

# Verdigrunnlag

Trygghet  
Respekt  
Utvikling



## Hva vil vi?

Visjon:

Jæren Industripartner skal bidra til at yrkeshemmede får personlig utvikling og økt livskvalitet gjennom meningsfylt arbeid.

Vi skal aktivt integrere yrkeshemmede i arbeidslivet og positivt påvirke holdningene til hva de kan tilføre arbeidsmarkedet.

Vårt mål er å være blant de beste bedriftene i vår bransje og en foretrukket samarbeidspartner for NAV sine ulike arbeidsmarkedstiltak i kommunene Klepp, Time og Hå.

Verdigrunnlaget er utviklet for oss som arbeider i Jæren Industripartner, men er også et uttrykk for hvordan vi ønsker å bli oppfattet av brukere av våre tjenester, samarbeidspartnere, kunder og eierkommunene.

Vi som har ansvaret og utfordringen med å lede andre mennesker er rollemodeller, noe som krever bevissthet, selvdisciplin og karakter.

Verdigrunnlaget klargjør hvilke verdier vi forventer skal være styrende for holdninger og atferd i bedriften, og hva som kan fremme dette. Daglig fokus på Trygghet, Respekt og Utvikling skal være et virkemiddel for å fremme en bedriftskultur som bidrar til å virkeliggjøre vår visjon og nå våre strategiske mål for organisasjonen.

---

Arild Kastmann  
Adm. dir.

**I Jæren Industripartner har vi i fellesskap bestemt at våre kjerneverdier er:**

### **Trygghet**

Jeg snakker med, og ikke om, de det gjelder.

Jeg sjekker ut andres utsagn for å bli trygg.

Jeg er inkluderende.

Jeg er en klar og forutsigbar leder.

Jeg gir god og tydelig informasjon.

### **Respekt**

Jeg respekterer at andre er ulik meg og har andre meninger.

Jeg viser interesse for mine kollegaer.

Jeg er lydhør.

Jeg gir tilbakemelding.

### **Utvikling**

Jeg søker nødvendig kompetanse for å utføre jobben.

Jeg stiller realistiske mål og krav.

Jeg motiverer andre.

Jeg er løsningsorientert.

Jeg tar ansvar.



## Trygghet

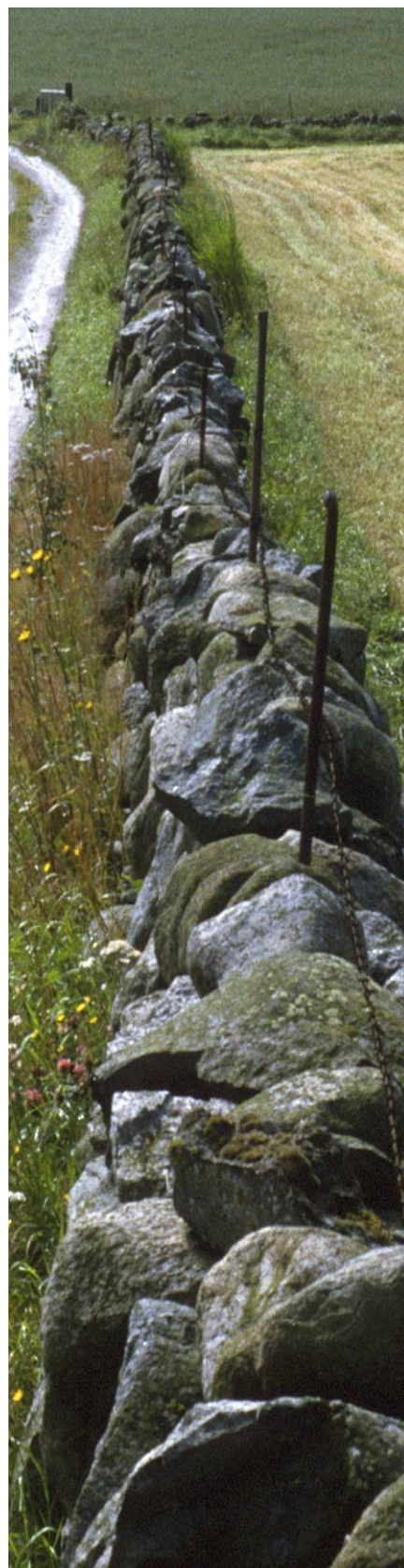
På Jæren brukes steingarden som eiendomsgrense og for å holde dyra på plass for å skape trygghet for bonden.

I Jæren Industripartner AS er vi opptatt av å skape trygge og gode arbeidsplasser for alle. Vi skal ha trygghet i form av fysisk sikkerhet på arbeidsplassen. Trygghet er et av de viktigste behov i Maslows behovspyramide.

På det mellommenneskelige området skal vi skape trygghet ved et bevisst lederskap og gode kollegiale forhold. Dette oppnår vi ved at vi alle er klare og forutsigbare og gir god og tydelig informasjon. Vi skal opptre inkluderende i forhold til våre kollegaer og snakke med hverandre og ikke om hverandre.

Gjennom trygge og gode omgivelser skaper vi de beste forhold for å utvikle det enkelte mennesket og utvikle arbeidsplassene våre. Ved å ha felles realistiske mål for individ og organisasjon vil vi også utvikle bedriften som organisasjon og arbeidsplass. En organisasjon som utvikler seg sammen med oss vil gi oss trygghet for fremtiden.

Å bygge steingard er tungt arbeid. Men den står støtt gjennom all slags vær.





## Respekt

En folkelig måte å uttrykke toleranse på er å si at vi har takhøyde. Bruker vi himmelen som bilde på taket, så er det er ikke mange plasser at takhøyden er større en på Jæren. Vårt verdigrunnlag gjenspeiler at vi har stor takhøyde for hverandre.

For å utvikle og innarbeide verdier i en organisasjon er Respekt sentralt og viktig. Visdomsordet; "Gjør mot andre som du vil andre skal gjøre mot deg" er respekt uttrykt på en folkelig måte.

I et moderne yrkesliv er vi avhengig av nære relasjoner med kollegaer for å fungere godt sosialt og profesjonelt. Det betyr at vi som enkeltpersoner i en organisasjon må respektere at andre har ulike meninger og andre måter å løse oppgavene på.

Skal vi utvikle oss som personer og som organisasjon trenger vi alle å bli sett og respektert, og det kan vi gjøre ved å vise interesse for hverandre. Ved å være en spørrende og lyttende kollega som ikke avbryter andres samtale viser vi at vi respekterer dem.

Respekt innebærer også å gi tilbakemeldinger til kollegaer. Det kan være positive tilbakemeldinger som er lette å gi, men også kritiske tilbakemeldinger som kan være ubehagelige. Det er viktig at vi gjør dette på en god måte slik at det oppleves som respektfullt både å gi og ta imot tilbakemeldinger.

Horisonten er høy, bred, dyp og romslig. Den har plass til oss alle.



## Utvikling

Veien kan være smal og svingete med ukjente utfordringer som ligger foran oss. Vi må ha mot for å tørre å gå fremover og finne ut hva som ligger bak neste sving.

Veien fremover er avhengig av at vi som individer og organisasjon utvikler oss. Den som ikke utvikler seg står ikke stille, men blir liggende etter. Det gjelder like mye for enkeltpersoner som for organisasjoner.

For medarbeiderne i organisasjonen er det viktig å søke den nødvendige kompetansen for å utføre jobben sin. Organisasjonskompetansen er summen av kompetansen til alle medarbeiderne. For å utvikle organisasjonen må vi sørge for å utvikle den enkelte medarbeider.

For å skape utvikling er det viktig å ha realistiske mål og krav som er kjente og oppnåelige. Det gir en følelse av å mestre oppgaven, noe som øker motivasjonen. Vi må alle bidra med å motivere andre ved å stille realistiske mål og krav.

Utvikling fører til at vi gjør noe annet enn vi har gjort tidligere eller gjør det på en annen måte. For å få det til må vi være løsningsorientert og se etter muligheter. Kort sagt må vi være kreative.

For å skape utvikling må vi som enkeltpersoner sammen med organisasjonen ta ansvar for å sikre nødvendige kompetanse, stille realistiske mål og krav samt være kreative og finne løsninger.

Med utholdenhet har Jæren blitt dyrket og veier blitt bygget. Det er det som gir fremgang.