



## SANDNES KOMMUNE

### Arbeidsgiverstrategi

**Kommunens sterke vekst og unge befolkning krever utbygging av kommunale tjenester. Arbeidsgiverstrategien peker på de innsatsområder kommunen må være god på for å utvikle organisasjonen og medarbeiderne. Dette for å være en attraktiv arbeidsgiver som er konkurransedyktig og tilbyr gode tjenester til innbyggere og brukere.**

#### Innledning

---

Kommunens visjon "Sandnes – i sentrum for framtiden" er grunnlag for arbeidsgiverstrategien. Som medarbeidere skal vi bidra til en framtidsrettet utvikling av kommunen som tjenesteyter, samfunnsutvikler og organisasjon.

Arbeidsgiverstrategien peker på de innsatsområder kommunen må være god på for å utvikle organisasjonen og medarbeiderne. Dette for å være en attraktiv arbeidsgiver som er konkurransedyktig og tilbyr gode tjenester til innbyggere og brukere.

#### Visjon, verdier, mål og etikk

---

Kommunens visjon "Sandnes – i sentrum for framtiden" er grunnlag for arbeidsgiverstrategien. Som medarbeidere skal vi bidra til en framtidsrettet utvikling av kommunen som tjenesteyter, samfunnsutvikler og organisasjon. Ledere er ansvarlige for at alle medarbeidere blir gjort kjent med kommunens visjon, verdier og etiske retningslinjer.

### Overordnede mål

Med utgangspunkt i visjon og verdier har Sandnes kommune satt seg følgende mål for arbeidsgiverstrategien:

- Vi skal være en foretrukket arbeidsgiver med kompetente ledere.
- Vi skal være nytenkende og skape gode tjenester i samarbeid med våre tjenestemottakere og innbyggere.
- Vi skal legge vekt på både å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere.
- Vi skal være en foregangskommune innen likeverd og mangfold.
- Vi skal tilby konkurransedyktige betingelser.
- Vi skal ha arbeidsplasser som oppleves som trygge, meningsfulle og helsefremmende.

### God ledelse

---

Vi har ledere som får frem det beste i våre kompetente medarbeidere gjennom utøvelse av helsefremmende lederskap.

- Lederstillinger i Sandnes kommune er attraktive og har betydelige beslutningsfullmakter.
- Ledere tar ansvar for egen virksomhet og helheten.

#### Mål:

- Våre ledere involverer, utfordrer, støtter og stiller krav.

#### Lederprinsipper

- Involvere - Involvere medarbeidere i beslutningsprosesser knyttet til utforming av deres oppgaver.
- Utfordre- Utfordre til kreative løsninger som stimulerer utvikling og nytenking.
- Støtte - Støtte, lytte og gi tilbakemelding slik at våre medarbeidere kan mestre sine arbeidsoppgaver best mulig.
- Stille krav - Være tydelige i forhold til resultat, innsats og ansvar.

## Utvikling og innovasjon

---

I Sandnes kommune fremmer vi utvikling og innovasjon ved at vi våger å tenke nytt og skape nye løsninger som gir verdi for virksomheten, samfunnet og innbyggerne våre. Vi involverer medarbeidere, innbyggere, næringsliv og andre samarbeidspartnere for å utvikle smarte og innovative tjenester.

Ledere skal legge til rette for at hver enkelt arbeidsplass preges av en kultur som fremmer nytenkning og innovasjon.

### Mål

- Vi er nytenkende og skaper gode tjenester i samarbeid med våre tjenestemottakere og innbyggere.

### Hva er innovasjon?

Innovasjon skjer når vi tar steget fra gode ideer til gjennomført i praksis. Vi identifiserer behov for noe NYTT, utvikler noe NYTTIG og den nye løsningen blir NYTTIGGJORT. Innovasjon kan innebære både radikale endringer og utvikling i mindre steg.

### Hvordan vi jobber med utvikling og innovasjon?

- Vi har en politisk og administrativ ledelse som inspirerer og tilrettelegger for utvikling og innovasjon.
- Våre medarbeidere tar initiativ og bidrar aktivt.
- Vi involverer våre innbyggere og andre samarbeidspartnere i utviklings- og innovasjonsarbeidet.
- Vi er opptatt av å øke egen innovasjonskompetanse.
- Vi skaper og deltar på arenaer for kunnskapsdeling, både på tvers av fagområder internt og med eksterne aktører.
- Vi tar i bruk teknologi, metoder og innovasjonsverktøy, og nye løsninger utvikles, testes, evalueres og justeres.
- Vi deler ut vår årlige innovasjonspris for å løfte fram gode eksempler på utviklings- og innovasjonsprosjekter.

## Kompetente medarbeider

---

Sandnes kommune har aktive, engasjerte og selvstendige medarbeidere. Vi skal, basert på kommunens verdier, sammen bidra til å realisere kommunens visjon. Våre medarbeidere bygger, vedlikeholder og sikrer kommunens omdømme. Ledere skal rekruttere, utvikle og beholde kompetente medarbeidere gjennom godt lederskap.

### Mål

- Vi rekrutterer, utvikler og beholder kompetente medarbeidere.

### Rekruttere

- Vi skal være aktive og synlige overfor elever i videregående skoler, i studentmiljøer og i arbeidsmarkedet generelt. Vi yter mange forskjellige tjenester til innbyggerne, som bidrar til en rekke meningsfulle arbeidsoppgaver.

### Fagopplæring

For å sikre framtidig faglært arbeidskraft har kommunen en viktig rolle som lærebedrift.

- Vi tilbyr læreplasser innenfor flere ulike fagområder. Opplæringen skal ha god faglig kvalitet og personlig oppfølging av lærlingene.
- Vi tilrettelegger også for at voksne medarbeidere skal kunne ta et fagbrev.

### Utvikle

Fokus på å ivareta og utvikle kompetente medarbeidere vil være av stor betydning for Sandnes kommunes evne til god kvalitet på tjenestene.

- Vi skal være en attraktiv arbeidsgiver som tilbyr interessante og utviklende arbeidsoppgaver og som tilrettelegger for egenutvikling, medinnflytelse og karriereutvikling.
- Vi har et kompetansekartleggingsverktøy, som gir oversikt over kommunens totale kompetansebeholdning, samt gir grunnlag for å avdekke behov for kurs og opplæring.

- Vi gjennomfører også medarbeidersamtalen, samt utarbeidelse av individuelle utviklingsplaner og kompetanseplaner for enhetene i dette verktøyet

### **Beholde kompetente medarbeidere**

Våre medarbeidere er selvstendige og kompetente med ulike preferanser og behov.

- Vi tar ansvar for å tilrettelegge arbeidsforholdene slik at medarbeidere får mulighet til å ta initiativ, fatte selvstendige avgjørelser, samt utvikle sine faglige og sosiale ferdigheter.
- Vi har fokus på læring som gir mulighet for nytenkning og innovasjon, tverrfaglig samhandling og erfaringsutveksling.

### **Konkurransedyktige betingelser**

---

For å få best mulig utførelse av kommunens oppgaver må arbeidsgiver få fram det beste i den enkelte medarbeider. For å beholde og rekruttere dyktige medarbeidere, er det viktig å vite hva som motiverer. Ledere må se den enkelte medarbeider slik at leder kan gi konstruktiv tilbakemelding på innsats, ansvar og resultat.

#### **Mål:**

- Sandnes kommune tilbyr konkurransedyktige betingelser.

### **Konkurransedyktige betingelser**

Erfaring og forskning viser at medarbeidere motiveres av ulike forhold. Dette kan ha sammenheng med verdi- og menneskesyn, alder, livsfase, helse og personlighet.

- Vi skal kunne tilby konkurransedyktige betingelser. Lønn er ett av flere virkemidler i kampen om arbeidskraft både i offentlige og private virksomheter.
- Vi kan også tilby god pensjonsordning, god seniorpolitikk, fleksible arbeidstidsordninger, ulike velferdstilbud, ledere med fokus på medarbeiderutvikling, faglige utfordringer og karrieremuligheter.

### **Lønnspolitikk**

**Sentral lønnspolitikk:** De fleste av kommunens medarbeidere får sin lønnsvekst gjennom sentrale lønnsoppgjør.

- Vi skal være en aktiv medspiller i lønnsoppgjørene ved å gi innspill til de sentrale partene.

**Lokal lønnspolitikk :** Påskjønnelse i form av økt lønn skal brukes for å motivere til kompetanseutvikling, innsats og resultater på individ- og gruppenivå.

- Vi skal bidra til at grupper og enkeltpersoner gis konkurransedyktige betingelser gjennom lokale forhandlinger.
- Vår lønnspolitikk og kriterier for lønnsutvikling er synlige og kjent i hele organisasjonen. Kriterier for lønnsutvikling skal utvikles i samarbeid med tillitsvalgte og medarbeidere.

## Mangfold og likeverd

---

Vi er en foregangskommune innen mangfold og likeverd. Ingen i Sandnes kommune diskrimineres. Etnisk og kulturelt mangfold i befolkningen gjenspeiles i våre medarbeidere. Ledere rekrutterer medarbeidere i et mangfold som gjenspeiler sammensetningen av samfunnet

Vi legger til rette for et likeverdig arbeidsmiljø.

### Mål:

- Vi er en foregangskommune innen mangfold og likeverd.

### Livsfaseperspektiv

- Vi skal søke å tilrettelegge arbeidet ut fra medarbeidernes behov i ulike livsfaser. Dette vil være et viktig bidrag for å beholde arbeidstakere i arbeid lengst mulig, og i størst mulig stillingstørrelse, gjennom yrkeskarrieren. Formålet er å avstemme arbeidslivets krav til arbeidstakers livsfase til det beste både for den enkelte, for kommunen og brukerne.

### Likeverd

En arbeidsplass som kjennetegnes av mangfold har konkurransefortrinn overfor en stadig mer differensiert befolkning.

- Vi tilbyr hele stillinger som gir trygghet til medarbeidere og kvalitet i tjenestene.
- Vi er en aktiv bidragsyter for å rekruttere personer med minoritetsbakgrunn. Den enkelte arbeidsplass må gi likebehandling, spesielt i rekrutteringsprosessen.
- Vi må være åpne for et rikt etnisk mangfold på sine arbeidsplasser.

## Arbeidsmiljø

---

Vi arbeider for å beholde og forsterke gode arbeidsforhold på våre arbeidsplasser.

Vi legger til rette for å beholde og rekruttere medarbeidere med redusert funksjonsevne. Dette skal blant annet vises gjennom høy medarbeidertilfredshet og lavt sykefravær i organisasjonen.

Ledere har kontinuerlig fokus på forbedring av arbeidsmiljøet.

### Mål:

- Vi har arbeidsplasser som oppleves som trygge, meningsfulle og helsefremmende.

### Inkluderende arbeidsliv

Avtalen om et inkluderende arbeidsliv, IA-avtalen, er et virkemiddel for felles innsats innenfor avtalens tre delmål:

- Vi følger opp alle sykemeldte i henhold til gjeldende rutiner. Oppfølgingsplikten skal være kjent av både leder og medarbeider.
- Vi legger til rette for egne medarbeidere med redusert funksjonsnivå samt legge til rette for at personer med nedsatt funksjonsnivå som står utenfor arbeidslivet, skal gis tilbud om arbeidspraksis i kommunen.
- Vi legger til rette for å øke avgangsalder for ansatte i kommunen.

### Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø

Godt psykososialt arbeidsmiljø er grunnlag for trivsel, trygghet, god læring, kreativitet og effektivitet på den enkelte arbeidsplass.

- Våre rutiner for varsling av kritikkverdige forhold på arbeidsplassen skal bidra til å forebygge at uheldige psykososiale forhold oppstår på kommunens arbeidsplasser.

#### **Fysiske og ergonomiske forhold**

- Vi tilbyr våre medarbeidere arbeidslokaler med inn klima, lys- og støyforhold som tilfredsstillende myndighetskrav.
- Vi har fokus på ergonomi og gir nødvendig veiledning og opplæring i god arbeidsteknikk, for å forebygge skader og belastningslidelser.

#### **Helsefremmende tiltak**

- Vi legger til rette for helsefremmende tiltak for sine medarbeidere gjennom tiltak av sosial, kulturell og trivselsmessig art.
- Vi har en rusmiddelpolitikk som fokuserer på opplysning og bevisstgjøring av medarbeidere. Rusmiddelpolitikken bidrar til å hindre rusavhengighet hos medarbeidere og forhindrer negative konsekvenser for arbeidsmiljøet.

Vil du lese mer?

---

[Her kan du lese hele arbeidsgiverstrategien \(/politikk-og-administrasjon/Jobb-i-Sandnes-kommune/arbeidsgiverstrategi/\)](#)

Publisert: 02.05.2017 13:37

Sist endret: 06.03.2018 10:00