



OPPLAND
fylkeskommune



Organisasjonspolitik

- kultur for ledelse og medarbeiderskap

Foto:

Forside: Lom & Skjåk Adventure AS

Side 3: Lom & Skjåk Adventure AS

Side 4: Clipart Gallery

Side 5: Opplandstrafikk, Fylkesbiblioteket, Vegar Vike/Ragnar Bjørnstad, Jørgen Skaug,
Siri Høsteng-Haugen, Kate Langsethagen, NCE Raufoss

Side 6: Jørgen Skaug

Side 7: Bernt M. Tordhol, Marit Brænd, Opplandstrafikk

Side 8: Clipart Gallery, Jørgen Skaug, Olav Olsen

Side 11: Clipart Gallery

Side 12: Siri Høsteng-Haugen, Fylkesbiblioteket

Side 13: Bernt M. Tordhol

Side 14: www.morguefile.com

Side 15: www.morguefile.com

Bakside: Brynjar Eidstuen, Lillehammer Turist, Mathias Øvsteng, Kjell Arne Berntsen,
Lars Erik Skrefsrud, John Erling Blad

Utgiver: Oppland fylkeskommune, juni 2011

Organisasjonspolitik

- kultur for ledelse og medarbeiderskap

Innhold

1. FRA ARBEIDSGIVERPOLITIKK TIL ORGANISASJONSPOLITIKK.....	4
2. ORGANISASJONEN VÅR	5
3. AMBISJONER FOR ORGANISASJONSKULTUREN VÅR	6
4. VÅRE VIKTIGSTE KULTURTREKK.....	7
4.1 Verdibasert ledelse og medarbeiderskap.....	8
4.2 Åpenhet og etikk	9
4.3 Lærende organisasjon	10
4.4 Attraktive, inkluderende og helsefremmende arbeidsplasser.....	11
4.5 God og effektiv drift.....	12
5. ANSVAR	13



1. Fra arbeidsgiverpolitikk til organisasjonspolitikk

I 2011 har Oppland fylkeskommune tatt skrittet fra arbeidsgiverpolitikk til organisasjonspolitikk. Gjennom en bred prosess der alle enheter, tannklinikker og skoler er blitt invitert til å komme med innspill, har vi fått et dokument som beskriver hvordan vi som organisasjon ønsker å være og hvordan vi ønsker å bli oppfattet av omverdenen.

Ved overgangen fra arbeidsgiverpolitikk til organisasjonspolitikk løftes betydningen av godt medarbeiderskap opp på linje med godt lederskap. I en kunnskapsvirksomhet som vår skjer verdiskapning og utvikling gjennom samhandling i møte mellom mennesker, ikke gjennom detaljstyring og kontroll. Dette krever en organisasjon som ser tillit som en grunnleggende verdi.

Organisasjonspolitikken beskriver kulturtrekk som alle må ta ansvar for å levendegjøre, slik som åpenhet, læringsvilje, inkluderende og gode arbeidsmiljøer, og kvalitet og effektivitet i oppgaveløsning og tjenester.

Navneendringen kommer som et resultat av et innspill fra de tillitsvalgte, og gir uttrykk for en felles ambisjon for organisasjonen. Godt samarbeid med de tillitsvalgte er helt avgjørende for at vi skal lykkes med å omsette politikken til praksis.

Organisasjonspolitikken må holdes levende og aktuell, og skal gjennomgås helhetlig med tanke på videreutvikling senest i 2014.



Rasmus Olav Vigrestad

Juni 2011



2. Organisasjonen vår

Oppland fylkeskommune er en kunnskapsrik, profesjonell og utviklingsorientert organisasjon med viktige samfunnsoppdrag og dyktige medarbeidere. Vi er en kompetanseorganisasjon.

Vi er politisk styrt, tuftet på et representativt folkestyre. Politisk styring er et viktig og verdifullt utgangspunkt. Det gir mening å vite at våre oppgaver har betydning for utviklingen av opplandssamfunnet.

Fylkets innbyggere har møter med fylkeskommunen hver dag. De unge kjenner oss gjennom de videregående skolene. Mange møter oss også når de reiser med buss, bruker fylkesvegene, besøker tannklinikene, deltar på idretts- eller kulturarrangementer, besøker bokbussen, et kulturminne, et freda hus.

Vårt omdømme skapes i disse møtene, i hvordan vi som lærere, tannpleiere, arkeologer, saksbehandlere og rådgivere representerer organisasjonen og våre felles verdier.

Åpenhet og dialog skal kjennetegne måten vi jobber på, internt og i møte med omgivelsene. En felles organisasjonspolitikk og organisasjonskultur skal bygge på disse kvalitetene.

Med over 2000 ansatte og stor spredning geografisk, fra Harestua til Bjorli, og med hensyn til oppgaver, er det naturlig at hver enkelt arbeidsplass har en lokal identitet og en lokal kultur. Organisasjonspolitikken har fokus på de områdene av organisasjonskulturen som skal være felles, og skal sikre at lokale kulturer er forankret innenfor rammene av den overordnede organisasjonskulturen.

Slik tilhører hver virksomhet noe som er større enn en selv.

Våre samfunnsoppdrag

Fylkeskommunen har ansvar for drift og utvikling av videregående skoler, fagopplæring i arbeidslivet, voksnes læring, det offentlige tannhelsetilbudet, fylkesvegene og det offentlige kollektivtilbudet. Vi har også viktige roller innenfor kultur, bibliotek, arkiv og kulturarv.

Som regional utviklingsaktør arbeider vi for å sikre næringene og skape grunnlag for nye arbeidsplasser. I alt arbeid er vi avhengig av tett og god samhandling og dialog med andre aktører rundt oss.



3. Ambisjoner for organisasjonskulturen vår

Samfunnet endres raskt og i økende tempo. Vi må ha evne til å kunne endre oss kontinuerlig, være kreative og løsningsorienterte og kunne handle raskt. En samarbeidskultur som kjenne-tegnes av dialog og medvirkning er grunnlaget for endringer, organisatorisk og individuelt.

Organisasjonspolitikken skal sikre:

- At de politiske og administrative målene nås med god kvalitet i alle ledd
- At organisasjonen og den enkelte medarbeider har nødvendig kompetanse innenfor ledelse og medarbeiderskap, sentrale fagområder og nye arbeids- og læringsformer
- At OFK har evne til nødvendige endringer og rask handling, til prioritering av oppgaver og til å holde fokus på god tjenesteyting, regional utvikling og oppstrømsarbeid
- At et godt arbeidsmiljø utvikles og ivaretas gjennom tillit, meningsfylt arbeid, samsvar mellom kompetanse, myndighet og ansvar, utviklingsmuligheter, gode felleskap og individuell tilrettelegging

Et attraktivt og konkurransedyktig Oppland

Organisasjonspolitikken beskriver den kulturen som skal prege organisasjonen for å bidra til et attraktivt og konkurransedyktig Oppland.



4. Våre viktigste kulturtrekk

Oppland fylkeskommune er en stor og mangfoldig organisasjon, geografisk spredt i hele fylket. Det betyr at det må være rom for lokal kultur og identitet. Noen kulturtrekk skal likevel være felles.

Oppland fylkeskommune bygger sin organisasjonspolitik på disse hovedprinsippene:

- Verdibasert ledelse og medarbeiderskap
- Åpenhet og etikk
- Lærende organisasjon
- Attraktive, inkluderende og helsefremmende arbeidsplasser
- God og effektiv drift

Etterleving av disse viktige kulturtrekkene vil sikre OFK og de ansatte nødvendig fleksibilitet og handlingsrom i tider med raske og delvis uforutsigbare endringer.





4.1 Verdibasert ledelse og medarbeiderskap

Ledelse, samhandling og utvikling skjer gjennom felles verdier og løpende dialog innenfor vide fullmakter. Organisasjonspolitikken er tuftet på humanistiske verdier. I vår praktisering av politikken skal tillit sammen med raushet, ansvarlighet, kreativitet og fleksibilitet være styrende.

Raushet betyr at vi:

- Framsnakker hverandres kompetanse og gode prestasjoner
- Deler på kunnskap og erfaringer, og gjør hverandre gode

Ansvarlighet betyr at vi:

- Sikrer kvalitet på drifts- og utviklingsoppgaver
- Bruker ressurser effektivt og målrettet

Kreativitet betyr at vi:

- Ser etter mulighetene og de gode løsningene
- Bruker ledelses- og arbeidsformer som får fram de gode ideene

Fleksibilitet betyr at vi:

- Viser vilje og evne til å møte endringer konstruktivt
- Tar hensyn til hverandres behov i ulike livssituasjoner

Tillit betyr at vi:

- Tror godt om hverandre og har en åpen dialog
- Er til å stole på, viser personlig integritet og har mot til å si fra



Ledelse skal være tydelig forankret i organisasjonspolitikken, og skal skje i dialog og samspill med medarbeiderne. Gjennom å slippe medarbeidere til med sin kompetanse, ved å se og synliggjøre, være tydelig i forventninger og tilbakemeldinger og sørge for kunnskapsdeling, er ledere med på å bygge en fleksibel, effektiv og raus organisasjon.



Gjennom å skape tillit og takhøyde, og ved å ta i bruk arbeids- og ledelsesformer som sørger for at flere kommer til med sine idéer, sikrer ledere løsningsorientering og kreativitet i oppgaveløsningen.

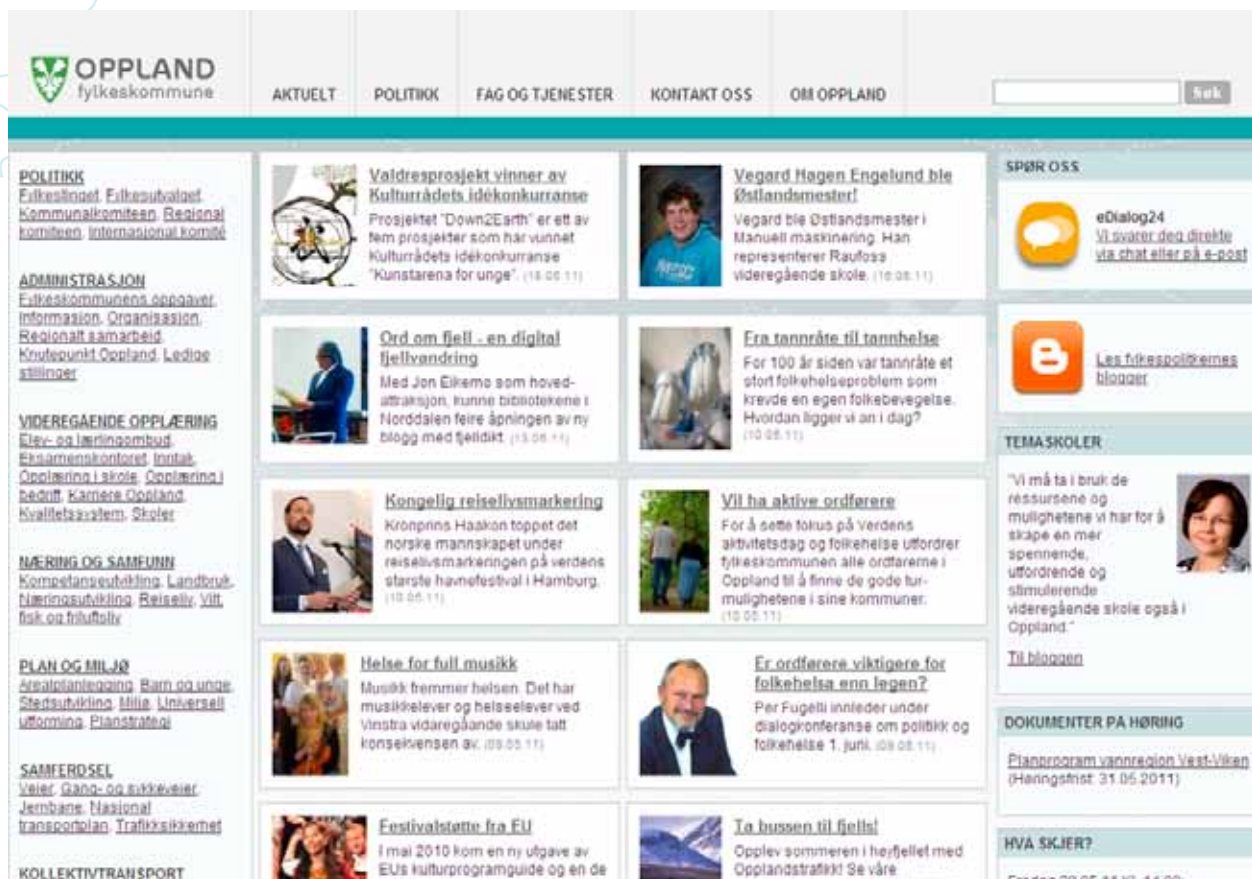
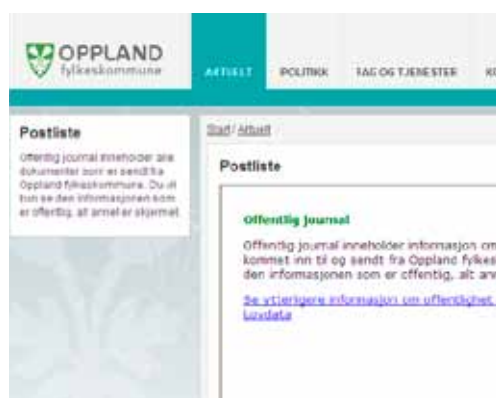
Ved å ha fokus på mål og måloppnåelse og skape rom og arenaer for systematisk evaluering og refleksjon sørger ledere for å kvalitetssikre utvikling og tjenesteyting.

4.2 Åpenhet og etikk

Åpenhet som et særlig kulturtrekk i en organisasjon er av stor verdi. Det signaliserer en vilje til innsyn, synlighet og tilgjengelighet, og er et aktivum mot alle former for skjulte agendaer. Åpenhet er krevende og fordrer stor bevissthet og trygghet i organisasjonen og av den enkelte medarbeider – administrativt og politisk. Vår organisasjon skal kjennetegnes av slike kulturtrekk.

Som en åpen organisasjon praktiserer vi:

- Aktiv dialog rundt etiske dilemmaer
- Tillit til medarbeidernes evne til å utøve sunt etisk skjønn
- Ytringsfrihet i et reflektert ansvarlig perspektiv
- Redaksjonell frihet i åpne nettløsninger
- Saksbehandlingssystemer som sikrer informasjonsdeling og lovbestemt innsyn
- Fri og åpen dialog i organisasjonen
- En inviterende og raus kultur



4.3 Lærende organisasjon

Satsningen på en lærende organisasjon bygger på at den viktigste kompetanseutviklingen skjer gjennom det daglige arbeidet. Vår organisasjon skal kjennetegnes av en kultur for læring og utvikling, der medarbeiderne har rom for kreativ og løsningsorientert samhandling.

Læring skjer der medarbeidere tar seg tid til å informere og lære bort det de kan, og er interessert i å lære fra andre.

Som en lærende organisasjon praktiserer vi:

- En positiv samarbeidskultur preget av interesse for læring og utvikling
- Kunnskaps- og erfaringsdeling
- Aktiv bruk av interne og eksterne nettverk
- Refleksjon og systematisk evaluering for å sikre kvalitet og profesjonalitet
- Brukerdialog som grunnlag for utvikling
- Fokus på teamprestasjoner
- Trygge arbeidsmiljøer som gir rom for prøving og feiling



OPPLAND
fylkeskommune

AKTUELT POLITIKK FAG OG TJENESTER

Start / Aktuelt / Lærende organisasjon

Verktøykasse lærende organisasjon

Oppland fylkeskommune, pr erfaringsutveks kunnskap og sa gjelder egen utv

Et av de viktigste satsningsområdene er medarbeid den enkelte medarbeiders rolle i utviklingen av en lærende organisasjon. I dette finner du i kolonnen til høyre.

Her finner du også noen utvalgte tips til metoder og i lærings- og utviklingsorientert arbeidsmiljø i det dag personalsamlinger og ulike interne møter.

I tillegg finner du informasjon om OFKs prosjektmet

Sist oppdatert: 31.05.2011
Publisert: 26.04.2011
[Gesierich, Stefanie](#)

Lærende organisasjon

Organisasjonen vår

Verdibasert ledelse og medarbeiderskap

Apenhet og etikk

Lærende organisasjon

Om Læringsnettverket

Prosjekt som arbeidsform

Verktøykasse lærende organisasjon

Attraktive, inkluderende og helsefremmende arbeidsplasser

God og effektiv drift

4.4 Attraktive, inkluderende og helsefremmende arbeidsplasser

Organisasjonen skal være en attraktiv arbeidsgiver med god evne til å rekruttere og beholde medarbeidere. Dynamiske fagmiljøer, et godt fysisk arbeidsmiljø og gode arbeidsformer skal kjennetegne Oppland fylkeskommune som arbeidsplass.

Vi skal ha arbeidsmiljøer som oppleves som inviterende og inkluderende. Organisasjonen skal gjenspeile mangfoldet i samfunnet og invitere til flerkulturell forståelse og dialog. OFK er en IA-virksomhet.

Som en attraktiv, inkluderende og helsefremmende organisasjon praktiserer vi:

- Et felles ansvar for å skape gode arbeidsmiljøer
- Godt samsvar mellom utfordringer, kompetanse og handlingsrom
- Aktiv leder- og medarbeiderutvikling
- Individuell tilrettelegging for å øke tilstedeværelsen og forebygge sykdom
- Måltrettet arbeid med arbeidsmiljøet gjennom målinger og aktiv oppfølging
- Aktiv livsfasepolitikk med rom for varierte og individuelle tiltak
- En rekrutteringspolitikk som fremmer inkludering
- Likelønn og kjønnsbalanse i oppgave- og ansvarsfordelingen



OPPLAND
fylkeskommune

AKTUELT POLITIKK FAG OG TJENESTER KONTAKT OSS OM OPPLAND

Ansattportalen

Verktøykasse arbeidsmiljø

Oppland fylkeskommune skal ha gode og inkluderende arbeidsmiljøer, som fremmer nærvær og arbeids glede. Måltrettet arbeid med arbeidsmiljøet gjennom målinger og aktiv oppfølging på arbeidsplassene er et viktig tiltak for å oppnå dette.

Hovedarbeidsmiljøutvalget har bestuttet at det skal gjennomføres arbeidsmiljøundersøkelse i alle enheter i løpet av en treårsperiode og HKI-undersøkelser en til to ganger per år.

I lenker til høyre finner dere verktøy for

HØI

[Info om HKI](#)
[Mal HKI-undersøkelse](#)

ARBEIDSMILJØUNDERØKELSE

[Mal arbeidsmiljøundersøkelse](#)
[Arbeidsmiljøundersøkelse ofte stilt spørsmål og svar](#)

OPPFØLGINGSVERKTØY

[Arbeidsmiljøundersøkelse tips og](#)



4.5 God og effektiv drift

Fylkeskommunen forvalter fellesverdier på vegne av innbyggerne i Oppland. Det er viktig at dette skjer på en god og effektiv måte som skaper tillit.

Kvalitet defineres i møtet med brukerne. I klasserommet, på bussen, i tannlegestolen, eller i møte med fylkeskommunen som partner og utviklingsaktør er det brukerens opplevelse som avgjør om forventningene er innfridd.

Vi skal fortløpende forbedre kvalitet på prosesser, kommunikasjon og samhandling, både internt og eksternt, for å sikre gode tjenester og resultatoppgåelse.

Som en organisasjon med god og effektiv drift praktiserer vi:

- Oppfølging av resultatmål basert på politiske vedtak og føringer
- Drift i tråd med lover og regler
- Effektiv og målrettet ressursbruk
- Synliggjøring og anerkjennelse av god kvalitet
- Kvalitetssikring og forbedring av drift og oppgaveløsning
- Avvikling av oppgaver som er blitt unødvendige



5. Ansvar

Organisasjonspolitikken må forankres og videreutvikles lokalt. Både ledere og medarbeidere har ansvar for en levende og synlig praktisering av organisasjonspolitikken. Ledere har et særlig ansvar for implementering.





OPPLAND

fylkeskommune



Postboks 988, 2626 Lillehammer - Tlf.: 61 28 90 00
E-post: postmottak@oppland.org
www.oppland.no

www.oppland.no/ansatte