



VERDIDOKUMENT – ETISKE RETNINGSLINJER

Vi samhandler med og forholder oss til mange ulike parter: tiltaksdeltakere, kollegaer, kunder og andre samarbeidspartnere. All menneskelig samhandling fører til etiske dilemmaer – hva som er rett og galt. Verdier skal være til hjelp når vi må gjøre skjønner på områder hvor det ikke finnes fasit.

Dette verdidokumentet fokuserer på verdier som skal kjennetegne Klæbu Industrier AS. Verdier skal bygge opp under det bildet og omdømmet vi ønsker om verden skal ha av oss og vi av hverandre.

Klæbu Industrier AS sin visjon er:

Arbeid med mening – en investering i mennesket.

Bedriftens verdigrunnlag skal gi uttrykk for holdninger som vi alle forplikter oss til å tilstrebe i det daglige arbeidet og som vi kan bygge videre på. Verdier er noe vi strekker oss mot og skal gjenspeiles i vår bedrifts kultur. For å være operativ og betjene kunder og tiltaksdeltakere kreves det indre samhold. Ved bruk av verdigrunnlaget kan det skapes større overensstemmelse mellom ord og handling, internt i bedriften og ovenfor våre omgivelser.

VERDIGRUNNLAG

Respekt – Samhandling – Pålitelighet – Kompetanse

Vi har et positivt syn på mennesket og tro på individets evne for læring, utvikling og bruk av egne ressurser.

Verdier er viktige fordi:

- Verdier skal gi oss et felles utgangspunkt og være rettesnor for våre vurderinger, valg og handlinger. Vi aksepterer og respekterer også følgende direktiver: “EU Charter of Fundamental Rights” og “The European Convention for the protection of human rights”.
- Verdier skal reflekteres i en bedrifts profil.
- Verdier er nødvendig for å bygge opp gode holdninger.
- Et felles verdigrunnlag skaper nærhet og utvikler fellesskap.



RESPEKT

Vi er alle forskjellige og det må være rom for hverandres meninger og holdninger. Gjensidig respekt på tvers av fag og arbeidsgrensener er nødvendig. Det må utvises respekt for tiltaksdeltakernes personlige integritet.

Vi vil også her henwise til artikkel nr.21 i «EU Charter of Fundamental Rights».

Dette betyr i forhold til deltakere og samarbeidsparter:

- Vi skal respektere deltaker, bruke nødvendig tid på oppgaven og yte service tilpasset deltakers behov – i tråd med gjeldende rammebetingelser.
- Vi skal opptre slik at deltakere, kunder og andre samarbeidsparter føler seg vel i møtet med bedriften.

Dette betyr internt:

- Vi skal respektere hverandres grenser og egenart, ha forståelse for hverandres hverdag og respektere hverandres tid. Samarbeidet med deltakerne skal bygge på omtanke, respekt og gjensidig tillit og foregå på en måte som sikrer deltakers rett til selvbestemmelse.
- Vi skal bruke hverandres kompetanse, men vise respekt ovenfor hverandre ved å akseptere de beslutninger som gjøres.

SAMHANDLING

Samhandling kjennetegnes av samarbeid, relasjoner, engasjement og glede. Samarbeid skal kjennetegne oss internt og eksternt. Tillit, åpenhet, ansvar og medbestemmelse skal prege miljøet og kulturen i bedriften. Vi vil utvikle en sterk fellesskapskultur i bedriften gjennom forståelse for felles mål, respekt for andres arbeid og vilje til å hjelpe hverandre. Arbeidsglede er en viktig drivkraft og vi har alle et ansvar for å skape godt arbeidsmiljø hvor medarbeiderne og ledere er engasjerte i forhold til eget arbeid og bedriftens mål. Kreativitet og fleksibilitet vil fremme et positivt inntrykk av bedriften utad, og trivsel innad.

Dette betyr i forhold til deltakere og samarbeidsparter:

- Vi skal gjennom vårt engasjement gjøre det til en positiv opplevelse å være i kontakt med bedriften.
- Vi ser deltakerne som en positiv ressurs.
- Vi skal være åpne men bevisste på hva vi sier og til hvem.
- Vi skal akseptere tilbakemeldinger fra deltakere og samarbeidsparter på den jobben vi gjør.



Dette betyr internt:

- Ledere og medarbeidere skal stimulere hverandre til diskusjoner som skaper positiv utvikling.
- Vi skal gi og ta tilbakemeldinger og må være åpne for å korrigere egen adferd.
- Vi har alle ansvar for at den enkelte medarbeider føler seg som en del av fellesskapet.
- Vi må sørge for å holde en profesjonell avstand til tiltaksdeltaker og ha et særskilt ansvar for ikke å innlede relasjoner som setter deltaker i en sårbar situasjon.
- Vi skal utvise stor forsiktighet og diskresjon i omtale av andre ansatte samt tiltaksdeltakere i vår kontakt med tiltaksdeltakere.
- Vi skal vise omtanke for hverandre.
- Humor og latter er viktige ingredienser i arbeidshverdagen.

PÅLITELIGHET

Våre samarbeidsparter, kunder og deltakere må kunne stole på at de tjenester vi har påtatt oss å levere vil bli levert med riktig kvalitet og til rett tid. I fall det oppstår uforutsette forhold skal de samme partene kunne stole på at det alltid gis beskjed om endringer i tilbudet.

Våre eiere må kunne stole på at bedriften ressurser forvaltes lojalt i tråd med bedriftens formål. Likevel: blind lojalitet er misforstått lojalitet. Vi skal vise ærlighet og åpenhet i mellommenneskelige forhold.

Dette betyr i forhold til samarbeidsparter og deltakere:

- Vi skaper troverdighet gjennom kvalitet på våre tjenester
- Dersom vi holder det vi lover vil våre samarbeidsparter og deltakere få tillit til vår service.
- Enhver ansatt skal være bedriftens ambassadør i de situasjoner denne representerer bedriften.

Dette betyr internt:

- Vi skal være bevisst at vi utfører et samfunnsnyttig arbeid.
- Vi skal alle ha godt kjennskap til bedriftens mål og utøve vårt arbeid i forhold til disse.
- Vi må akseptere at utvikling og effektivitet innebærer risiko for feil og ta våre forholdsregler i forhold til dette.
- Vi skal vise lojalitet, autoritet og likeverd i forholdet arbeidsgiver og arbeidstaker.
- Vi skal praktisere personvern og ytringsfrihet.



KOMPETANSE

Bedriften har et sammensatt tjenestefelt og det krever at vi til enhver tid har tilstrekkelig med fagkompetanse både innen forretningsdrift, produksjon og attføringstjenester ovenfor NAV.

Dette betyr i forhold til samarbeidsparter og deltakere:

- Vi skal forklare, utdype og skape forståelse for tiltaksbedrifters virkefelt.
- Vi skal være faglig dyktig og skape troverdighet i kontakt med kunder, forretningsforbindelser og andre samarbeidsparter.

Dette betyr internt:

- Vi skal være faglig oppdatert og gi hverandre tilbakemeldinger på faglig grunnlag.
- Vi skal skape interne arena for videreutvikling og stimulere hverandres initiativ

FRA ORD TIL HANDLING

Formålet med verdidokumentet er å styrke ansattes verdigrunnlag i det daglige arbeidet. Dersom alle er enig om hvilke verdier som betyr mest for oss, er det større sannsynlighet for at vi bl.a. både kan handle hurtig og koordinert i uforutsigbare situasjoner hvor det ikke er rutiner eller regler å følge. Det finnes ingen fasit i vektlegging av verdier og oppfatninger om prioriteringer vil variere medarbeiderne imellom. Skal verdier være styrende, må de i størst mulig grad gjenspeile medarbeidernes verdier. Verdier må være gjenstand for en løpende dialog og konkretisering på det enkelte arbeidssted/avdeling. For bedriften ligger det alltid en utfordring i at vi tenker igjennom, drøfter med kollegaer og ledere hva verdiene innebærer for avdelingen og hvordan vi best mulig kan videreutvikle vårt arbeidsmiljø og bedriftens kultur i samsvar med disse verdiene.

INTERNT DISKUTERES VÅRE VERDIER I

Styremøter, ledermøter, avdelingsmøter og ansattmøter.

Dette skal også være en integrert del i planlegging og utvikling av bedriften, samt en integrert del av intern opplæring/kursing.