

# MEDARBEJDERGRUNDLAG

Fælles veje til ny velfærd

Nordfyns Kommune 2023



# Medarbejdergrundlag



## Hvorfor et medarbejdergrundlag?

Vi vil forsat udvikle Nordfyns Kommune som attraktiv arbejdsplads. En organisation, som tiltrækker kvalificerede medarbejdere, og hvor vi har lyst til og mulighed for at udvikle os.

Medarbejdergrundlaget er, sammen med ledelsesgrundlaget, vores fælles værktøj til at sikre en udvikling, som skaber trivsel for os ansatte og værdi for den kerneopgave vi løser.

Som medarbejdere udlever vi Nordfyns Kommunes værdier, og sætter kerneopgaven forrest. Dette er afsæt for både daglig drift og løbende udvikling.

Medarbejdergrundlaget giver ikke alle svar på, hvad der skaber trivsel og værdi for kerneopgaven. Men for at visionen og de politiske ambitioner kan indfries, er der noget, der er vigtigere end andet.

Medarbejdergrundlaget sætter ord på, hvad der forventes af os, og hvad vi kan forvente af vores kolleger.

Dét skal medarbejdergrundlaget hjælpe os til.

## Hvad skal vi lykkes med?

Visionen [FÆLLES VEJE TIL NY VELFÆRD](#) sætter retning for Nordfyns Kommunes udvikling, og er styrende for vores løsning af [kerneopgaven](#) for og med borgere, foreninger og virksomheder.

I [Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2023-2026](#) beskrives fire forudsætninger for, at vi som organisation kan lykkes med at håndtere udviklingen de kommende år.

I medarbejdergrundlaget sætter vi ord på, hvad det kræver af os som medarbejdere:



**Vi er sammen om ny velfærd;**  
vi gentænker vores velfærdsløsninger



**Vi er kvalificerede medarbejdere;**  
vi tiltrækker og tilknytter kvalificerede medarbejdere



**Vi er sammen om digitalisering og teknologi;**  
vi bruger digitalisering og ny teknologi i løsningen af kerneopgaven



**Vi er sammen om tillid og tryghed;**  
vi fremmer en kultur baseret på tillid og tryghed

## Hvordan bruger vi medarbejdergrundlaget?

Medarbejdergrundlaget spejler sig i ledelsesgrundlaget, og de to er hinandens forudsætninger. Begge er tæt forbundet til Nordfyns Kommunes personalepolitik.

Vi bruger medarbejdergrundlaget aktivt og systematisk, når vi tiltrækker og onboarder nye medarbejdere. Medarbejdergrundlaget bruges også i den løbende sparring og udvikling af os som individer og vores fællesskaber. Det kan være på afdelingsmøder, teammøder, i MUS, opfølgning på trivselsundersøgelse osv.

Vi opfordrer alle til at bringe medarbejdergrundlaget i spil i alle de sammenhænge, hvor det kan gavne dialog, forventningsafstemning og udvikling.



Vi er sammen om  
**FÆLLES VEJE TIL  
NY VELFÆRD.**

# Vi er sammen om ny velfærd



Vi styrker innovationskraften og arbejdsfællesskaber på tværs af organisationen, og inddrager borgere, foreninger og erhvervsliv i opgaveløsningen.

Det er vigtigt, fordi velfærdsopgaverne bliver både større og mere komplekse.

## Jeg tager ansvar for at:



- Opsøge og skabe/dyrke samarbejde i arbejdsfællesskaber på tværs af organisationen, dér hvor det giver mening.
- Engagerer relevante kolleger, samt borgere, pårørende, foreninger og eventuelt andre udenfor organisationen, når det gavner løsning af kerneopgaven.

## Vi lykkes sammen når:



- Der er rum til udvikling af ny opgaveløsning og nye samarbejder dér, hvor det er meningsfuldt.
- Kerneopgaven løses med bidrag fra relevante arbejdsfællesskaber på tværs af lovgivning og fagligheder med blik for helhedsorienterede indsatser.

# Vi er kvalificerede medarbejdere



Det er vi, fordi vi har mod til at gå nye veje og bidrager til en organisation, som tiltrækker fagligt kvalificeret arbejdskraft, og hvor vi har lyst til og mulighed for at blive og udvikle os.

Det er vigtigt, fordi de opgaver som skal løses, bliver stadig mere komplekse og der er mangel på kvalificeret arbejdskraft på flere områder.

## Jeg tager ansvar for at:



- Bidrage til en kultur, hvor vi tør dele vores ideer, afprøve muligheder og gå nye veje.
- Være nysgerrige på og tilegne os kompetencer, som er til gavn for vores løsning af kerneopgaven i dag og i fremtiden.

## Vi lykkes sammen når:



- Nye ideer afprøves, og der evalueres og samles op på de erfaringer vi får, så vi kan dele den læring vi opnår.
- Vi oplever at have rum til, at vi selv – og vores kolleger – kan søge og udvikle kompetencer, nye tiltag eller løsninger til gavn for kerneopgaven.

# Vi er sammen om digital og teknologisk udvikling



Det gør vi ved at bruge digitalisering og ny teknologi i løsning af kerneopgaven.

Det er vigtigt, fordi den digitale udvikling er i fuld gang, og den bringer muligheder ny opgaveløsning, mere effektive processer og større gennemsigtighed for borgerne med sig.

## Jeg tager ansvar for at:



- Vi bringer vores faglighed i spil, når vi skal udvikle og implementere teknologiske indsatser, som kan hjælpe løsningen af kerneopgaven.
- Være opsøgende på, hvordan digitalisering og ny teknologi kan udvikle vores løsning af kerneopgaven.

## Vi lykkes sammen når:



- Implementeringen robot- og velfærdsteknologiske indsatser, effektiviserer arbejdsprocesser og bidrager positivt til trivsel på arbejdspladserne.
- Vi er nysgerrige på at håndtere digitale udfordringer og bidrager til at få mest muligt ud af teknologi og digitale muligheder.

# Vi er sammen om tillid og tryghed



Det er vi, når vi fremmer en kultur, som er baseret på tillid og psykologisk tryghed for alle i arbejdsfællesskaberne, og dem vi i øvrigt samarbejder med.

Det er vigtigt, fordi tillidsfulde og trygge relationer er en forudsætning for positiv udvikling.

## Jeg tager ansvar for at:



- Indgå i åben og ærlig dialog om udfordringer og uenigheder i relation til opgaveløsningen.
- Bygge relationer, som er kendetegnet ved respekt for forskelligheder, både internt organisationen og i relation til borgerne.

## Vi lykkes sammen når:



- Det er naturligt at give og modtage konstruktiv og respektfuld feedback, ved både at anerkende løsninger, der virker og tale åbent og ærligt om det, der fejler, da begge dele er grobund for læring.
- Vores adfærd og handlinger understøtter en organisationskultur, der er præget af gensidig respekt og åbenhed.