



ARBEIDSGJEVARSTRATEGI



KLEPP KOMMUNE

PERSONALPOLITISKE VERDIAR

Vi vil: vera opne og ærlege

Vi vil: samarbeida

Vi vil: visa respekt og likeverd
for kvarandre

Vi vil: gi og ta ansvar

Vi vil: vera lojale når beslutningar er tekne

Vi vil: yta service og hjelp
og vera fleksible

Vi vil: ta vare på kvarandre

Vi vil: at humor skal vera ein
del av kvardagen

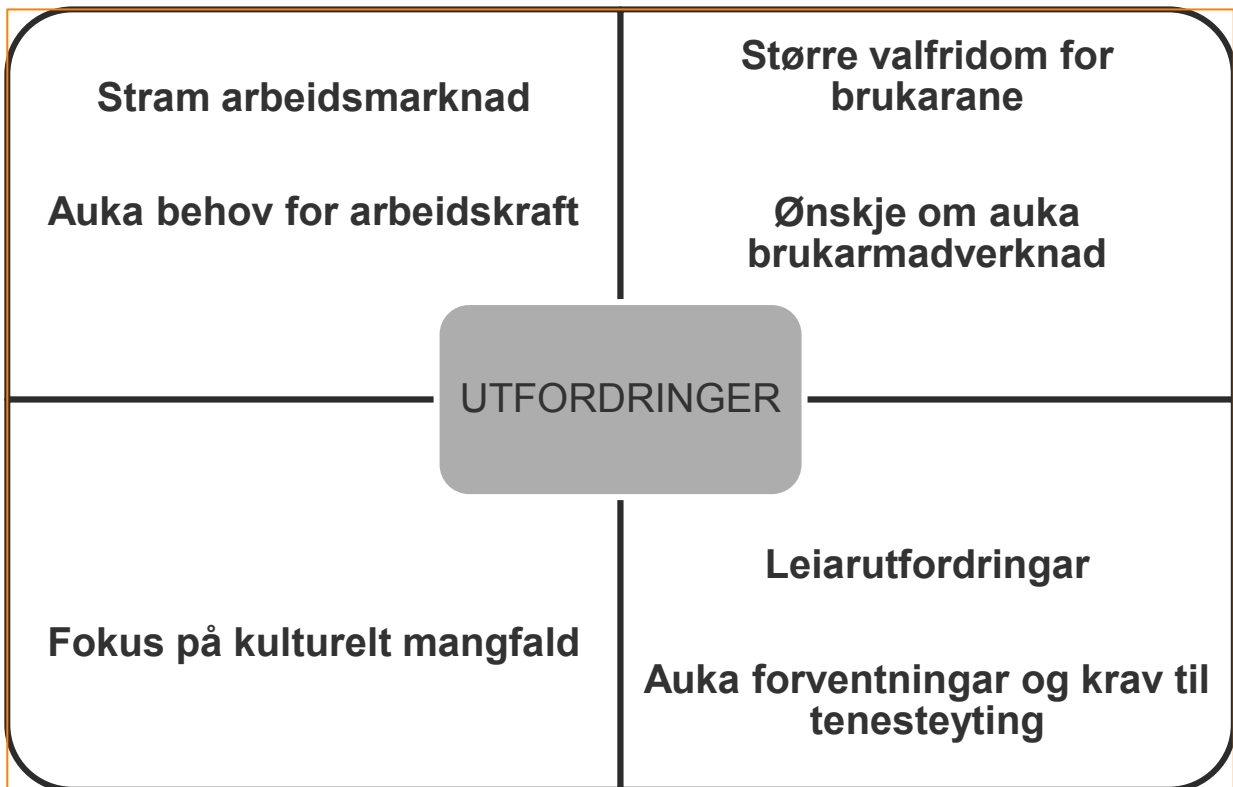


PERSONALPOLITISKE SPELEREGLAR - BEDRIFTSKULTUR

Tilsette i Klepp kommune skal:

- ✓ opptre sannferdig
- ✓ vera saklege i dialog
- ✓ lytta til andre sine meiningar og argument
- ✓ skilja sak frå person
- ✓ ha respekt for andre sine rollar
- ✓ behandla kvarandre som likeverdige
- ✓ fremja fellesinteresser føre eigeninteressar
- ✓ vera villige til å tileigna seg nødvendig kompetanse
- ✓ gi informasjon og tilbakemelding oppover og nedover
- ✓ delta aktivt i beslutningsprosessar og utvikling av mål
- ✓ gi uttrykk for usemje *før* beslutningar vert tatt
- ✓ vera positive til omstilling og utvikling
- ✓ snakka med kvarandre og ikkje om kvarandre
- ✓ visa omsorg og medkjensle
- ✓ gi kvarandre rom for å feila
- ✓ unngå misforståelsar ved å spørja
- ✓ ikkje ha humor som verkar støytande
- ✓ ta medansvar





SENTRALE MÅL

- 1** • Sørgja for utvikling av aktive og gode arbeidsmiljø
- 2** • Sikra nok og kompetent arbeidskraft
- 3** • Leggja til rette for nyskaping og utvikling i oppgåveløysing
- 4** • Leggja til rette for dialog med innbyggjarar og brukarar



ARBEIDSGJEVARSTRATEGI

Arbeidsgjevarstrategien er eitt av fleire innsatsområde for å setja kommunen i stand til å gi innbyggjarane eit tilbod som samsvarar med overordna mål og ambisjonsnivå.

Han skal vera med på å vidareutvikla kommunen som ein attraktiv arbeidsgjevar.

Arbeidsgjevarstrategien handlar om kva retning arbeidsgjevarpolitikken skal ha, og har betydning for korleis han blir gjennomført i praksis.

Arbeidsgjevarstrategien omfattar haldningar, verdiar og handlingar som arbeidsgjevar har i relasjonen mellom:

- a) leiar og medarbeidar,
- b) medarbeidar og innbyggjar/brukar/partner,
- c) arbeidsgjevar og arbeidsmarknad.

Dei viktigaste måla for arbeidsgjevarpolitikken i Klepp kommune framover er å:

- a. sikra nok og kompetent arbeidskraft,
- b. sørgja for utvikling av aktive og gode arbeidsmiljø,
- c. leggja til rette for nyskaping og utvikling i oppgåveløysing,
- d. leggja til rette for dialog med innbyggjarar og brukarar.





Verdiar og etikk

1. Overordna fokus

Etikk - retningsgjevande og bevisstgjerande

- Klepp kommune skal vera ein kommune med høg etisk standard. Openheit og redelighet skal prega kommunen si verksemd og vera grunnlaget for tillit mellom kollegaer og i tilhøvet til innbyggjarane.
- Etisk standard skal bidra til at dei tilsette forheld seg på ein etisk forsvarleg og god måte i det daglege arbeidet, Kommunen skal vera prega av respekt for ulikskap, slik at mangfald og inkludering blir verdsett og viser igjen i heile kommunen.

§ 0 ”- det er lov å bruka vet”

- Klepp kommune vil fokusera på fleksibilitet og kreativitet i løysing og utføring av daglege gjeremål.
- Ein vil byggja på gjensidig tillit, og gi rom for sjølvstende innan vedtekne lover og reglar.

1.2 Hovudmål

- Gi rom for utvikling og vekst for den enkelte medarbeidar.
- Skapa attraktive arbeidsplassar og godt omdømme for kommunen.
- Leggja tilhøva til rette for ein fleksibel og effektiv organisasjon.



Rekruttera og behalda

2.1. Rekruttera og behalda nok og kvalifisert personell til alle område innan kommunen si verksemd og framtidige behov.

Tiltak:

- Profilera kommunen på ein god måte, og marknadsføra gode kommunale ordningar
- Skapa arbeidsmiljø som er energigjevande og utviklande
- Ha opne dialogar mellom tenesteområde, og leggja til rette for tverrfagleg samarbeid som også gir tilsette utviklingsmuligheiter
- Belønna kompetanse, ansvar, innsatsvilje og resultat
- Ha ein målretta og konkurransedyktig lønnspolitikk
- Leggja til rette for etnisk mangfald
- Utvikla tettare forpliktande samarbeid med utdanningsinstitusjonar på alle nivå for å marknadsføra kommunen som arbeidsplass
- Leggja til rette for aktiv bruk av praksisplassar knytte til utdanning
- Gi tilsette muligheit for kompetanseutvikling gjennom kursverksemd, etterutdanning, deltaking i den faglege dialogen på arbeidsplassen, kompetansedeling og rettleiing
- Gjera det mulig, og også utfordra deltidstilsette til, å jobba meir, og få fleire til å jobba i heile stillingar
- Tilby eit livsfaseorientert arbeidsforhold, bl.a. ved å legge til rette for at seniorar kan stå i stillingar lenger, og at sjukemelde kan koma tidlegare tilbake i arbeid
- Ha god fadderordning og god rettleiing for nytilsette



Utvikling

3.1 Kommunen vil satsa på utvikling av organisasjon, tenestetilbod og den enkelte tilsette. Fleksibilitet vil vera gjennomgåande.

3.1.1 Leiarutvikling

Kommunen skal ha dyktige leiarar. Dette er avgjerande for å levera kvalitativt gode tenester.

Tiltak:

- Utvikla dyktige og målbevisste leiarar som gjennom sin leiarskap oppnår resultat gjennom medarbeidarane
- Ha dyktige leiarar som ein avgjerande føresetnad for å kunna behalda og tiltrekkja seg arbeidskraft
- Utvikla ein kultur kor leiarane har fokus på kommunen som heilskap
- Ha leiarar som løyser oppgåvene saman og unyttar mangfaldet
- Ha fokus på muligheter

3.1.2 Kompetanseutvikling

Kommunen ønskjer dyktige, kompetente og motiverte medarbeidarar med vilje til endring og utvikling.

Tiltak:

- Ha kompetanseutvikling gjennom utprøvingar, kurs, rettleiing, mentorordningar og erfaringsoverføring på arbeidsplassen
- Sikra refleksjon over resultat og tilbakemeldingar i samarbeid med kollegaer på arbeidsplassen og på tvers i organisasjonen
- Auka bruken av tverrfaglege arbeidsformer
- Ha dialog med brukarar for erfaringslæring og tenesteutvikling
- Ha gode fagmiljø som sikrar både fagleg og personleg utvikling
- Ha målretta bruk av stipend- og støtteordningar for etter- og vidareutdanning for å ivareta framtidig kompetansebehov



Utvikling

3.1.3 Arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøet skal sikra liv og helse, og skapa trivsel gjennom felles mål, openheit og deltaking på alle nivå.

Tiltak:

- Skapa gode prosessar på den enkelte arbeidsplassen der leiinga og medarbeidarane i fellesskap bidrar til utvikling av organisasjon og tenester
- Gjennomføra arbeidsmiljøkartlegging annakvart år
- Skapa handlingsrom for nye initiativ og utprøvingar – gi rom for å prøva og feila
- Bruka humor som del av kvardagen
- Ha fokus på motivasjon og trivsel som eit felles ansvar
- Vektleggja gode fysiske arbeidsforhold
- Gjera aktivt bruk av HMS



Møteplassar

4.1 Kommunen vil leggja til rette for gode møteplassar både internt i organisasjonen og i høve til brukarane.

Tiltak:

- Den enkelte må ta sitt ansvar og yta sitt bidrag for å løysa oppgåvene for kommunen sine innbyggjarar
- Ha ein fleksibel tenesteyting – arbeida for individuell behandling
- God informasjon om endringar til brukarane og internt i organisasjonen
- Fremja den gode samtalen med brukarane
- Fokusera på tverrfaglege treffpunkt
- Ha fleksible møteplassar ut frå behov
- Ha ein kultur for open dør
- Samarbeid internt og med brukarar/pårørande skal byggja på respekt, tillit og truverde
- Ha godt og formalisert samarbeid med arbeidstakarorganisasjonane





KLEPP KOMMUNE



Klepp Kommune

Rådhuset

Telefon 51 42 98 00

Postboks 25, 4358

Kleppe

www.klepp.kommune.no