

Arbeidsgiverstrategi 2013 – 2020

1. Innledning

Rogaland fylkeskommune

Rogaland fylkeskommune er en av fylkets største arbeidsgivere med rundt 3800 ansatte (pr 2013). Fylkeskommunen har et unikt samfunnsoppdrag. Vi skal bidra til å utvikle hele regionen. Våre tjenesteområder er:

- Videregående opplæring og fagskoler
- Næringsutvikling
- Samferdsel
- Miljø- og ressursforvaltning
- Regionalt planarbeid
- Kulturutvikling og kulturarv
- Kollektivtrafikk (foretak)
- Tannhelse (foretak)

Arbeidsgiverstrategien

Arbeidsgiverstrategien er en overordnet strategi. Den skal peke på utfordringer og gi retning for hvordan fylkeskommunen vil møte disse. Strategien gir føringer for videre arbeid med satsingsområder.

Mål med arbeidsgiverstrategien er at Rogaland fylkeskommune til enhver tid har ansatte med riktig kompetanse som leverer tjenester av god kvalitet.

Utfordringer

Rogaland fylkeskommune trenger ansatte med høy kompetanse på en rekke fagområder. Mobiliteten i arbeidsmarkedet er økende, og vi konkurrerer i stor grad om samme arbeidskraft som det private næringslivet og andre offentlige aktører. Mange av våre ansatte nærmer seg en alder hvor de kan velge å gå ut av arbeidslivet. Dette betyr at vi i årene fremover skal rekruttere mange nye medarbeidere.

Våre satsingsområder for kommende år:

- Rekruttere og beholde medarbeidere
- Kompetanseutvikling
- Ledelse og samhandling

Omdømme, tillit og legitimitet

Omdømme handler om å ha tillit og legitimitet, derfor er et godt omdømme viktig for oss som arbeidsgiver. Det bidrar til å beholde ansatte og til å rekruttere nye

medarbeidere. Vi vil at våre ansatte skal oppleve Rogaland fylkeskommune som en god arbeidsgiver, og ønsker å være en attraktiv arbeidsgiver også for de som ikke jobber i fylkeskommunen. Rogaland fylkeskommune er en kompetansebedrift, og vi ønsker at det skal gjenspeiles i god kvalitet på de tjenester vi leverer.

Gjennomføring av arbeidsgiverstrategien og tiltakene i de toårige handlingsprogrammene skal bidra til et godt omdømme, tillit og legitimitet både som arbeidsgiver, regional utvikler og tjenesteleverandør.

2. Visjon og verdier

2.1 Visjon – «Vi utvikler ett godt Rogaland»

Visjon¹, mål og verdier uttrykker til sammen hvordan vi ønsker å utvikle oss. Verdiene skal bidra til å nå mål og visjon. Vår visjon peker på fylkeskommunens rolle som utviklingsaktør og setter som mål at fylkeskommunen skal være en positiv samfunnsaktør som bidrar til en god utvikling av hele Rogaland.

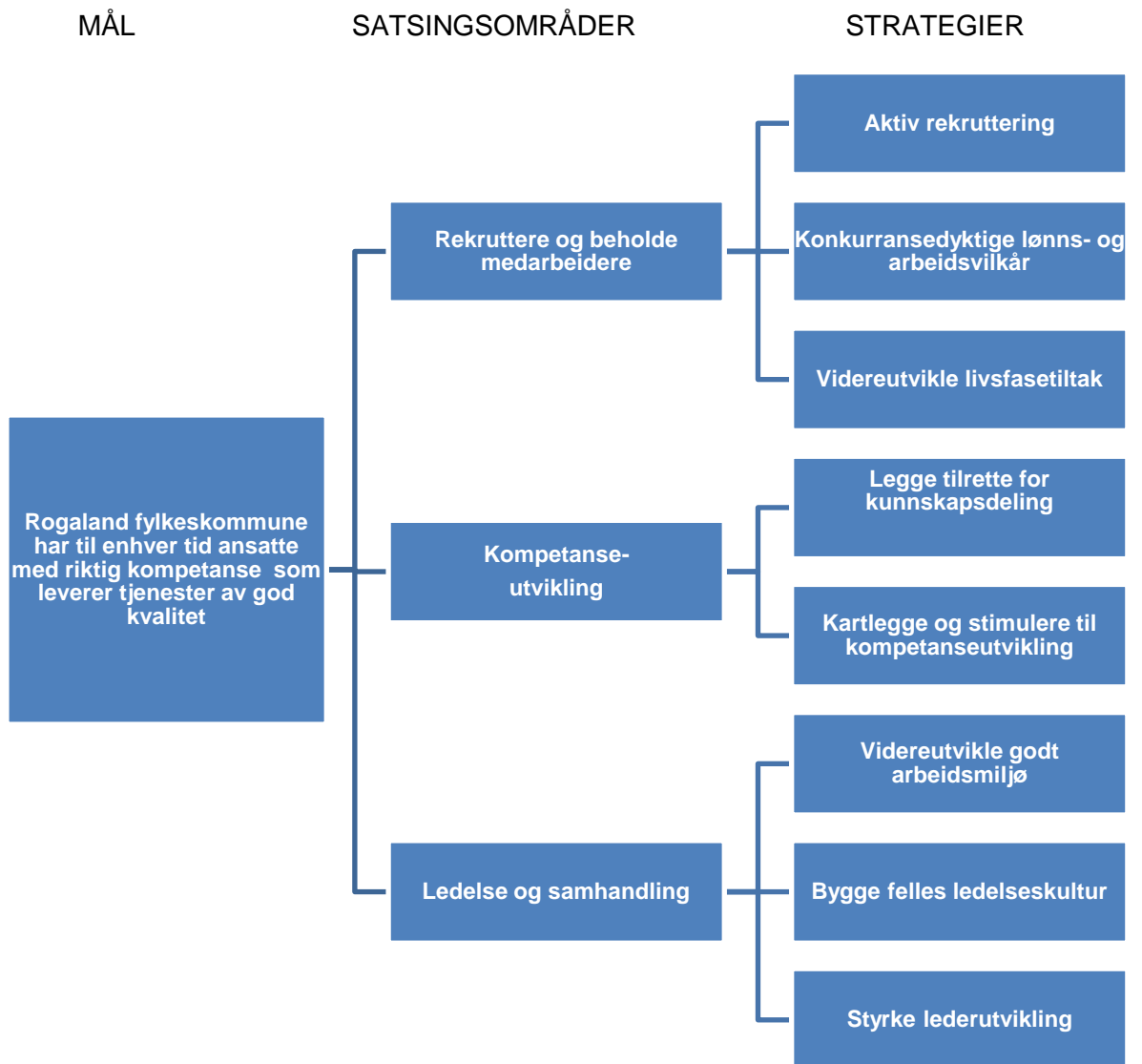
2.2 Verdier

Verdiene våre er valgt etter en bred prosess i hele organisasjonen:

- Vi skal være åpne
- Vi skal være kompetente
- Vi skal vise respekt

¹ Rogaland fylkeskommune sin visjon er p.t. ikke vedtatt. Forslag til visjon vil bli endelig behandlet i løpet av 2013.

3. Mål og strategier



4. Rekruttere og beholde medarbeidere

Rogaland fylkeskommune skal kjennetegnes av høy faglig og relasjonell kompetanse hos våre medarbeidere, både i form av formell utdanning, erfaring, kunnskaper og ferdigheter. De ansatte leverer tjenester av høy kvalitet, og deres kompetanse, innsats og samhandling med andre er en forutsetning for at vi skal kunne ivareta vårt ansvar og utføre våre oppgaver best mulig.

Mål for dette satsingsområdet:

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

Resultatmål vil bli fastsatt ved rullering av handlingsplanen.

Innen dette satsingsområdet har vi valgt tre strategier:

4.1 Aktiv rekruttering

Vi skal arbeide aktivt for å få godt kvalifiserte søkere til alle utlyste stillinger. Det er behov for nytenking og systematisk arbeid for å kunne tiltrekke seg de riktige søkerne. Økt fokus på likestilling og mangfold vil være ett element inn i dette arbeidet. Fylkeskommunen har mange fortrinn som arbeidsplass, og dette må vi kommunisere til fylkets innbyggere, til jobbsøkere og egne ansatte.

4.2 Konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår

Rogaland fylkeskommune skal ha konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår i forhold til kommuner og offentlige instanser som det er naturlig å sammenligne seg med. Lønnspolitikken vil være et viktig virkemiddel i arbeidsgiverpolitikken. I tillegg skal vi ha fokus på å videreutvikle et godt arbeidsmiljø.

Stor tilflytting til regionen kan virke positivt inn på tilgangen på arbeidskraft også for fylkeskommunen. Rogaland er p.t. et høykonjunkturområde og fylkeskommunen konkurrerer med kommuner, statlig virksomhet og privat næringsliv om mye av den samme arbeidskraften.

4.3 Videreutvikle livsfasetiltak

Vi har gode ordninger for å beholde dyktige seniorer i arbeidslivet, og fremover vil det være behov for å videreutvikle livsfasepolitikken. Rogaland fylkeskommune ønsker å være en fleksibel og attraktiv arbeidsgiver som ser muligheter og gode løsninger for å møte ansattes behov i ulike livsfaser.

5. Kompetanseutvikling

Samfunnet er i stadig endring, og det stilles nye krav til hvilken kompetanse som trengs for å løse oppgavene. Vi må derfor være i forkant for å videreutvikle medarbeidernes kompetanse i samsvar med endrede behov.

Mål for dette satsingsområdet:

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

Resultatmål vil bli fastsatt ved rullering av handlingsplanen.

Innen dette satsingsområdet har vi valgt to strategier:

5.1 Legge til rette for kunnskapsdeling

Kompetanse- og erfaringsdeling gir mye læring både for den enkelte og organisasjonen. 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. Gode samhandlingsarenaer og samhandlingsrutiner er viktige elementer for å legge til rette for kunnskapsdeling og dermed bedre kvalitet på tjenestene.

5.2 Kartlegge og stimulere til kompetanseutvikling

Arbeidsgiver må ha kunnskap om hvilken kompetanse som trengs i organisasjonen, og ut fra dette tilrettelegge for kompetanseheving i samarbeid med den enkelte.

Det skal legges til rette for at ansatte gis mulighet til faglig oppdatering og at de kan tilegne seg ny kunnskap gjennom etter- og videreutdanning, kurs og seminarer m.v.

Rogaland fylkeskommune har som mål at alle ansatte skal ha kompetanse minst tilsvarende fagbrev innen sitt fagområde. Ansatte som ønsker det, tilbys realkompetansevurdering, kurs eller annen opplæring slik at de kan ta fagbrev innenfor sitt område.

6. Ledelse og samhandling

Ledelse er å arbeide for å nå mål i samspill med andre. Samhandling, holdninger og atferd skal bygge på våre verdier om åpenhet, kompetanse og respekt.

Mål for dette satsingsområdet:

Rogaland fylkeskommune skal ha en ledelse som synliggjør utfordringer og mål, ser muligheter og finner løsninger i samspill med ansatte. Rogaland fylkeskommune skal ha en ledelse som sikrer resultater av god kvalitet.

Resultatmål vil bli fastsatt ved rullering av handlingsplanen.

Innen dette satsingsområdet har vi valgt tre strategier:

6.1 Videreutvikle godt arbeidsmiljø

Et godt arbeidsmiljø er viktig for ansattes trivsel, innsats, motivasjon og engasjement og dette er en forutsetning for at fylkeskommunen skal utføre sitt oppdrag best mulig. Vi ønsker et arbeidsmiljø preget av arbeidsglede hvor alle ansatte får utnyttet sin kompetanse til beste for organisasjonen.

Fylkeskommunen vil videreutvikle organisasjonskulturen med fokus på felles samhandlingsregler, felles verdier og visjon. Et godt arbeidsmiljø er et felles ansvar, og det stiller krav til både ledere og medarbeidere. I et godt arbeidsmiljø vil våre verdier om åpenhet, kompetanse og respekt være fremtredende. En felles organisasjonskultur vil være med å danne fundamentet for arbeidsmiljøet.

Fremveksten av ny teknologi og sosiale medier fører med seg nye muligheter, men også nye utfordringer.

6.2 Bygge felles ledelseskultur

Ledelse handler om relasjoner. Dette innebærer at det krever noe av begge parter. Ledelse hos oss skal være strategisk, nyskapende og inkluderende. Den enkelte ansatte skal sees, vi skal jobbe med utvikling og trivsel og legge til rette for at alle får utnytte sitt potensial. Ansatte skal utfordres og stimuleres til kreativitet, nytenkning og utvikling. Ledere skal bidra til motivasjon, engasjement og ansvar. Ledere skal også kommunisere forventninger til den ansatte, og være beredt til å følge dette opp.

6.3 Styrke lederutvikling

Det skal være et kontinuerlig fokus på lederopplæring og -utvikling på alle nivå i organisasjonen. Ledelse er en prosess, og det skal legges til rette for gode tilbakemeldingssystem når det gjelder utøvelse av lederskap.

Konkrete tiltak i forhold til satsingsområdene vil fremgå av toårige handlingsprogram.

Arbeidsgiverstrategien vedtas av administrasjonsutvalget.

[Plandokumenter forankret i arbeidsgiverstrategien finner du på Rogaland fylkeskommunes hjemmesider.](#)