



ØVRE ROMERIKE  
**BRANN OG  
REDNING**

# Medarbeiderstrategi

Øvre Romerike brann og redning IKS 2020 - 2024



## 1: Innledning

I Øvre Romerike brann og redning IKS er den menneskelige ressursen helt avgjørende for at selskapet skal kunne yte lovpålagte tjenester og utvikle samfunnet i ønsket retning. Medarbeiderstrategien skal peke på de områdene som selskapet må være god på for å utvikle medarbeiderne og organisasjonen.

Det er stadig økende forventninger til brannvesenet. Innbyggerne forventer gode og fleksible tjenester. Våre veivalg som organisasjon må være gjort med god kunnskap om den framtid vi står ovenfor, og de nye utfordringer som brannvesenet vil møte. Strategi handler om å ta veivalg for å nå mål.

### Hvorfor medarbeiderstrategi?

For å sikre at vi rekrutterer, anvender, utvikler og beholder kompetansen vi trenger for å løse selskapets oppgaver, skal vi bli en mer moderne kompetanseorganisasjon. Dette er avgjørende for å kunne konkurrere om de best egnede medarbeiderne i fremtiden. Målsetningen er ambisiøs, og vi må jobbe helhetlig for å nå den. Derfor har vi laget en felles medarbeiderstrategi for selskapet. Den staker ut en klar kurs, og gjør det lettere for oss å samles om det som er viktig.

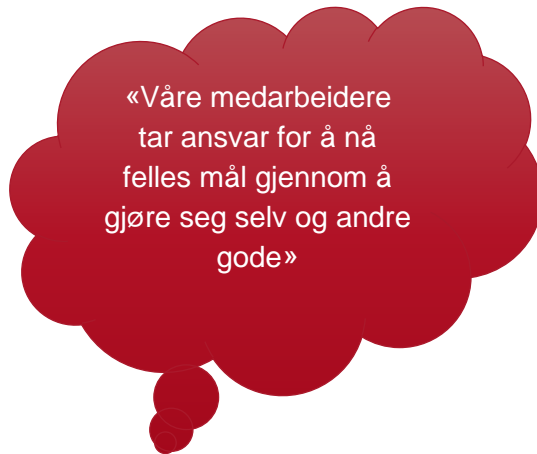
## 2: Verdier, kultur og arbeidsmiljø

For at vi skal lykkes med dette, må både systemer, prosesser, mennesker og kultur trekke i samme retning. Da trenger vi aktive ledere og medarbeidere som tar ansvar for, og bidrar med sin kompetanse og erfaring. Ikke bare på forespørsel, men på eget initiativ. Det er lederne og medarbeiderne som kan drive frem endringer og forme organisasjonskulturen vår slik at vi blir relevante også i fremtiden. Derfor er medarbeiderne vår viktigste investering. Sentrale verdier som er med på å forme selskapets kultur er fellesskap, kunnskap, sikkerhet og ansvar. Alle medarbeiderne har ansvar for å etterleve grunnleggende verdier og dermed bidra til at selskapet når sine mål for virksomheten. Ledere har i tillegg et særskilt ansvar for å tydeliggjøre disse verdiene.



Kommunikasjonen skal være åpen og toveis, i et miljø hvor det er lett å gi tilbakemeldinger. God dialog sikrer involvering, engasjement og felles eierskap. Informasjon og kunnskap skal deles via riktige kanaler og til riktig tid, både skriftlig og muntlig.

For at hver og en skal kunne yte sitt beste, må vi ha et godt, trygt og utviklende arbeidsmiljø der forskjellige mennesker verdsettes likt. Alle ansatte, både ledere og medarbeidere, er ansvarlig for å utvikle arbeidsmiljøet. Et godt arbeidsmiljø har både en egenverdi og bidrar til god måloppnåelse. Arbeidsoppgaver, omgivelser og relasjoner – både faglig og medmenneskelig, påvirker trivselen. Trivsel er nødvendig for å oppnå et godt arbeidsmiljø, engasjement og effektive medarbeidere. Alle ansatte har ansvar for å bidra til et godt arbeidsmiljø.



I Øvre Romerike brann og redning har vi som mål å gjøre hverandre gode på tvers av avdelingene. Dette innebærer definerte prosesser og gode overleveringer mellom de ansvarlige avdelingene. Vi skal være åpne om resultater – både gode og dårlige.

Selskapet arbeider kontinuerlig for et effektivt, inkluderende og støttende arbeidsmiljø hvor medarbeidere trives både faglig og sosialt. Det skal legges til rette for et godt arbeidsmiljø i tråd med gjeldende lov og avtaleverk. I selskapet samarbeider ledelsen og de tillitsvalgte for å sikre god oppfølging av arbeidsmiljølovens bestemmelser og for å forbedre arbeidsmiljøet.

### 3: Strategisk kompetanseutvikling

En moderne kompetanseorganisasjon bygger på forutsetningen om et godt arbeidsmiljø og en verdimeslig forankring. Vi måles ikke bare på hvordan vi løser oppdraget, men også på hvilke verdier vi har og om vi etterlever dem på en god måte. Kjerneverdiene fellesskap, kunnskap, sikkerhet og ansvar er vårt felles verdigrunnlag og en rettesnor i alt vi gjør.

Kompetanse handler om den kunnskapen, de ferdighetene og holdningene vi trenger for å utføre oppgaver og oppnå ønskede resultater. Den viktigste utviklingen skjer gjennom det daglige arbeidet. I tillegg til å sikre at vi har rett kompetanse, må vi fokusere på hvordan vi nyttiggjør oss kompetansen og legger til rette for kontinuerlig læring.

Målrettet rekruttering og systematisk kompetanseutvikling vil legge til rette for nødvendig strategisk kompetansestyring. Vi skal med utgangspunkt i selskapets mål, årlig kartlegge behov, planlegge, gjennomføre og evaluere tiltak for å sikre at selskapet og den enkelte medarbeider har nødvendig kompetanse. God sammenheng mellom mål og kompetanseutvikling skal bidra til bedre kvalitet, økt mestringsopplevelse og motivasjon.

Kompetanseutvikling skal kobles mot mål, styring, endringsbehov og ressursforvaltning. Systematisk utvikling av kompetanse gir bedre måloppnåelse og styrker vår posisjon som en attraktiv arbeidsgiver.

Øvre Romerike brann og redning IKS er en kunnskapsorganisasjon som er avhengig av at kompetansen hos medarbeiderne kan endres i tråd med fremtidige behov i alle avdelinger. Selskapet skal tiltrekke seg løsningsorienterte, motiverte og kvalifiserte medarbeidere som skal møte faglige utfordringer, god ledelse og kompetente kollegaer. Alle medarbeidere bidrar til videreutvikling av fag og organisasjon og lederne legger til rette for den enkeltes deltaking.

Selskapet skal være i front med å rekruttere og utvikle gode og kompetente medarbeidere og hevde oss i fremtidens arbeidsmarked ved å være en moderne kompetanseorganisasjon. Det krever at vi følger opp og omsetter målsetningen til handling. Alle har et felles ansvar for å konkretisere og finne motiverende delmål å arbeide mot. Vi skal samhandle på tvers og finne de beste løsningene. Slik sikrer vi fremtidens operative evne.

Øvre Romerike brann og redning IKS er en kunnskapsorganisasjon som er avhengig av at kompetansen hos medarbeiderne kan endres i tråd med fremtidige behov i alle avdelinger. Selskapet skal tiltrekke seg løsningsorienterte, motiverte og kvalifiserte medarbeidere som skal møte faglige utfordringer, god ledelse og kompetente kollegaer. Alle medarbeidere bidrar til videreutvikling av fag og organisasjon og lederne legger til rette for den enkeltes deltaking.

Selskapet skal være i front med å rekruttere og utvikle gode og kompetente medarbeidere og hevde oss i fremtidens arbeidsmarked ved å være en moderne kompetanseorganisasjon. Det krever at vi følger opp og omsetter målsetningen til handling. Alle har et felles ansvar for å konkretisere og finne motiverende delmål å arbeide mot. Vi skal samhandle på tvers og finne de beste løsningene. Slik sikrer vi fremtidens operative evne.

#### **4: Dyktige og endringsorienterte medarbeidere**

Vilje og evne til å tenke nytt fordrer endringskompetanse. Skal selskapet faktisk oppnå endring, må selskapet sette tydelig retning. Å lete etter bedre måter å løse tjenestene på er et kontinuerlig oppdrag, og det er viktig at lederne er villige til å ha fokus på disse aktuelle spørsmålene:

- **Hvor** vil vi – og **hvorfor** skal vi dit?
- **Hvordan** skal vi komme dit?
- **Hvordan** skal vi håndtere utfordringer underveis?
- **Hvem** skal sørge for at vi kommer oss dit?

Endringskompetanse innebærer at vi må skape en kultur for innovasjon, for å tenke nytt, produsere idéer, prioritere idéer, se etter muligheter for samhandling og drive utprøving.



Endring og utvikling er en del av hverdagen i selskapet. Øvre Romerike brann og redning IKS beskriver et samfunn i endring. Fagkunnskapen i avdelingene fornyes og forbedres, vi vil se endrede brukerbehov, strengere rapporteringskrav og kontinuerlig teknologisk utvikling. Medarbeidere i selskapet foreslår nye løsninger, tar initiativ til utvikling og gjennomfører endringer.

Arbeidet skal være basert på de beste vitenskapelige metoder, og det er viktig at medarbeiderne og ledere forstår kvalitetskriteriene og prinsippene som gjelder for sin avdeling. Å kunne gjøre riktige etiske vurderinger og utvise god rolleforståelse, er en del av dette.

Samarbeid på tvers av avdelinger er en kilde til utvikling, og vi lærer av hverandres gode prosesser og arbeidsmetoder. Det er grunnleggende å ha respekt for hverandres faglighet og dele kunnskap med kollegaer. Evne til samarbeid og problemløsning verdsettes. Det er rom for å gjøre feil og å lære av dem.

## **5: Mestringsorientert medarbeiderskap**

Medarbeiderne er den største ressursen vi forvalter i vår organisasjon. Gjennom delaktighet og medvirkning kan medarbeideren utvikle seg, være nyskapende, videreutvikle sin kompetanse og skape resultater. Medarbeiderskap bygger på ideen om at myndiggjorte medarbeidere skaper de gode resultatene i komplekse kunnskapsorganisasjoner som Øvre Romerike brann og redning IKS er.

Medarbeiderskap handler om hvordan man forholder seg til arbeidsoppgaver, til kollegaer og arbeidsgiveren. For at man skal oppnå resultater og at miljøet på arbeidsplassen skal fungere som en helhet må både ledere og medarbeiderne selv ta ansvar. Medarbeiderskap utvikles best i samspill mellom leder og medarbeiderne.

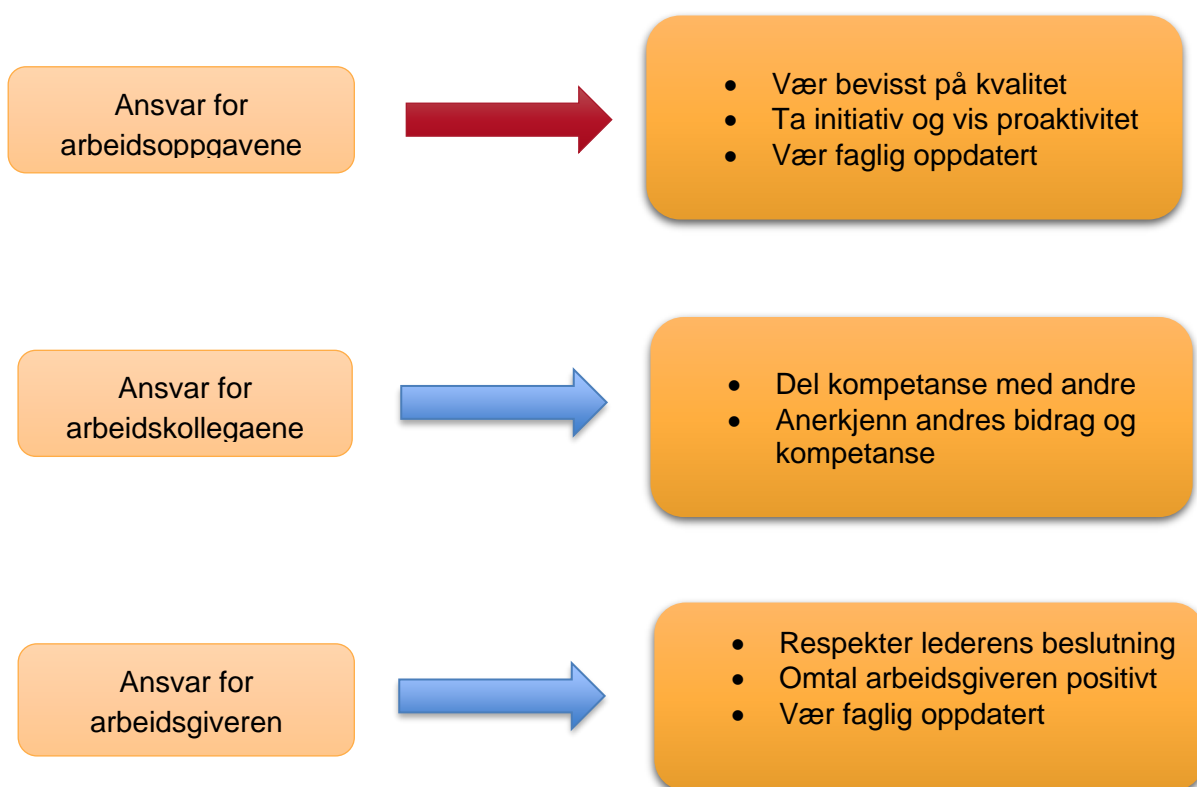
Medvirking er mer enn det som er avtalesfestet. Hos oss betyr det at samhandlingen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker skal foregå på en slik måte at det styrker den gjensidige tilliten.



## Medarbeiderskap handler om ansvar

Ansvar er et sentralt aspekt innen medarbeiderskap. Som medarbeider har man en stillingsinstruks og faglige normer å holde seg innenfor. Dette nivået er grunnleggende og er forventet at alle medarbeidere følger.

Som medarbeider har alle en ansvarlighet, og dette går ut på individuell vurdering av hva som er etisk og faglig riktig i den enkelte situasjon. Som medarbeider må man vurdere konsekvenser av handlinger, hvordan de involverte blir berørt, og vurdere hvordan disse handlingene påvirker mål og resultater.



Medarbeidere tar ansvar for å skape godt medarbeiderskap ved å ta ansvar for godt medarbeiderskap ved å ta initiativ i møte med oppgaver, kollegaer og egen arbeidsgiver.

**Øvre Romerike brann og redning IKS** vil ha medarbeidere som benytter sin kompetanse i sin daglige jobb, får målrettet kompetansepåfyll når det er behov og tar ansvar for å være kunnskapsmedarbeidere med høy faglig integritet og tar ansvar for et godt arbeidsmiljø.

