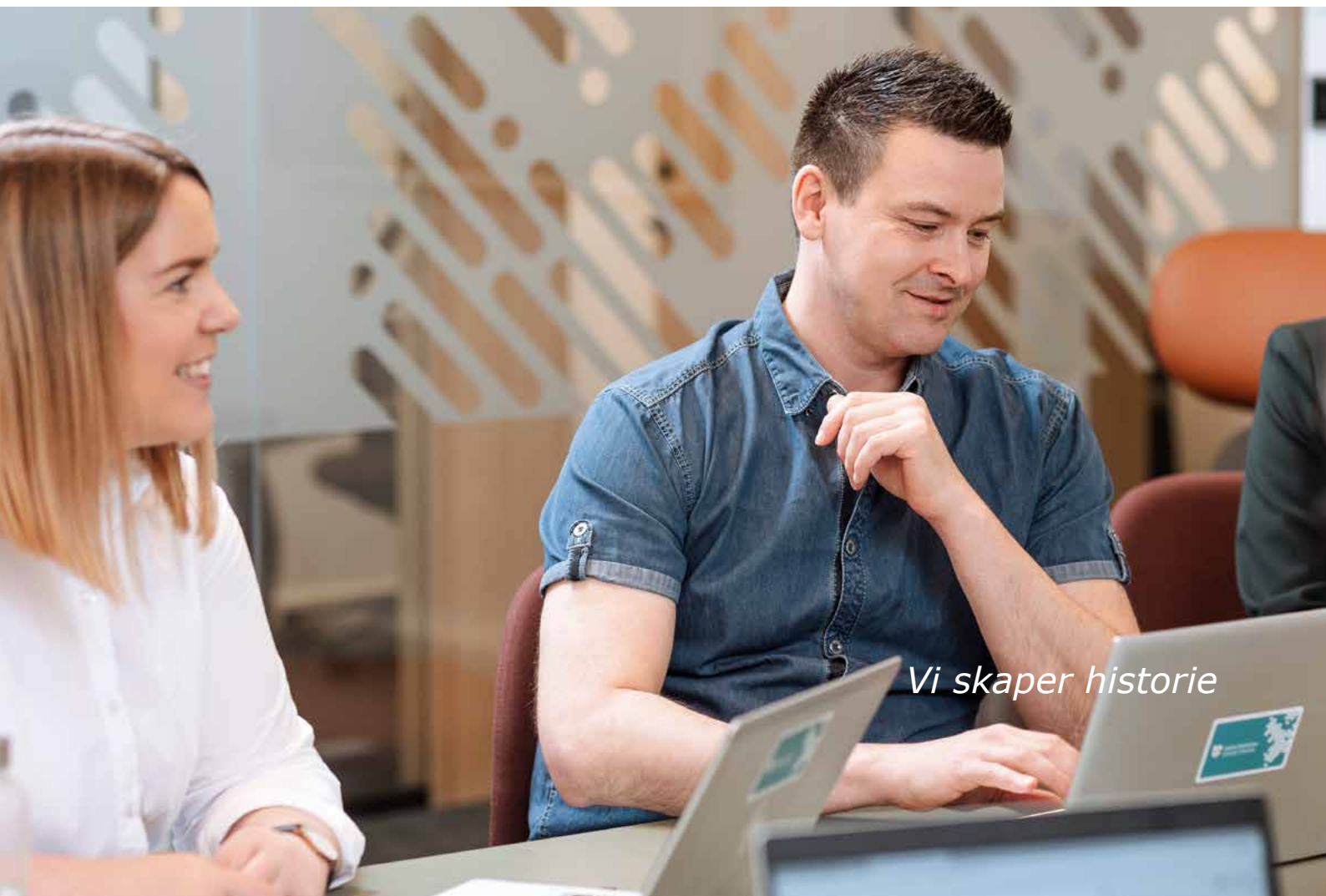




Trøndelag fylkeskommune
Tröndelagen fylhkentjielte

ORGANISASJONSPOLITIKK 2023 - 2027

Vedtatt av fylkestinget 19. oktober 2022, sak nr. 71/22



Vi skaper historie



Innhold

Trøndelag fylkeskommune - på vei mot framtida	4
Hvem er vi?	4
Etisk standard.....	5
Utfordringer	6
Konkurransen om arbeidskraft.....	6
Å arbeide i stadig omstilling	6
Å være en bærekraftig organisasjon	6
Organisasjonskultur	9
Visjon og verdier	9
Medarbeiderskap	11
Tillitsbasert ledelse	11
Utvidet partssamarbeid	13
Digitalisering og nye arbeidsformer	13
Medarbeiderdrevet innovasjon.....	13
Kunnskapsorganisasjon	14
Rekruttere og beholde	16
Likestilt arbeidsliv	18
Helse, miljø og sikkerhet	20

Trøndelag fylkeskommune

- på vei mot framtida

Organisasjonspolitikken beskriver de verdier, holdninger og handlinger som alle medarbeidere i Trøndelag fylkeskommune skal etterleve. Det er et styringsverktøy som sikrer felles retning og mål. Dette skal forankres i overordnede planer og bidra til å løse samfunnsoppdraget. Skal en lykkes med omstilling og utvikling trengs strategiske ledere som gir retning og ansvarlige medarbeidere som viser initiativ og engasjement. Organisasjonspolitikken beskriver vår organisasjonskultur og bidrar til at vi er en attraktiv arbeidsgiver og samarbeidspartner.

Bærekraftsmålene er en overordnet føring i Trøndelagsplanen og i Trøndelag fylkeskommune. Vi har alle et ansvar for å bidra til at målene oppnås innen 2030. Mange av målene og delmålene kan sees i sammenheng med fylkeskommunens visjon, verdier og ansvar. For å lykkes med bærekraftsmålene er vi avhengig av en organisasjonskultur som understøtter disse.

Hvem er vi?

Trøndelag fylkeskommune er en politisk styrt organisasjon med fylkestinget som øverste besluttsende organ. Fylkestinget tar avgjørelser i alle viktige og prinsipielle saker som omhandler fylkeskommunens virksomhet. Fylkesdirektøren er fylkeskommunens øverste administrative leder, og har hovedansvaret for den daglige driften og dialogen med politikerne.

Vi skal gi innbyggerne gode tjenester og være en medspiller for andre offentlige aktører, frivilligheten og næringslivet.

Fylkeskommunen har en sentral samfunnsutviklerrolle i Trøndelag. Mobilisering og samordning av andre aktører er eksempler på et ansvar som fylkeskommunen har. Fylkeskommunen skal også peke ut en retning for utviklingen i fylket. Vi er en tospråklig fylkeskommune og har et ansvar for å utvikle, styrke og synliggjøre sørsamisk språkbruk, kultur og samfunnsniv i regionen.

Våre medarbeidere arbeider innenfor mange ulike områder:

- Utdanning og kompetanse
- Tannhelse
- Veg
- Samferdsel
- Næring, plan og kulturmiljø
- Kultur
- Folkehelse, idrett og frivillighet
- Klima og miljø
- Eiendomsforvaltning
- Administrasjon og støttetjenester

Etisk standard

Trøndelag fylkeskommune skal ha høy etisk standard. Dokumentet Etisk standard er en felles plattform for folkevalgte og ansatte, og ble vedtatt av fylkestinget 24.april 2019. Alle har et felles ansvar for å være åpen og redelig i utøvelsen av tjenesten.

Vi skal:

- opptre i samsvar med etablerte oppfatninger om hva som er rett og galt
- være en åpen organisasjon som motarbeider korrupsjon og sosial dumping
- varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen
- være gode rollemodeller

Utfordringer

Demografisk utvikling, klimaendringer, energibehov, trangere økonomisk handlingsrom og utstøting fra arbeidslivet er noen av våre felles samfunnsutfordringer, også sett i sammenheng med FNs bærekraftsmål. Disse utfordringene må vi ta tak i nå, for å kunne håndtere de alvorligste konsekvensene. I organisasjonspolitikken ser vi følgende utfordringer:

Konkurransen om arbeidskraft

Det blir stadig økende konkurranse om arbeidskraft. Alderssammensetningen i arbeidsstyrken viser at flere er på vei ut enn inn i arbeidsmarkedet. Vi ser allerede nå at det er vanskelig å rekruttere spisskompetanse innenfor enkelte fagområder og til lederstillinger i fylkeskommunen. Det er stor konkurranse i markedet og lav arbeidsledighet, noe som sannsynligvis vil vedvare. I tillegg vil demografiske utfordringer som fraflytting og en stadig eldre befolkning føre til større rekrutteringsproblemer i distriktene.

Å arbeide i stadig omstilling

Nye utfordringer og oppgaver, økt kompleksitet og strammere økonomiske rammer krever nye løsninger og måter å tenke på. Store og raske endringer i samfunnet fordrer at fylkeskommunens ansatte må være proaktive og ha endringsevne. For å møte kravene fra samfunnet må vi forenkle, fornye og forbedre arbeidsprosessene våre. Vi er avhengig av å søke nye former for samarbeid og samskaping, både internt og eksternt. Å arbeide systematisk med å effektivisere, standardisere og automatisere gjør at vi kan yte bedre tjenester for innbyggerne, kommunene og næringslivet. Mer digitalisering øker risikoen for dataangrep. Dette er en alvorlig utfordring for personvernet og informasjonssikkerheten som må håndteres.

Å være en bærekraftig organisasjon

Fylkeskommunen forvalter samfunnsoppdraget sitt i tråd med målene i Trøndelagsplanen og FNs bærekraftsmål. Bærekraftsmålene ser miljø, økonomi og sosial utvikling i sammenheng. I organisasjonspolitikken ser vi spesielt på bærekraftsmålene knyttet til arbeidslivet. Blant annet er det økte utfordringer knyttet til utenforskap. Mennesker som står utenfor arbeidsliv og skole skaper mindre mangfold og er en uutnyttet ressurs for fylkeskommunen. Ufrivillige deltidsstillinger gir økonomisk usikkerhet og utrygghet. Diskriminering og sosial dumping er andre alvorlige samfunnsproblemer. Fylkeskommunen skal ta et aktivt ansvar for å bidra til å nå bærekraftsmålene.





*Sammen skaper vi et **godt og utviklende arbeidsmiljø**, en **fleksibel arbeidsplass** og yter gode tjenester for brukerne våre.*

Organisasjonskultur

Kultur handler om hvordan vi samhandler og forholder oss til hverandre. Kulturen kommer til uttrykk gjennom atferd, språk og virkelighetsoppfatninger. Trøndelag fylkeskommune skal ha en samlende kultur. Det betyr at vi forstår hverandre ut ifra den gode intensjonen og har tillit og respekt til hverandre. Vi skal være åpne og nysgjerrige i utførelsen av våre arbeidsoppgaver og være ansvarlige for våre handlinger. Trøndelag fylkeskommune arbeider for mangfold og integrering både i egen organisasjon og i samfunnet rundt oss. Sammen skaper vi et godt og utviklende arbeidsmiljø, en fleksibel arbeidsplass og yter gode tjenester for brukerne våre

Visjon og verdier

Visjonen og verdiene viser retning og sier noe om hvem vi ønsker å være.

Visjon

Vi skaper historie

Visjonen viser at ambisjonene våre er store. Det vi skaper og utvikler i tida framover skal gi varige, positive spor.

Verdier

Åpen og nysgjerrig i holdning
Modig og ansvarlig i handling

Fylkeskommunes verdier utgjør grunnsteinene i organisasjonskulturen. For å etterleve verdiene må vi samhandle på tvers, både internt og eksternt. Verdiene skal prege samspillet i hele organisasjonen, og kjennetegne oss som organisasjon og fylkeskommunen som arbeidsgiver. Alle medarbeidere har et ansvar for å etterleve og aktivt bruke disse i arbeidshverdagen.



Medarbeiderskap

Alle medarbeidere i Trøndelag fylkeskommune har et individuelt og et felles ansvar for å skape et godt arbeidsmiljø og ta medansvar for å nå felles mål. Det betyr at vi tar en aktiv rolle, avklarer forventninger, bruker vår kompetanse og utøver selvledelse. Utvikling av fylkeskommunen krever at alle har endringskompetanse for å bidra til nødvendig nyskaping og omstilling.

Samhandlingen mellom leder og medarbeider skal være tillitsbasert. Vi skal alle være myndiggjorte medarbeidere med innflytelse og kontroll over egen arbeidssituasjon.

Hver og en må selv ta ansvar og bidra for å oppnå:

- arbeidsglede og engasjement
- åpenhet og tillit
- ansvarlighet og handlings- og gjennomføringsevne
- fellesskap, tverrfaglig samarbeid og utvikling

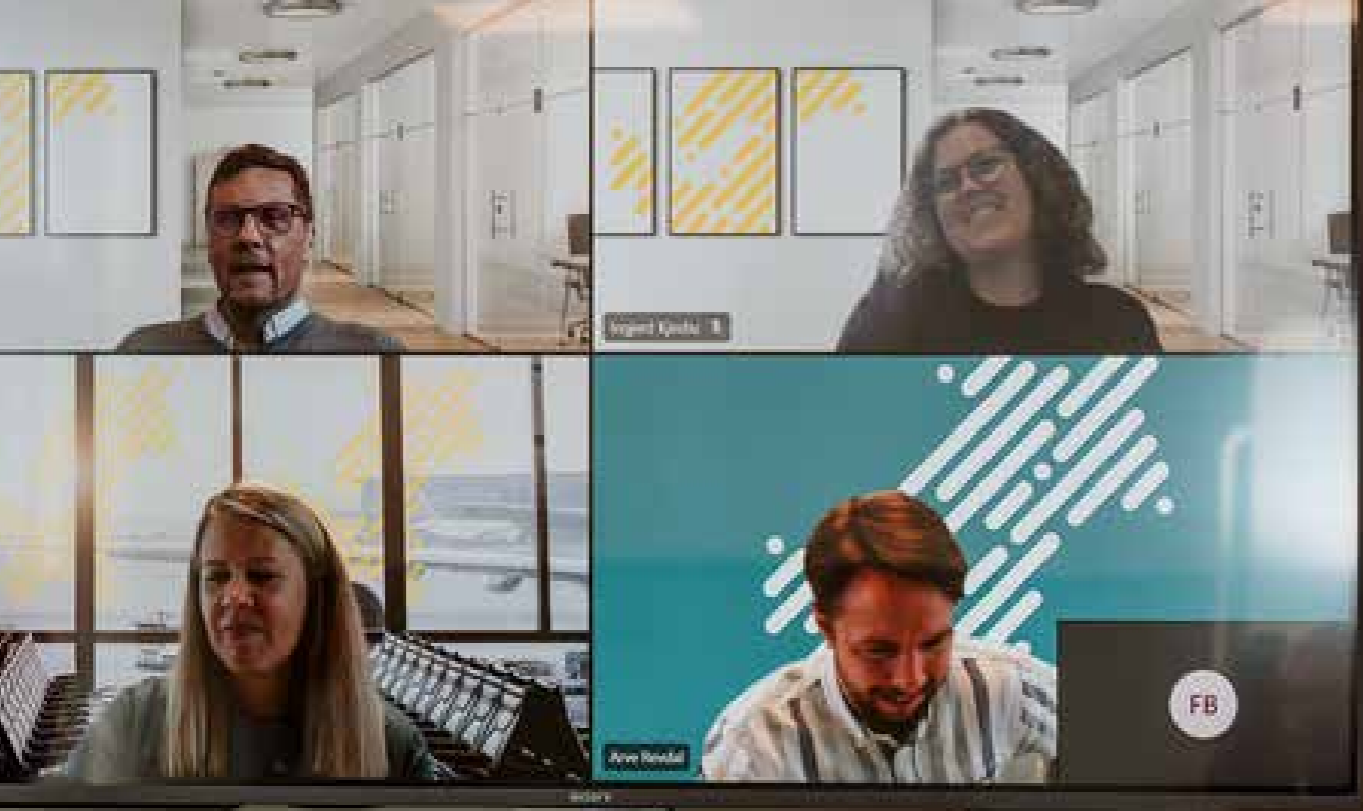
Sammen er dette forsterkende, og effektene blir positive både for arbeidsmiljøet og arbeidstakerne som skal utføre arbeidsoppgavene.

Tillitsbasert ledelse

I tillegg til forventningene vi har til alle medarbeidere, må alle med lederansvar ivareta arbeidsgiveransvaret sitt og forvalte dette i tråd med organisasjonens verdier, mål, planer, lover og avtaleverk. Ledere sørger for involvering og medvirkning, og utøver tillitsbasert ledelse med god balanse mellom kontroll og autonomi. Stadig omstilling krever god endringskompetanse. Lederne må også inneha digital praksis i kommunikasjon og utøvelse av ledelse.

Ledere skal:

- motivere, anerkjenne og gi tilbakemelding
- ha tydelige forventninger, gi ansvar og myndighet gjennom tillit
- legge til rette for utvikling og selvledelse
- ivareta helheten og skape motivasjon for endring
- forstå organisasjonen og sørge for god medvirkning
- skape arenaer for samhandling, kunnskapsdeling og mangfold



*Tillitsvalgte, verneombud og arbeidsgiver må **jobbe sammen mot felles mål**. Slik sikres medbestemmelse og medvirkning til de ansatte. Alle har en gjensidig plikt til å skape et godt samarbeid.*

Utvidet partssamarbeid

Tillitsvalgte, verneombud og arbeidsgiver må jobbe sammen mot felles mål. Slik sikres medbestemmelse og medvirkning til de ansatte. Alle har en gjensidig plikt til å skape et godt samarbeid. Partene skal være modige og ansvarlige og ta i bruk hele handlingsrommet, for sammen å finne gode løsninger. Åpenhet, tillit og inkludering er en forutsetning for et godt partssamarbeid. Vi vil utnytte potensialet i dette, og bruke samarbeidet aktivt i utviklingen av organisasjonen.

Digitalisering og nye arbeidsformer

Digitalisering er et av virkemidlene fylkeskommunen har for å møte endringene vi står overfor. Vi må utnytte teknologien for å kunne forenkle, fornye og forbedre. Det handler om å endre måten vi jobber på til det bedre for våre brukere. Vi skal jobbe smidig og hele tiden tilpasse oss. Skal en lykkes må en arbeide, samarbeide og kommunisere på nye måter. Fylkeskommunens digitaliseringsstrategi legger føringer for hele organisasjonen. Strategien skal bidra til at organisasjonen bruker teknologi til å utvikle prosesser og rutiner for å skape ny verdi. Vi må være omstillingsdyktige og endre våre arbeidsprosesser i takt med de mulighetene teknologien gir oss.

Medarbeiderdrevet innovasjon

Medarbeiderdrevet innovasjon forutsetter ansvarlige medarbeidere som bidrar til utvikling av nye og gode løsninger av prosesser og tjenester. Kulturen vår skal være preget av innovasjon, eksperimentering og deling. Vi skal ha god samhandling og involvering hvor vi spiller hverandre gode.

Digitalisering, raskere omstillinger og økte forventninger fra brukerne gjør at vi skal tenke nytt og være nysgjerrige på hvordan vi løser eksisterende og nye arbeidsoppgaver. Prøving og feiling er en del av arbeidshverdagen som skaper utvikling og resultater.

Vi skaper en innovasjonskultur gjennom å få fram talentene, energien, skaperlysten og arbeidsgleden i organisasjonen.

Kunnskapsorganisasjon

Kompetanse er kunnskap, ferdigheter, evner og holdninger. Dette gjør medarbeiderne i stand til å utvikle, forvalte og yte gode tjenester. Vi er en kunnskapsorganisasjon som skal legge til rette for at ansatte og nytilsatte får livslang læring gjennom å utvikle og tilegne seg ny kompetanse og erfaring.

Vi må anerkjenne og bruke den store bredden av kompetanse som finnes i egen organisasjon. Samarbeid på tvers av avdelinger og deling av erfaringer er nødvendig for å finne og utnytte kunnskap internt. Vi skal også samhandle med forskningsinstitutter, universiteter, andre offentlige virksomheter og næringsliv for å styrke og dele kompetanse.

Det er et behov for å gi de ansatte mer kunnskap om digitalisering og øke den digitale modenheten. Vi må ha et tilbud om etter- og videreutdanning for å sikre kontinuerlig læring og oppdatering på området. Den digitale kompetansen på de ulike ledernivåene må heves for å kunne møte utfordringene vi står overfor.

Mer kunnskap om personvern og informasjonssikkerhet fører til en god sikkerhetsforståelse. Arbeidet med å utvikle gode rutiner og prosesser er satt i gang, og skal gi en bedre sikkerhetskultur i organisasjonen.



*Vi er en kunnskapsorganisasjon som skal legge til rette for at ansatte og nytilsatte får **livslang læring gjennom å utvikle og tilegne seg ny kompetanse og erfaring.***



Rekruttere og beholde

Vi skal arbeide strategisk med å rekruttere nye og beholde våre medarbeidere. Rekrutteringsprosesser skal være åpne, brede og inkluderende. Det må letes etter riktig kompetanse i hele befolkningen, også innenfor grupper som til nå har falt utenfor arbeidslivet. En mangfoldig arbeidsstokk gir både bredde- og spisskompetanse i organisasjonen. For å lykkes med framtidige og effektive arbeidsformer, er det nødvendig å rekruttere rett kompetanse.

Vi tilbyr kandidat- og lærlingeplasser og trainee-stillinger, og legger til rette for studenter i praksis. Arbeidspraksis og arbeidstrening er nødvendig for å få flere i arbeid og er et viktig samfunnsbidrag.

For å rekruttere personer i stillinger hvor det er utfordrende å få riktig kompetanse må vi være kreative og finne nye måter for å tiltrekke oss arbeidskraft. Ved å være til stede på karriere- og næringslivsmesser blir vi en mer attraktiv og synlig arbeidsgiver på flere arenaer. Våre verdier, atferd og evner til å etablere gode relasjoner internt og til omverden, bidrar til å forvalte organisasjonens omdømme.

God innfasing av nye arbeidstakere, et godt arbeidsmiljø, fleksibilitet i arbeidshverdagen, medvirkning, kompetanseutvikling og konkurransedyktig lønn er viktig for å motivere og beholde våre ansatte.



Likestilt arbeidsliv

Våre medarbeidere skal gjenspeile mangfoldet i samfunnet. Det omfatter blant annet mangfold innenfor alder, kjønn, etnisitet og funksjonsnedsettelse. Vi skal arbeide systematisk for likestilling og mot diskriminering. Ulike personer har ulike tilnærminger og dette bidrar til utvikling og kvalitet over tid. Ved å være åpen og inkluderende forebygger vi utenforskap. Det betyr at vi må ha en bevisst holdning og handle deretter.

Gjennom sertifiseringsordningen likestilt arbeidsliv har fylkeskommunen forpliktet seg til å ta tak i systematiske skjevheter. Vi har avsatt midler for trainee-stillinger som er målrettet mot personer med nedsatt funksjonsevne, hull i cv eller innvandrerbakgrunn.

Fylkeskommunens mål er å tilby faste hele stillinger ved rekruttering og unngå ufrivillig deltid. Vi arbeider systematisk og målrettet med heltidskultur, og legger til rette for medarbeidere med redusert arbeidsevne.

Vår livsfasepolitikk handler om likeverd for medarbeidere i alle livsfaser. Her er utvikling, mestring og motivasjon viktige stikkord. Livsfasepolitikken vektlegger at den enkelte medarbeider skal ha fleksibilitet i arbeidet, og ha god balanse mellom jobb og privatliv. Seniortiltakene skal motivere til at flere medarbeidere vil stå lenger i arbeid. Vi skal være en helsefremmende arbeidsplass med annerkjennelse, likeverdighet, tilbakemelding og medvirkning.

*Våre medarbeidere skal **gjenspeile mangfoldet** i samfunnet. Det omfatter blant annet mangfold innenfor alder, kjønn, etnisitet og funksjonsnedsettelse. Vi skal **arbeide systematisk for likestilling** og mot diskriminering.*



Helse, miljø og sikkerhet

Arbeidsmiljø handler om hvordan vi organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet. Alle medarbeidere har et felles ansvar for arbeidsmiljøet og HMS-arbeidet. Vi skal aktivt jobbe for å forebygge uønskede hendelser og bruke de verktøyene vi har for kontinuerlig læring og forbedring i hele fylkeskommunen.

Den fysiske arbeidsplassen er en arena for kulturbygging, sosialt samvær, læring og erfaringsdeling. Kontorfasiliteter skal være tilrettelagt for det arbeidet som skal utføres, enten det er konsentrasjonsarbeid, samhandling med kollegaer eller innovativt arbeid. Vi skal også tilrettelegge for hybride arbeidsplasser og samhandling på andre måter enn før. Gjennom tillit gir vi fleksibilitet i arbeidshverdagen.

Forebyggende og systematisk helsefremmende arbeid skal bidra til å oppnå:

- godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø
- lavt sykefravær
- høyt jobbegasjement
- god sikkerhet
- lav forurensning



Organisasjonspolitikken er vår felles plattform. Den er førende for alle medarbeidere i Trøndelag fylkeskommune. Alle har et ansvar for å gjøre seg kjent med innholdet og opptre i samsvar med de verdier, holdninger og handlinger som er beskrevet.

Sammen skaper vi historie.





VI SKAPER
HISTORIE