområder og god medbestemmelse.

God ledelse handler om å forene klokskap, kunnskap og atferd på en slik måte at lederen har et godt grep om lederrollen. Det handler blant annet om å ha mot til å si at en ikke kan alt, og at man er avhengig av andre. Det krever også 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 ledelse seg om det daglige initiativet og å møte sine medarbeidere i åpen dialog. Vi ønsker ledere som behersker det å være tydelig uten å være autoritær og samtidig kunne være ydmyk og endre standpunkt.

Vi søker å tilrettelegge for hensiktsmessige rammer for den enkelte leder til å kunne utøve godt lederskap. God ledelse baseres på et positivt menneskesyn og diskrimineringsfrie holdninger. Lederen er en naturlig diskusjonspartner, og lederskapet er tillitsvekkende og bidrar til best mulige resultater.

God ledelse handler også om å ha forståelse og ta ansvar for organisasjonens behov ut over eget saksområde. Fylkeskommunen er én stor organisasjon, og ledere må i utøvelse av lederskap ha fokus på et helhetlig behov når dette fra tid til annen kommer i motstrid mot den enkelte enhets interesse.

Det å se og å lytte til den enkelte er viktig. Gode ledere evner å oppnå gode resultater for sitt ansvarsområde gjennom et tydelig og omsorgsfullt lederskap. I det ligger å vite noe om hvordan den enkelte medarbeider har det, ha tillit til den enkelte og forståelse for hvilken situasjon medarbeideren står i både privat og i jobben.

Viktige beslutninger skal tas i samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene. Det er særlig viktig å få til godt samarbeid både på fylkesnivå og ute på driftsenhetene når omstillinger blir vedtatt og satt i verk.

Nordland fylkeskommunes lederplattform definerer nærmere mål og forventninger til lederrollen.



Foto: Kenn-Ole Moen

LEDERPLATTFORM

Ledelse i Nordland fylkeskommune preges av profesjonalitet og et positivt menneskesyn, og holdninger som er fri for diskriminering. Dette krever en høy etisk bevissthet hos den enkelte leder, og lederens handlinger skal samsvare med etiske retningslinjer og lovgivning. Ledelse bygger på fylkeskommunens verdier: tillit, åpenhet og lojalitet.

En god leder har tro på sine medarbeidere og bygger en kultur basert på tillit. «Å ville vel» og vise raushet er viktige verdier i lederskapet. I arbeidslivet er det et gjensidig ansvar mellom arbeidsgiver og medarbeidere for å bidra til et godt arbeidsmiljø og gode arbeidsprosesser.

Ledere må ivareta noen sentrale områder:

- Fokus på samfunnsoppdraget
- Fokus på tydelighet og struktur
- Fokus på medarbeiderne og relasjoner

1. Samarbeid og organisasjonsbygging

En leder har ansvar for å bygge fellesskap, godt arbeidsmiljø, samarbeid og organisasjonskultur. Leder må etablere gode og hensiktsmessige strukturer for samhandling og kommunikasjon i enheten.

2. Læringsprosesser

Nordland fylkeskommune har som mål å være en lærende organisasjon. En leder bidrar til, og legger til rette for, medarbeidernes læring og utvikling. Leders evne til å bygge opp en delingskultur og en «vi» tenkning er avgjørende for god kompetansespredning i egen organisasjon.

3. Utvikling og endring

En leder har det overordnede ansvaret for utvikling og endring i driftsenheten og hos medarbeiderne. En leder forholde seg lojalt til endringsprosesser og beslutninger og vedtak som følge av disse. Ledelse og styring av endringsprosesser er en viktig lederoppgave som kan oppleves krevende.

4. Styring og administrasjon

En fylkeskommunal leder handler på vegne av sentrale og regionale politikere, og er ansvarlig for at arbeidet blir utført i henhold til samfunnsoppdraget. En leder sørger for god intern administrasjon og økonomistyring.

FORVENTNINGER TIL LEDERROLLEN:

Kunnskaper – hva leder skal vite, kjenne til, forstå

- fylkeskommunens overordnede mål og driftsenhetens mål og verdigrunnlag
- offentlig forvaltning og politisk styring, samt lover, forskrifter og avtaleverk
- arbeidsgivers- og arbeidstakers plikter og rettigheter, samt personalforvaltning og medbestemmelse
- helse, miljø og sikkerhetsarbeid
- sentrale ledelsestemaer som ledelsesfunksjoner, lederroller, lederstiler, makt, autoritet, ansvar, ansvarlighet, lojalitet
- organisasjonsutvikling og endringsprosesser, drivkrefter og motkrefter
- organisasjonskultur og lærende organisasjoner
- kompetanseutvikling

Ferdigheter – hva leder skal kunne gjøre, mestre

- bruke dialog som ledelsesverktøy
- utvikle et realistisk bilde av forventninger til lederrollen
- skape aksept for ledelse, bygge opp tillit og legitimitet
- ta initiativ og skape handlingsrom
- tåle, og håndtere usikkerhet, uklarhet og dilemmaer

- håndtere konflikter gjennom samhandling med dem det gjelder
- prioritere, bruke skjønn
- gjennomføre beslutning og prosesser
- ta raskt tak i ting når det er nødvendig
- utvikle et godt og funksjonelt lederteam

Holdninger – hva leder skal stå for, identifisere seg med, forplikte seg til, signalisere

- bygge ledelse basert på folkeskikk og respekt
- være reflektert, ikke skråsikker eller arrogant
- etisk bevissthet
- gi og ha tillit og utvise respekt
- ha interesse og empati for andre mennesker
- vise selvstendighet, «relasjonelt mot», og evne til å prioritere og beslutte
- være ærlig, forutsigbar
- være rollemodell
- være åpen for tilbakemelding
- være nysgjerrig, utforskende og lærevillig
- bygge tillit



MEDARBEIDERSKAP

For å løse samfunnsoppdraget best mulig er vi avhengig av at alle medarbeidere tar ansvar for samhandling, gjennomføring og resultater. Dette oppnår vi gjennom motiverte og selvstendiggjorte medarbeidere som ser sammenhengen mellom sitt arbeid og samfunnsoppdraget.

Medarbeiderskap handler om hvordan den enkelte forholder seg til arbeidsoppgavene, til arbeidskollegaene og til arbeidsgiveren. Vi ønsker et arbeidsmiljø preget av profesjonalitet og et positivt menneskesyn, og holdninger som er fri for diskriminering. Dette krever en høy etisk bevissthet hos hver enkelt medarbeider. Våre handlinger må samsvare med våre etiske retningslinjer og lovgivning. Medarbeiderskapet bygger på fylkeskommunens verdier: åpenhet, tillit og lojalitet.

I arbeidslivet er det et gjensidig ansvar mellom arbeidsgiver og medarbeidere til å bidra til et godt arbeidsmiljø og gode arbeidsprosesser. Hver medarbeider har betydning for arbeidsmiljøet, og er med å prege egen og kollegaenes arbeidsdag. Det er dermed viktig å ha et bevisst forhold til sin rolle som medarbeider og bidra aktivt til fellesskapet.

Medarbeiderplattformen definerer nærmere mål og forventninger til våre medarbeidere.



MEDARBEIDERPLATTFORM

I Nordland fylkeskommune er arbeidsmiljøet preget av profesjonalitet og et positivt menneskesyn, og holdninger som er fri for diskriminering. Dette krever en høy etisk bevissthet hos den enkelte medarbeider og leder, og handlinger skal samsvare med etiske retningslinjer og lovgivning. Medarbeiderskap bygger på fylkeskommunens verdier: tillit, åpenhet og lojalitet. Medarbeiderskap handler om hvordan vi forholder oss til arbeidsoppgavene, til arbeidskollegaene og til arbeidsgiveren.

Medarbeiderne bidrar til at Nordland fylkeskommune sitt samfunnsoppdrag blir ivarettatt på best mulig måte.

I arbeidslivet er det et gjensidig ansvar mellom arbeidsgiver og medarbeidere til å bidra til et godt arbeidsmiljø og gode arbeidsprosesser. Hver medarbeider har betydning for arbeidsmiljøet, og er med å prege egen og kollegaenes arbeidsdag. Det er dermed viktig å ha et bevisst forhold til sin rolle som medarbeider og bidra aktivt til fellesskapet.

1. Samarbeid og organisasjonsbygging

Hver medarbeider er en viktig aktør for at Nordland fylkeskommune kan utføre sitt samfunnsoppdrag. Medarbeiderne bidrar til at egen organisasjon følger med, og utvikler seg "i takt med tiden".

2. Læringsprosesser

Nordland fylkeskommune er en kunnskapsorganisasjon som setter krav til høy faglighet og interesse for fagutvikling hos sine medarbeidere. Det forventes at medarbeiderne deler sin kompetanse (kunnskap og erfaring) med sine kollegaer.

3. Utvikling og endring

Det forventes at alle medarbeidere i fylkeskommunen bidrar konstruktivt i utviklingsarbeid.

Medarbeidere forholder seg lojalt til endringsprosesser og beslutninger. Enhver endringsprosess som berører den enkeltes arbeidssituasjon kan oppleves krevende. Det er viktig å bruke de gjeldende medbestemmelsesorganer og prosesser for å fremme synspunkter.

Forventninger til medarbeiderrollen:

Kunnskaper – hva medarbeideren skal vite, kjenne til, forstå

- individuell og kollektiv læring
- kompetansedeling
- indre og ytre motivasjon
- vurdere eget arbeid og faglige resultater
- relevant lov- og avtaleverk
- normer og spilleregler i arbeidslivet
- visjon og verdigrunnlag
- medarbeiders betydning for arbeids- og læringsmiljø
- kommunikasjon og samhandling på arbeidsplassen
- beslutningsprosesser og medbestemmelse

Ferdigheter – hva medarbeideren skal kunne gjøre, mestre

- bidra til å sette mål og plan for arbeidet
- kvalitetsutvikling på eget fagområde
- evaluere/vurdere egne resultater
- bruke relevante verktøy
- bidra til å bygge felleskap og relasjoner
- bidra til å utvikle en helsefremmende arbeidsplass
- bidra konstruktivt i endringsprosesser
- bidra til å utvikle et godt medarbeiderskap

Holdninger – hva medarbeideren skal stå for, identifisere seg med, forplikte seg til

- medarbeiderskapet skal bygge på folkeskikk og respekt
- være reflektert, ikke skråsikker eller arrogant
- etisk bevissthet
- gi og ha tillit og utvise respekt
- ha interesse og empati for andre mennesker
- ha respekt for valg som blir gjort
- vise forpliktelse, lojalitet og ansvarlighet
- være åpen for samarbeid
- vise endringsvilje og fleksibilitet
- anvende kunnskap kritisk

Alle bilder i denne publikasjonen er fotografert av ansatte i Nordland fylkeskommune: Lene Arntzen, Kenn-Ole Moen, Monica Johansen, Susanne Forsland, Thor-Wiggo Skille, Joakim Löf, Geir Johnsen og Thomas Antonsen



