



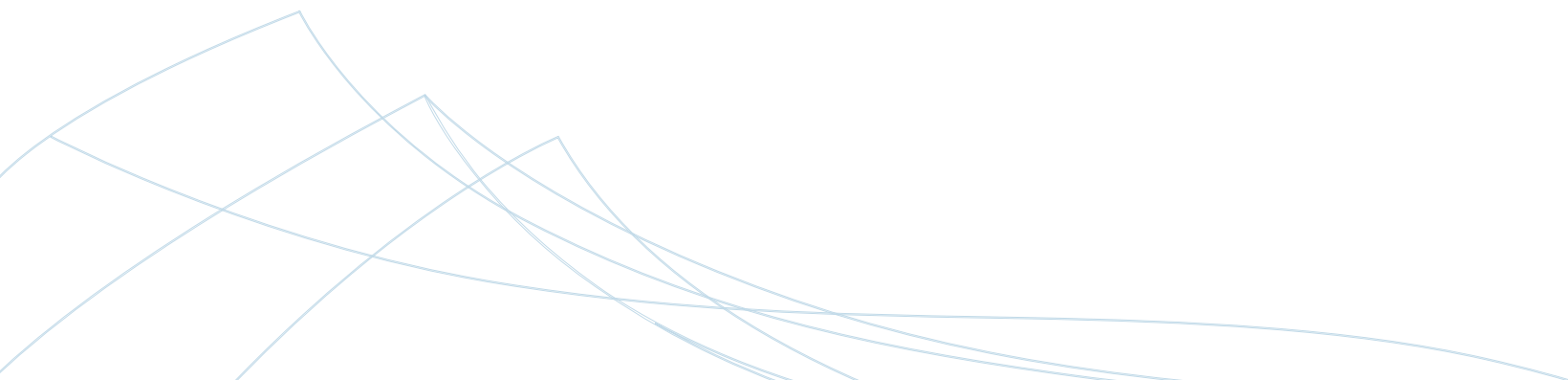
ARBEIDSGIVERPOLITIKK

Arbeidsgiverpolitikken i Sandefjord kommune er et resultat av en prosess hvor tillitsvalgte, verneombud, folkevalgte og ledere har bidratt.



SANDEFJORD KOMMUNE

2025



Forord

Sandefjord kommune er en samfunnsbygger, tjenesteleverandør og arbeidsgiver med et unikt samfunnsoppdrag. Vår visjon, «Sammen fremover for vekst og utvikling», og våre verdier «ansvarlighet» og «åpenhet», danner grunnlaget for vårt arbeid. Kommunens hovedoppgaver er å bidra til god samfunnsutvikling, levere velferdstjenester til innbyggerne og legge til rette for lokaldemokratiet.

Arbeidsgiverpolitikken skal støtte opp under kommunens målsettinger ved å fremme en fremtidsrettet og endringsorientert organisasjon. Våre medarbeidere skal levere tjenester med høy kvalitet, faglig stolthet, og opptre etisk forsvarlig for å sikre befolkningens tillit til forvaltningen. Gjennom sitt engasjement og sin jobbutførelse bidrar de til at Sandefjord kommune er et godt sted å leve, bo og arbeide.

For å nå våre mål for tjenesteleveranse, sikrer vi tilstrekkelig kapasitet og kompetanse, ivaretar medarbeidere og ledere, og legger til rette for nye arbeidsmåter og organisering. Effektivitet og kvalitet i tjenesteytingen oppnås gjennom åpen dialog og godt samarbeid mellom folkevalgte, ledere, ansatte, tillitsvalgte og verneombud.

I lys av Perspektivmeldingen 2024, som understreker behovet for å øke arbeidsdeltakelsen og nærværet, vil vi arbeide målrettet for å tiltrekke og beholde dyktige medarbeidere i en tid med økt konkurranse om arbeidskraften. Vi vil arbeide aktivt for å redusere sykefraværet gjennom forebyggende tiltak, tilrettelegging og tett oppfølging. Dette er avgjørende

tiltak for å sikre at Sandefjord kommune også fremover kan levere tjenester av høy kvalitet og opprettholde et bærekraftig arbeidsmiljø.

Arbeidsgiverpolitikken synliggjør vårt samfunnsoppdrag, prioriterte innsatsområder, strategier og konkrete mål på hvert innsatsområde. Utarbeidelsen av denne politikken er et resultat av en bred prosess og godt samarbeid mellom alle involverte parter. Sammen framover skal vi løse vårt oppdrag som samfunnsbygger, tjenesteleverandør og arbeidsgiver



Bjørn Ole Gleditch
Ordfører



Kristin Flåtten
Kommunedirektør

Innhold

Arbeidsgiverpolitikk (forside)	1
Forord	3
Innledning	5
Formål med arbeidsgiverpolitikk	5
Bærekraftdimensjoner	5
Visjon, verdier og forventninger	8
Arbeidsgiverpolitikkenes målsetting	9
Innsatsområder	10
1. God ledelse og gode medarbeidere	10
2. Trygt arbeidsmiljø og høyt nærvær	11
3. Beholde, utvikle og rekruttere ledere og medarbeidere	12
4. Innovasjon og utvikling	14
5. Kommunikasjon	16
Gjennomføring og oppfølging av arbeidsgiverpolitikken	17
Skjema	18

Innledning

Formål med arbeidsgiverpolitikk

For å møte fremtidige utfordringer har Sandefjord kommune som ambisjon å være en framtidsrettet, attraktiv og foretrukket arbeidsgiver.

Vår arbeidsgiverpolitikk skal sette ledere og medarbeidere i sentrum for utvikling av gode tjenester for våre innbyggere, og være en felles plattform for folkevalgte, ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte.

Arbeidsgiverpolitikken skal være et styringsverktøy som sikrer felles retning gjennom definerte prioriteringer og konkrete mål, og henger tett sammen med kommuneplanens samfunnsdel.

Bærekraftdimensjoner

Kommuneplanens samfunnsdel 2025-2037 gir retningen kommunen ønsker å gå i et langsiktig perspektiv. Planen bygger på FNs bærekraftsmål innenfor de tre bærekraftsdimensjonene; sosial, økonomisk og miljømessig bærekraft. Samfunnsdelen skal danne grunnlaget for å skape lokal bærekraft på disse tre feltene og beskriver langsiktige utfordringer og målsettinger for kommunen.

Arbeidsgiverpolitikken skal understøtte kommuneplanens målsettinger.

For å sørge for en bærekraftig utvikling av kommunens tjenester, skal kommunen aktivt jobbe med helsefremmende arbeidsmiljøer, høyt nærvær og heltidskultur. Dette vil sikre kontinuitet i tjenestene, utvikling og effektivisering av arbeidsprosesser.

Hver enkelt leder skal operasjonalisere strategier og mål og bidra til at medarbeiderperspektivet, økonomiperspektivet og innbyggerperspektivet i kommunen ivaretas.



Figur 1 Bærekraftsdimensjoner i kommuneplanens samfunnsdel 2025-2037

”

Hver enkelt leder skal operasjonalisere strategier og mål og bidra til at medarbeiderperspektivet, økonomiperspektivet og innbyggersperspektivet i kommunen ivaretas.

Medarbeiderperspektivet

Godt medarbeiderskap skal sikres gjennom godt lederskap. På hvert ledernivå skal det arbeides for et høyt nærvær og godt arbeidsmiljø preget av tillit og mestring. Ledere skal legge til rette for utvikling og nyskaping.

Økonomiperspektivet

Økonomiperspektivet skal ivaretas gjennom gode rutiner, gevinstrealisering og kunnskap om framtidige behov, samt kontinuerlig forbedring og ansvarlighet hos den enkelte leder.

Innbyggerperspektivet

Innbyggere i Sandefjord kommune skal møtes med god service og tjenesteleveranse, samt åpenhet og profesjonalitet. Våre tjenester skal være lett tilgjengelige. Brukermedvirkning og innbyggerinvolvering skal stå sentralt.



Visjon, verdier og forventninger

Sandefjord kommunes arbeidsgiverpolitikk har sin forankring i kommunens visjon, verdier og forventninger.

Visjon

Vår visjon er SAMMEN FREMOVER FOR VEKST OG UTVIKLING. Visjonens styrke er knyttet til framdrift, fellesskap og nyskaping, og omfatter kommunen som samfunn og som organisasjon.

Verdier

Våre verdier er ANSVARLIGHET OG ÅPENHET.

- **Ansvarlighet:** Vi skal være en effektiv organisasjon som har fokus på brukerne og forsvarlige tjenester. Vi skal utvise faglig soliditet, nøktern pengebruk og god internkontroll.
- **Åpenhet:** Vi skal sørge for åpne beslutningsprosesser, innbyggerdialog og brukermedvirkning. Vi skal sikre færrest mulig lukkede møter og saker, samt god informasjon til ansatte, folkevalgte og innbyggere.

Kommunens verdier skal prege samspillet mellom folkevalgte, ledere, ansatte, tillitsvalgte og verneombud, samt kjennetegne oss som organisasjon og som arbeidsgiver.



Vår visjon er SAMMEN FREMOVER FOR
VEKST OG UTVIKLING.

Forventninger

Alle ansatte skal kunne forvente en tydelig arbeidsgiver og en arbeidsplass der de får bidra med egen kompetanse for å nå målene som er satt. Som arbeidsgiver har Sandefjord kommune følgende forventninger til ledere, ansatte, tillitsvalgte og verneombud:

- **Ledere:** Ledere på hvert enkelt ledernivå skal ta ansvar for eget område. Dette følger av prinsippet om enhetlig ledelse som praktiseres i Sandefjord kommune, og som innebærer et totalansvar for personal, økonomi, utvikling og resultat. Ledere skal samtidig bidra til helheten og kommunens samlede tjenester.
- **Medarbeidere:** Alle medarbeidere skal ta ansvar for eget arbeid og oppnå resultater på sitt område. De skal være løsningsorienterte og gode bidragsytere i eget arbeidsmiljø.
- **Tillitsvalgte og verneombud:** Tillitsvalgte og verneombud skal ta et felles ansvar for virksomhetens utvikling gjennom godt samarbeid og god rolleforståelse i henhold til arbeidsmiljøloven og hovedavtalen.



Våre verdier er
ANSVARLIGHET OG
ÅPENHET

Arbeidsgiverpolitikkenes målsetting

Arbeidsgiverpolitikkenes hovedmålsetting er å sette ledelse og medarbeiderskap i sentrum for utvikling av gode tjenester for våre innbyggere. Sandefjord kommunes prioriterte arbeidsgiverpolitiske målsettinger kan oppsummeres i følgende fem innsatsområder:

1. God ledelse og gode medarbeidere
2. Trygt arbeidsmiljø og høyt nærvær
3. Rekruttere, utvikle og beholde ledere og medarbeidere
4. Innovasjon og utvikling
5. Kommunikasjon internt og eksternt

Hver enkelt leder er ansvarlig for at de arbeidsgiverpolitiske innsatsområdene operasjonaliseres gjennom konkrete tiltak på eget tjenesteområde.



Sandefjord kommune har fem innsatsområder



Innsatsområder

1. God ledelse og gode medarbeidere

God ledelse

En god leder gir retning, er trygg og tydelig, ser og anerkjenner medarbeidernes kompetanse, motiverer og oppnår resultater. En viktig lederoppgave er å legge til rette for godt medarbeiderskap ved å motivere og ansvarliggjøre medarbeidere. Det skal legges til rette for deling, læring og utvikling. Ledere har ansvaret for å utforme organisasjonen slik at det oppnås gode resultater for brukere og innbyggere.

God ledelse sikres gjennom en tydelig linjeledelse og gjennom kontinuerlig og systematisk kompetanseheving.

Tydelig linjeledelse betyr forutsigbarhet, strategi og struktur. Det innebærer langsiktige prioriteringer med evne til å omsette strategi til praktisk handling, se behov, sammenhenger og den røde tråden i organisasjonen.

Strategi: Tydelig linjeledelse oppnås gjennom deltakelse i etablerte møteplasser og arenaer på tvers. Lederavtaler etableres og skal sees i sammenheng med organisasjonens øvrige mål.

Kontinuerlig og systematisk kompetanseheving gir økt profesjonalitet og kompetanse i lederrollen. Det innebærer et ønske om forbedring, kvalitetsheving og om å bygge en kultur for læring.

Strategi: Ledersatsinger skal understøtte organisasjonens behov på kort og lang sikt, og kompetanseheving skal skje i etablerte arenaer for å utvikle lederrollen. Kursing og opplæring skal gi kunnskap om 10-FAKTOR som utviklingsverktøy for styrket medarbeiderskap.



En god medarbeider tar ansvar for eget arbeid, er løsningsorientert, endringsvillig og bidrar til eget arbeidsmiljø og omdømme.

Gode medarbeidere

Godt medarbeiderskap handler om hvordan hver enkelt medarbeider tar ansvar for arbeidsoppgaver, kollegaer og organisasjon. Oppgaver skal utføres på en profesjonell måte i møte med innbyggere, kollegaer og arbeidsgiver. En god medarbeider tar ansvar og initiativ i eget arbeid, er løsningsorientert, endringsvillig og bidrar til eget arbeidsmiljø og kommunens omdømme.

Godt medarbeiderskap sikres gjennom framsnakking av våre roller, og utvikling av robuste fag- og arbeidsmiljøer.

Medarbeiderskapet skal ha myndiggjorte medarbeidere som har eierskap til felles mål og har felles forståelse og bevissthet om kommunen som samfunnsbygger og leverandør av gode tjenester.

Strategi: Tillit og trygghet skal prioriteres i alle arbeidsmiljøer med tydelige roller og ansvarsområder. Kompetanse skal bygges og deles.

Robuste fagmiljøer med god oversikt over kompetanse og arbeidsfordeling skal være standard. Ved avgang av nøkkelpersoner må det sikres overføring av kompetanse.

Strategi: Robuste fagmiljøer skal etableres gjennom kunnskapsdeling, ved å fremme delingskultur og god rekruttering.

2. Trygt arbeidsmiljø og høyt nærvær

Et trygt arbeidsmiljø og et høyt nærvær er viktige forutsetninger for å løse organisasjonens oppdrag og bidra til gode tjenester. I et trygt arbeidsmiljø blir medarbeiderne sett, hørt og ivaretatt. De opplever mestring, har gode utviklingsmuligheter og stor grad av medarbeidertilfredshet. Ledere og den enkelte ansatte skal aktivt bidra til samarbeid ved å dele informasjon og kunnskap, og framsnakke arbeidsmiljøet.

Kultur for høyt nærvær og trygt arbeidsmiljø utvikles gjennom kulturbygging, god dialog, positive holdninger, dedikerte ledere og utvikling med 10-FAKTOR som verktøy.

Kulturbygging skal fremme kommunens verdigrunnlag, nærvær, utvikling og engasjement.

Strategi: Kultur for samskaping og felles utvikling i kommunen skal prioriteres, hvor mål og retning kommuniseres tydelig, forankres i lederlinjen og gjennomføres på tvers i organisasjonen.

Dedikerte ledere forstår og praktiserer arbeidsgiverrollen, følger lov og avtaleverk og synliggjør mål og forventninger. En viktig del av lederrollen handler om å motivere og mobilisere kompetansen i medarbeiderskapet.

Strategi: Lederkompetanse, lederutvikling og en felles ledelseskultur prioriteres. Ledersamlinger skal følges opp med påfølgende oppfølging i kommunalområdene.



En god leder gir retning, er trygg og tydelig, ser og anerkjenner medarbeidernes kompetanse, motiverer og oppnår resultater.



I et trygt arbeidsmiljø blir medarbeiderne sett, hørt og ivaretatt. De opplever mestring, har gode utviklingsmuligheter og stor grad av medarbeidertilfredshet.

Dedikerte medarbeidere tar ansvar og initiativ og er bevisst egen rolle i å bidra til delingskultur, samarbeid og høy grad av nærvær på arbeidsplassen.

Strategi: God kommunikasjon og dialog mellom leder og medarbeider om forventninger til roller, påvirkning og medvirkning. Oppfølging av resultater etter medarbeiderundersøkelsen på gruppenivå og individnivå skal sørge for gode mestringsklimaer og samhandling, kompetansedeling og felles kultur for forbedring og utvikling.

10-FAKTOR skal bidra til gode tjenester, høyt nærvær og helsefremmende arbeidsmiljø.

Strategi: Ledere har ansvar for å benytte 10-FAKTOR som verktøy for å utvikle både nærværarbeidet og arbeidsmiljøet. Oplæring og kompetanseheving skal gis til ledere om 10-FAKTOR som utviklingsverktøy.



3. Beholde, utvikle og rekruttere ledere og medarbeidere

For å møte fremtidige utfordringer, den økte konkurransen om arbeidskraften, samt være en attraktiv arbeidsgiver skal Sandefjord kommune arbeide strategisk med å beholde, utvikle og rekruttere medarbeidere med rett kompetanse. Vår lønnspolitikk er en del av personalpolitikken i Sandefjord kommune og har som mål å bidra til at kommunen rekrutterer og beholder kompetente medarbeidere i tråd med fremtidig arbeidskraftsbehov.

Rekruttere kompetente ledere og medarbeidere

Riktige ansettelser er avgjørende for kvaliteten på arbeidet som blir utført og de tjenestene vi leverer. Vi skal sikre at vi velger rett person, tar gode beslutninger og unngår feilansettelser ved å ha en kompetansebasert standardisert rekrutteringsprosess.

Rekruttering av kompetente ledere og medarbeidere skal gjennomføres ved bruk av profesjonelle rekrutteringsprosesser.

Strategi: Sandefjord kommunes rutine for rekruttering skal benyttes i alle rekrutteringsprosesser. Rutine for rekrutteringen tar utgangspunkt i de metoder og prosedyrer som anbefales og som beviselig øker sannsynligheten for at vi velger rett person.



Riktige ansettelser er avgjørende for kvaliteten på arbeidet som blir utført og de tjenestene vi leverer.

Utvikle og beholde kompetente ledere og medarbeidere

Medarbeidernes opplevelse av å få benyttet egen kompetanse har stor betydning for å handle, prestere og nå mål, som igjen bidrar til jobbtrivsel, indre motivasjon, mestring og verdiskapning. For å utvikle og beholde kompetente ledere og medarbeidere må det arbeides systematisk med resultater på mestringsklima, kompetanse- og karriereutvikling. Det skal aktivt jobbes med en aldersbevisst ledelse for å sikre økt arbeidsdeltakelse.

Mestringsklima er et arbeidsmiljø der medarbeidere motiveres av å lære, utvikle, dele kompetanse og samarbeide fremfor å rivalisere om å bli best.

Strategi: 10-FAKTOR skal aktivt benyttes for å fremme mestringsklima, skape engasjement for oppgaven og ansvarliggjøre medarbeiderskapet.

Kompetanseutvikling skal synliggjøres gjennom kartlegging av hver enkelt medarbeiders kompetanse, ved å prioritere tid og ressurser til kompetanseutvikling og gjennom utvikling av ledertalenter.

Strategi: Kompetanseutvikling eller mobilisering av eksisterende kompetanse planlegges opp mot relevante kortsiktige- og langsiktige tjenestebehov. Gjennom årlige medarbeidersamtaler kartlegges ansattes kompetanse. Leder forpliktes til å tilrettelegge for relevant kompetanseutvikling og -deling. Den ansatte forpliktes til å følge opp de aktiviteter som avtales for å sikre kompetanseutvikling og -deling.

Karriereutvikling skal foregå både sideveis og oppover i organisasjonen.

Strategi: Det skal legges til rette for endring av karrierevei og intern mobilitet.



For å utvikle og beholde kompetente ledere og medarbeidere må det arbeides systematisk med resultater på mestringsklima, kompetanse- og karriereutvikling.

4. Innovasjon og utvikling

I Sandefjord kommune skal det legges til rette for nye arbeidsmåter og organisering. Innovasjon i tjenesteutvikling og oppgaveløsning har betydning for utvikling av arbeidsmetoder og samarbeidskonstellasjoner. Vi skal tenke nytt om innbyggernes rolle og ansvar i utforming av tjenestene, søke nye aktører og samarbeidspartnere i tjenesteutviklingen, samt fremme ny teknologi og ny metodikk på alle områder.

Nye arbeidsmåter og organisering

For å sikre kvalitet og effektivitet i våre tjenester må vi dyrke en kultur som legger til rette for nye impulser, innspill og innovasjon. Gjennom oppgavefordeling og ledelse legger Sandefjord kommune tilrette for nye arbeidsmåter og organisering av tjenestene.

Innovasjon innebærer å oppdage og realisere nye løsninger som er verdifulle for virksomheten. Sandefjord kommune skal være innovativ, ta i bruk ny teknologi og nye organisasjons- og samhandlingsformer som understøtter samfunns- og tjenesteutviklingen.

Strategi: Nye impulser og innspill skapes gjennom å gi ansvar og muligheter og autonomi i oppgaveløsning. Ledere skal legge til rette for små og store innovasjoner ved å etablere arenaer for samhandling, kompetansebygging og strategisk arbeid.



Vi må dyrke en kultur som legger til rette for nye impulser, innspill og innovasjon.

Nytenkning om innbyggernes rolle og ansvar i utforming av tjenestene

For å sikre at våre tjenester endres og fornyes i takt med innbyggernes behov kreves nyorientering knyttet til deres rolle og ansvar i utforming av tjenestene. Sandefjord kommune skal ivareta innbyggernes rolle ved å utforske og ta i bruk nye metoder og teknologi for brukermedvirkning.

Brukermedvirkning skal ivaretas gjennom involvering, åpenhet og transparent tjenesteleveranse.

Strategi: Informasjon om kommunens virksomhet skal være tilgjengelig for innbyggerne på relevante plattformer.



Sandefjord kommune skal ivareta innbyggernes rolle ved å utforske og ta i bruk nye metoder og teknologi for brukermedvirkning.

Finne nye aktører og samarbeidspartnere i tjenesteutviklingen

Frivilligheten er et supplement for å forsterke tjenester og aktiviteter. Utvikling av tjenester i samarbeid med frivillige og sosiale entreprenører utfordrer arbeidsgiverrollen, og kravene til kompetanse og ferdigheter hos ledere og medarbeidere. Med god samspillskompetanse, bevissthet og forståelse for hverandres egenart og ulike roller, vil nye relasjoner kunne videreutvikles.

Innovasjon i frivillighetsarbeid og samarbeid med sosiale entreprenører skal videreutvikles ved å benytte nye arenaer og nye teknologiske samarbeidsplattformer.

Strategi: Sandefjord kommune skal finne nye aktører og samarbeidspartnere gjennom satsing på innovasjon i frivillighetsarbeid, samarbeid med sosiale entreprenører og omdømmebygging. Sosiale entreprenører og frivillige skal rekrutteres og profileres gjennom kampanjer, og verdsettes gjennom inkludering i arrangementer.

Omdømmebygging skal styrkes gjennom framsnakking av tjenester og områder vi lykkes på.

Strategi: Tjenesteinnovasjon og tidlig bruk av teknologiplattformer skal formidles.

Ny teknologi

Innføring og nyttiggjøring av digital teknologi vil ha betydning i møte med utfordringsbildet i kommunal sektor. Teknologi og kunstig intelligens vil gi nye måter å løse oppgaver på, som igjen bidrar til effektivisering av arbeidsoppgaver og raskere og bedre tjenesteleveranser.

Digitalisering av prosesser og økt bruk av KI skal sikre god ressursutnyttelse internt i organisasjonen, og bidra til bedre tjenestekvalitet for innbyggere og brukere.

Strategi: Digitaliseringsprosjekter skal utforskes og tas i bruk for å skape mer sammehengende tjenester og effektivisere prosesser. Kommunen må arbeide kontinuerlig med utvikling av digital kompetanse, og øke bevisstheten om hvordan kunstig intelligens og ny teknologi kan tas i bruk for å gi bedre tjenester.



Sandefjord kommune skal finne nye aktører og samarbeidspartnere gjennom satsing på innovasjon i frivillighetsarbeid, samarbeid med sosiale entreprenører og omdømmebygging.

5. Kommunikasjon

Intern og ekstern kommunikasjon er særlig knyttet opp mot målet om sosial bærekraft, som beskrives med tillit, tilhørighet, trygghet og tilgjengelighet. Sandefjord kommune skal være åpen, tydelig og tilgjengelig i tråd med våre verdier ansvarlighet og åpenhet.

Ekstern kommunikasjon

Ledere har et særskilt ansvar for å følge opp kommunens kommunikasjonsstrategi. Alle ansatte og folkevalgte er ambassadører i møtet med innbyggerne, og må ha en bevissthet til egen adferd og holdninger.

Bevissthet om egen rolle som ansatt i Sandefjord kommune er viktig for å levere gode tjenester, og for kommunens omdømme.

Strategi: God kommunikasjon styrker kommunens omdømme og bidrar til å gjøre kommunen til en attraktiv arbeidsplass. Som arbeidsgiver skal vi gi korrekt informasjon om kommunens tjenester til våre innbyggere.



Alle ansatte og folkevalgte er ambassadører i møtet med innbyggerne

Intern kommunikasjon

Åpen dialog og god kommunikasjon mellom ledere, ansatte, tillitsvalgte og verneombud er en forutsetning for å lykkes i å utvikle og levere gode tjenester til våre innbyggere. For å sikre god intern kommunikasjon skal vi være proaktive og fremme kommunikasjon i våre interne kanaler og i lederlinjen.

Måltrettet kommunikasjon skal sikre at ansatte får tilstrekkelig og nødvendig informasjon for å utvikle og levere gode tjenester innenfor eget arbeidsområde.

Strategi: Kommunikasjonsarbeidet må være integrert i daglig oppgaveløsning. Beslutninger og prioriteringer skal formidles ved bruk av interne informasjonskanaler. Det skal være tett dialog i lederlinjen og mellom ledernivåer.



Åpen dialog og god kommunikasjon mellom ledere, ansatte, tillitsvalgte og verneombud er en forutsetning for å lykkes i å utvikle og levere gode tjenester til våre innbyggere

Gjennomføring og oppfølging av arbeidsgiverpolitikken

Arbeidsgiverpolitikken konkretiseres av hver enkelt leder, på hvert enkelt innsatsområde. De konkrete mål og tiltak som settes på eget område skal revideres årlig og følges opp i lederlinjen og i ledersamtaler.

Arbeidsgiverpolitikken skal revideres hvert fjerde år, etter valg av nytt kommunestyre.



Skjema



Mål og tiltak på eget område

Arbeidsgiverpolitikken skal operasjonaliseres av hver enkelt leder, på hvert enkelt innsatsområde. Det er en forutsetning at ansatte, tillitsvalgte og vernetjenesten deltar for at prosessen skal bli vellykket. Konkrete mål og tiltak på innsatsområdene, revideres årlig og følges opp i lederlinjen og i ledersamtaler.

1.1 God ledelse og gode medarbeidere

1.1.1 God ledelse

Konkrete mål og tiltak på eget område:

1.1.2 Gode medarbeidere

Konkrete mål og tiltak på eget område:

1.2 Trygt arbeidsmiljø og høyt nærvær

Konkrete mål og tiltak på eget område:

1.3 Rekruttere, utvikle og beholde ledere og medarbeidere

1.3.1 Rekruttere kompetente ledere og medarbeidere

Konkrete mål og tiltak på eget område:

1.3.2 Utvikle og beholde kompetente ledere og medarbeidere

Konkrete mål og tiltak på eget område:

1.4 Innovasjon og utvikling

1.4.1 Nye arbeidsmåter og organisering

Konkrete mål og tiltak på eget område:

1.4.2 Nytenking om innbyggernes rolle og ansvar i utforming av tjenestene

Konkrete mål og tiltak på eget område:

1.4.3 Finne nye aktører og samarbeidspartnere i tjenesteutviklingen

Konkrete mål og tiltak på eget område:

1.4.4 Ny teknologi

Konkrete mål og tiltak på eget område:

1.5 Kommunikasjon

1.5.1 Ekstern kommunikasjon

Konkrete mål og tiltak på eget område:

1.5.2 Intern kommunikasjon

Konkrete mål og tiltak på eget område:



**SANDEFJORD
KOMMUNE**