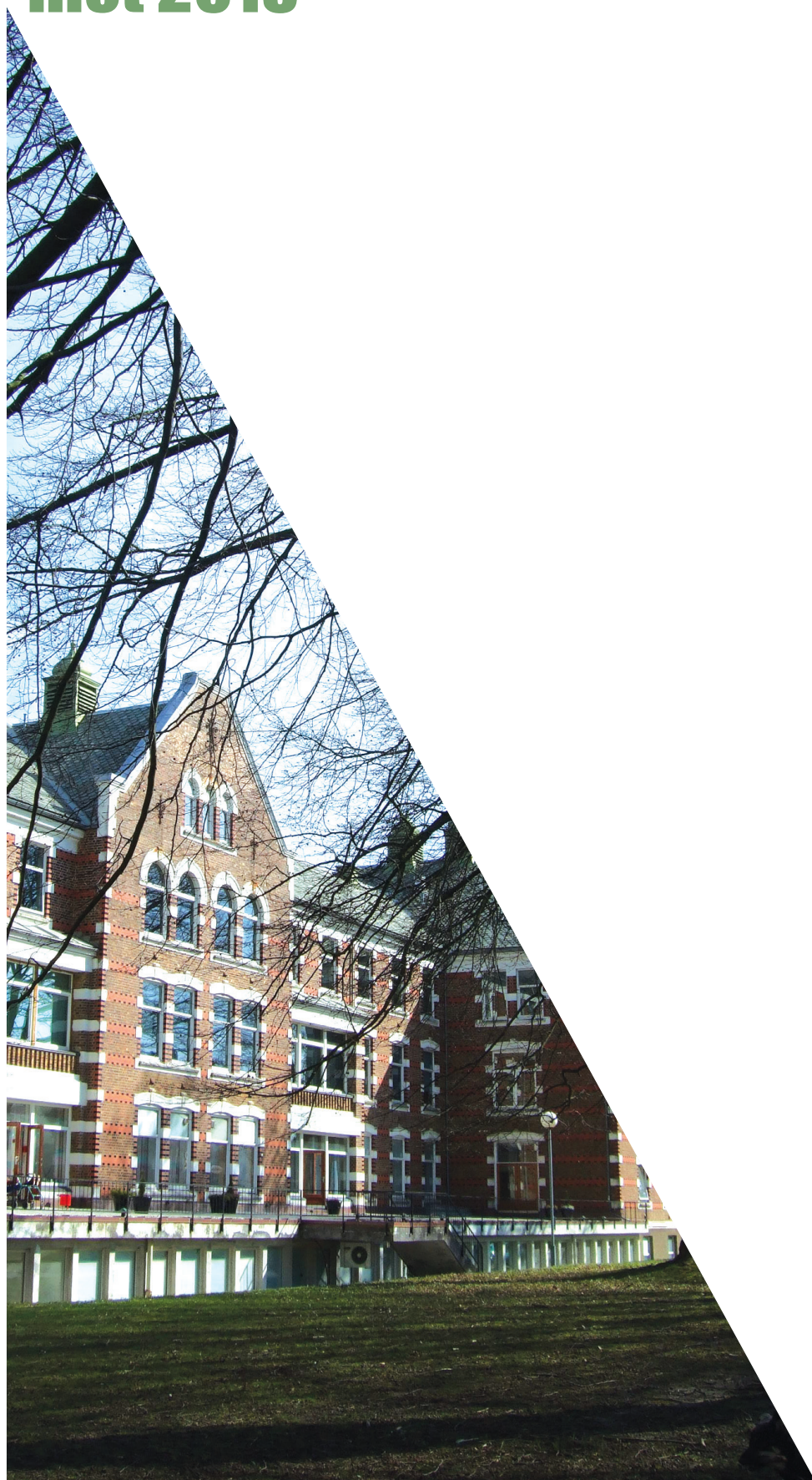
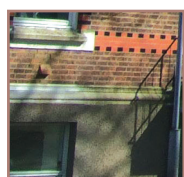
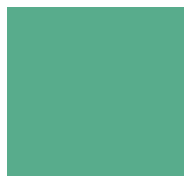
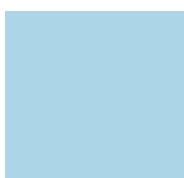
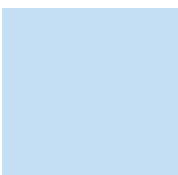
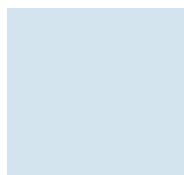
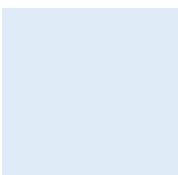
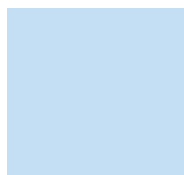
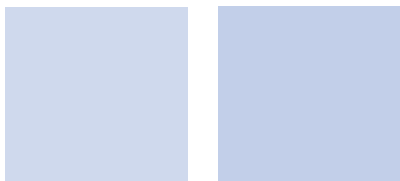




ROGALAND
FYLKESKOMMUNE

Arbeidsgiverstrategi for Rogaland fylkeskommune mot 2013





Innhold:

- Forord
- Fokusområder:
 - Omdømme
 - Beholde og rekruttere ansatte
 - Utvikling, kompetansebygging og læring
 - Ledelse
- Handlingsprogram – iverksetting av tiltak

Forord

Rogaland fylkeskommune er en politisk styrt organisasjon som har ansvaret for regional utvikling og grunnleggende tjenester for befolkningen i Rogaland.

En regional utviklingsaktør

Fylkeskommunen skal utvikle regionen gjennom næringsutvikling, transporttiltak, miljø- og ressursforvaltning, regionalt planarbeid og kulturarbeid.

Opplæring

Fylkeskommunen har ansvar for videregående opplæring, fagskoler, fagopplæring, voksenopplæring og karriereveiledning. Rogaland fylkeskommune eier og driver 30 videregående skoler.

Administrasjon

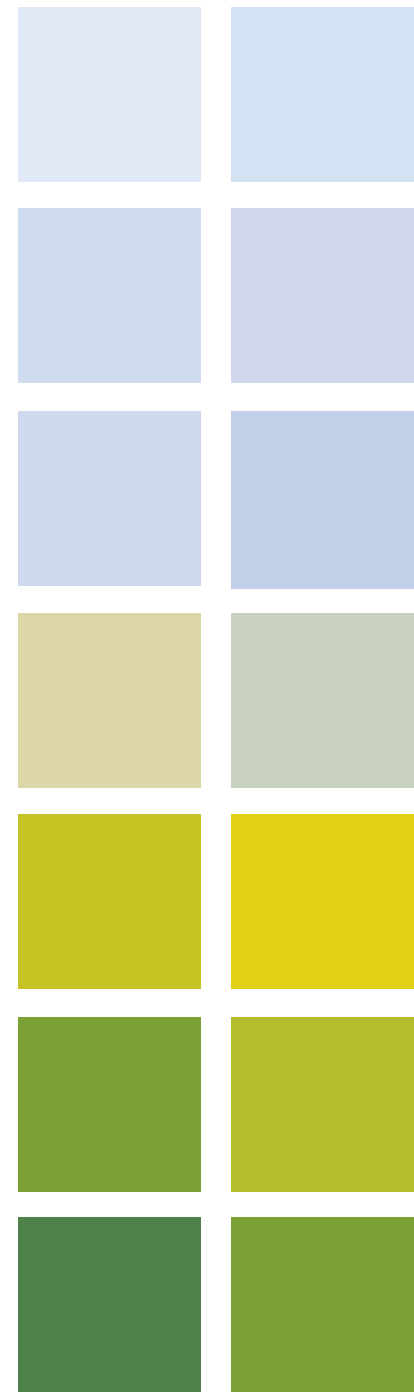
Fylkesrådmannens administrasjon er delt inn i tre avdelinger: opplæringsavdelingen, regionalutviklingsavdelingen og administrasjonsavdelingen. Disse har ansvaret for fylkeskommunens drift, forbereder saker for de politiske organene og setter i verk politiske vedtak.

Rogaland fylkeskommune eier to fylkeskommunale foretak: Rogaland kollektivtrafikk FKF og Tannhelse Rogaland FKF.

Tannhelse Rogaland FKF ivaretar fylkeskommunens ansvar for den offentlige tannhelsetjenesten. Tannhelsetjenesten driver helsefremmende og forebyggende arbeid og gir gratis tannbehandling til prioriterte grupper.

Rogaland Kollektivtrafikk FKF er administrasjonsselskap for kollektivtrafikken og har som primæroppgave å sørge for kollektivtransporttjenester i fylket.





Rogaland fylkeskommune som arbeidsgiver

Rogaland fylkeskommune er en av Rogalands største arbeidsgivere med ca 3500 ansatte. Arbeidsgiverpolitikken bygger på gjeldende lov- og avtaleverk. I tillegg har vi planer (for eksempel lønnspolitisk dokument) interne reglementer, retningslinjer og rutiner for personalbehandling, som avklarer muligheter, rettigheter og plikter i forholdet mellom arbeidsgiver og ansatte.

Rogaland fylkeskommune har vedtatt egne etiske retningslinjer som alle ledere og ansatte skal kjenne til. Vi vektlegger åpen, redelig og ærlig adferd, med rett og plikt til å varsle om kritikkverdige forhold.

Rogaland fylkeskommune tilstreber en gjennomgående og helhetlig arbeidsgiverpolitikk i ord og handling, fra politikere til den enkelte leder.

Utfordringer

Rogaland fylkeskommune er en kunnskapsorganisasjon som må ha ansatte med høy utdanning og høy kompetanse på en rekke fagområder. Alderssammensetningen i organisasjonen tilsier mange av våre ansatte vil gå ut av arbeidslivet i løpet av de nærmeste årene. Mobiliteten i arbeidsmarkedet er økende, og demografiske forhold gjør at færre er på vei inn i arbeidsmarkedet enn det er avgang.

Arbidsmarkedet er stramt, med lav arbeidsledighet og sterk konkurranse om arbeidskraften. Kommuner, staten og næringslivet konkurrerer til dels om de samme faggruppene.

Det er derfor utfordringer knyttet til å beholde ansatte i arbeid, at ansatte ikke slutter for å gå over til andre arbeidsgivere, og å rekruttere dyktige nye medarbeidere.

Teknisk utvikling og reformer fører med seg krav til ny, oppdatert og endret kompetanse i organisasjonen, det gjelder både spesialistkompetanse og dyktige generalister.

Det er ønskelig at sammensetningen av ansatte skal speile det flerkulturelle samfunnet vi lever i

Arbeidsgiverstrategien

Arbeidsgiverstrategien skal være en felles referanseramme for ledere, tillitsvalgte og medarbeidere. Strategidokumentet skal konkretisere mål, verdier og satsingsområder overfor dagens og framtidens medarbeidere. Arbeidsgiverstrategien skal også bidra til å styrke fylkeskommunens omdømme, både internt og eksternt. Arbeidsgiverstrategien peker på de områdene fylkeskommunen vil ha fokus på for å møte utfordringene i årene framover.

Fokusområder

Fokusområdene fram mot 2013 er:

- omdømme
- beholde og rekruttere ansatte
- utvikling, kompetansebygging og læring
- ledelse

1. Omdømme

Rogaland fylkeskommune leverer tjenester på mange ulike områder til befolkningen i Rogaland. Dette er med på å gjøre fylkeskommunen til en attraktiv og spennende arbeidsplass med interessante og meningsfylte arbeidsoppgaver.

Fylkeskommunen har ansatte med høy kompetanse, og ansatte gis muligheter for videre kompetanseutvikling i sterke fagmiljøer, gjennom tilbud om etter- og videreutdanning, studiereiser og deltakelse på seminarer i inn- og utland.

Fylkeskommunens omdømme bygges på det arbeidet som utføres av alle våre ansatte.

Mål

Rogaland fylkeskommune skal ha et godt omdømme hos befolkningen i fylket, og skal være en attraktiv og spennende arbeidsplass.





En attraktiv arbeidsgiver

Vi skal profilere at Rogaland fylkeskommune er en solid og seriøs arbeidsgiver som

- ivaretar samfunnsnyttige oppgaver
- er en av distriktets største arbeidsgivere
- har ansatte med høy faglig kompetanse
- har en ryddig økonomi og ordnede arbeidsforhold for de ansatte
- har arbeidsplasser spredt over hele fylket.

Som et ledd i det å være en attraktiv arbeidsgiver tilstreber vi til enhver tid å være en moderne, fleksibel og lærende organisasjon.

Oppgaver, innsats og resultater

Rogaland fylkeskommune skal levere resultater og skape verdier som gir et godt omdømme. Vi skal arbeide aktivt for at våre elever, pasienter, passasjerer, samarbeidspartnere og alle andre som møter fylkeskommunen opplever og omtaler Rogaland fylkeskommune på en positiv måte.

Vi skal arbeide aktivt for å synliggjøre fylkeskommunens viktige oppgaver og at tjenestene blir utført på en effektiv og god måte.

Arbeidsgiverpolitikk, ledelse og samarbeid

Arbeidsgiverpolitikken skal bidra til at ansatte, tillitsvalgte og ledere opplever Rogaland fylkeskommune som en god arbeidsgiver. Vi skal være opptatt av at lederskapet som utvises og samarbeidet mellom ledelse og ansatte er grunnlaget for det omdømmet fylkeskommunen får som arbeidsgiver.

Både ansatte, tillitsvalgte og ledere skal arbeide aktivt for å fokusere på det som er bra i fylkeskommunen. Vi ønsker å måle og videreutvikle fylkeskommunens omdømme gjennom kartlegginger.

2. Beholde og rekruttere ansatte

Rogaland fylkeskommune kjennetegnes i dag av høy kompetanse hos våre medarbeidere, både i form av formell utdanning, kunnskaper og ferdigheter. Fylkeskommunen vil som følge av generasjonsvekslingen, tendens til økt mobilitet i arbeidsmarkedet og økte og endrede krav til kompetanse, ha behov for å tiltrekke seg et betydelig antall nye medarbeidere i årene som kommer.

Mål

Rogaland fylkeskommune skal være en foretrukket arbeidsgiver. Vi skal til enhver tid ha, og kunne tiltrekke oss, mennesker med kompetanse til å løse oppgavene.

Lønns- og arbeidsvilkår

Rogaland fylkeskommune skal ha konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår i forhold til kommuner og offentlige instanser som det er naturlig å sammenligne oss med, og skal videreutvikle lønn som et virkemiddel i arbeidsgiverpolitikken. Vi skal ha gode velferdsordninger for våre ansatte.

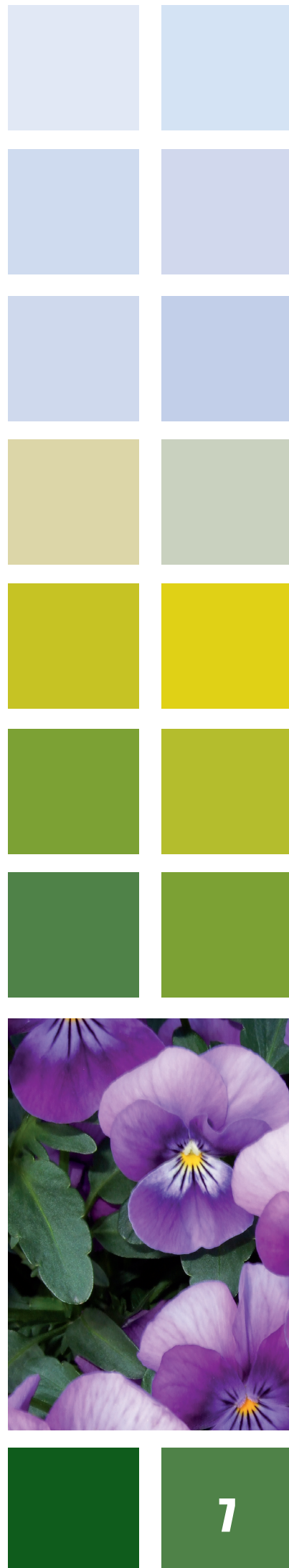
Det er iverksatt en rekke tiltak for å beholde dyktige seniorer i arbeidslivet, og det vil i årene framover være behov for et økt fokus på gode tiltak for å beholde og rekruttere yngre arbeidstakere i fylkeskommunen.

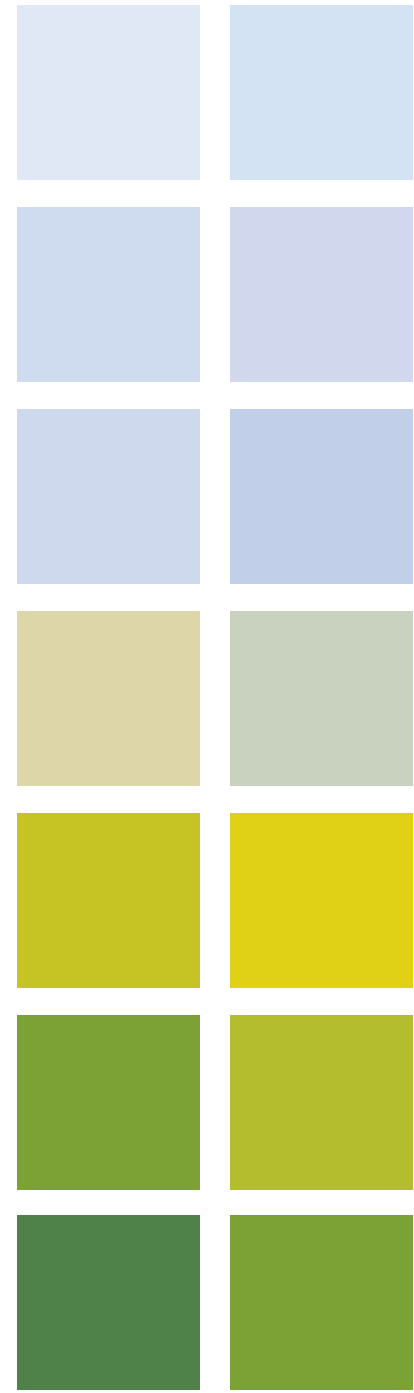
Rekruttering

Vi skal arbeide aktivt for å få godt kvalifiserte søkere på alle utlyste stillinger, og legge vekt på å møte alle søkere til stillinger på en positiv måte slik at de får lyst til å ta imot tilbud om stilling, eventuelt til å søke på andre stillinger i fylkeskommunen. Vi skal tilstrebe likestilling og økt mangfold i organisasjonen.

Vi skal ta godt imot nye medarbeidere, gi nødvendig opplæring og sette dem inn i den nye stillingen på en god måte.

Vi skal fokusere på alle de positive fortrinn fylkeskommunen har som arbeidsplass, og kommunisere det til fylkets innbyggere, til jobbsøkere og til egne ansatte.





Arbeidsmiljø og tilhørighet

Vi skal ha fokus på et inkluderende arbeidsliv (IA) og være en fleksibel arbeidsgiver med fokus på muligheter og gode løsninger for å møte ansattes behov i ulike livsfaser.

Vi skal arbeide for et godt arbeidsmiljø, der den ansatte skal bli sett. Det skal legges vekt på at ansatte skal arbeide selvstendig ut fra faglig kompetanse, erfaringer, holdninger, verdier, delegasjon og tillit.

Arbeidsgiver skal tilstrebe et godt og nært samarbeid med ansatte. I denne forbindelse er et godt samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte på alle nivå i organisasjonen viktig.

3. Utvikling, kompetansebygging og læring

Rogaland fylkeskommune legger stor vekt på å være en organisasjon i stadig utvikling. Dette innebærer at vi hele tiden må ha et fokus på å være i forkant i forhold til å videreutvikle den kompetanse som behøves i fylkeskommunen i framtiden.

Mål

Rogaland fylkeskommune skal være en lærende organisasjon og ha kontinuerlig fokus på videreutvikling, kompetansebygging og læring i organisasjonen.

Dele kunnskap

Rogaland fylkeskommune skal legge til rette for systematisk erfaringsoverføring og kollegaveiledning. Vi vil utvikle arbeidsplassen som læringsarena der vi deler kunnskap og gjør hverandre gode.

Muligheter til kompetanseutvikling

Ledere skal ha årlige medarbeidersamtaler med sine ansatte, der vurdering av behov for kompetanseutvikling skal være ett av temaene. Vi skal legge til rette for at ansatte gis mulighet til faglig oppdatering og ajourføring, og at de kan tilegne seg ny kunnskap og endringskompetanse gjennom videreutdanning og kurs, seminarer og studieturer i inn- og utland. Vi skal ha fokus på at alle ansatte gis den IKT-kompetansen de behøver i jobben.

Lærebedrift

Rogaland fylkeskommune skal være godkjent lærebedrift og ha lærlinger.

4. Ledelse

Det er et grunnleggende krav at ledelse i Rogaland fylkeskommunen skal bygge på respekt, lojalitet, omsorg, effektivitet, dyktighet og synlighet. Lederkulturen skal utvikles ved at lederne baserer sitt lederskap på gjensidige forpliktelser og sentrale etiske verdier som ærlighet, åpenhet, trygghet, omsorg og fellesskap. Holdninger og adferd er viktige elementer i god ledelse. Ledelse er å nå mål i samspill med andre og å leve i skjæringspunktet mellom omsorg og myndighet.

Mål

Rogaland fylkeskommune vil ha en ledelse som synliggjør utfordringer og mål, ser muligheter og finner løsninger i samspill med ansatte.

Ledelsen skal legge forholdene til rette slik at den enkelte ansatte får anledning til å yte sitt beste, individuelt og gjennom samarbeid med kolleger.

Rogaland fylkeskommune skal ha en helhetlig, utfordrende og støttende ledelse som sikrer resultater med høy kvalitet.

Lederne skal skape utvikling gjennom å være nytenkende og motiverende slik at en får fram det beste i medarbeiderne.

Det skal være et godt samspill mellom politisk og administrativ ledelse.





Helhetlig ledelse

Det skal tilstrebes en helhetlig ledelse på alle nivå i organisasjonen.

Ved helhetlig ledelse skal leder være opptatt av hele mennesket, se den enkelte ansatte, fremme utvikling og trivsel, bidra til at alle får utnytte sitt potensial, samt legge til rette for gode prosesser knyttet til målsetting, identifisering og samarbeid.

Det administrative lederskapet skal samarbeide både på tvers i organisasjonen og i linjen for å realisere hele fylkeskommunens oppdrag.

Vi-tanken i organisasjonen skal fremheves og utvikles. Alle er nødvendige. Hver arbeidsplass fremhever sine fortrinn, samtidig som våre ledere skal ta ansvar både for egen virksomhet og for helheten.

Utfordre, støtte og involvere

Lederne skal ha fokus på utfordrende lederskap som stimulerer ansatte til kreativitet, nytenking og utvikling. Lederne skal motivere og legge til rette for at ansatte tar ansvar for egen læring i form av både faglig- og personlig utvikling.

Lederskapet gjøres utfordrende ved å myndiggjøre, støtte, og etterspørre resultater, samt ved å invitere medarbeidere og tillitsvalgte til medinnflytelse.

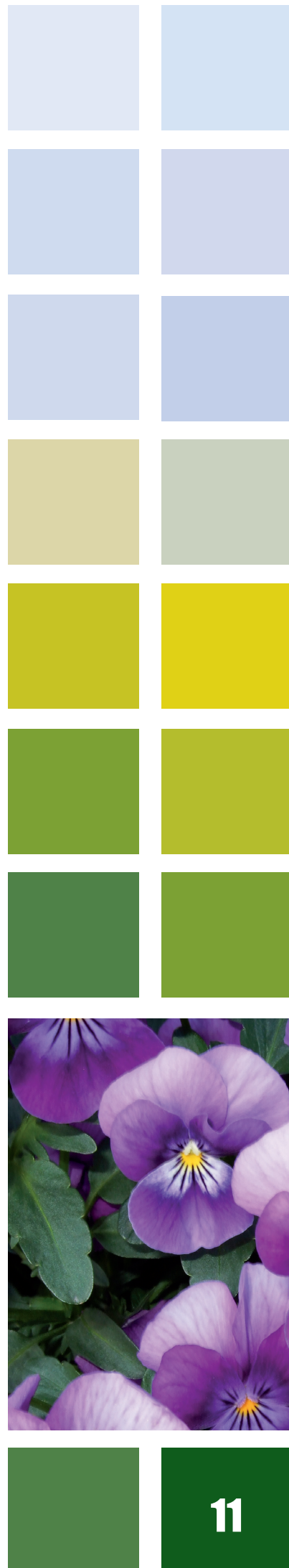
Lederne skal lytte til sine medarbeidere og gi tilbakemeldinger. Ansatte skal gis innflytelse over eget arbeid gjennom delegasjon og ansvarliggjøring.

Samarbeidet mellom ledelse og tillitsvalgte videreutvikles. Ledelsen skal legge vekt på å være synlige og tydelige.

Lederutvikling

Det skal være et kontinuerlig fokus på lederopplæring og lederutvikling på alle nivå i organisasjonen. Det legges stor vekt på å tilby lederopplæring i form av kortere kurs og seminarer, og det skal også være muligheter for videreutdanning innenfor ledelse.

Vedtatt i administrasjonsutvalget
18.02.09, sak 03/09, arkivsak 08/1630





ROGALAND
FYLKESKOMMUNE

Grafisk utforming/ foto:

Randi W. Engelsvoll

Print:

Grete Nilsen