



VERDIGRUNNLAG

Dette dokumentet gir uttrykk for hvordan vi ønsker å bli oppfattet av jobbsøkere/arbeidstakere (heretter kalt deltakere), ansatte, kunder og samarbeidspartnere, samt hvordan vi ønsker å fremstå på vegne av våre eiere. Dette gjelder selvfølgelig ikke kun i gode tider – våre verdier er minst like viktige når ting er litt vanskelig. Verdidokumentet gjelder hele konsernet, med mindre noe annet er spesifisert i teksten.

Arbas verdigrunnlag

Arbas formål

Gi mennesker mulighet til å få, beholde og utvikle seg gjennom arbeid

I Arba Inkludering er formålet noe mer spisset:

Gi mennesker med behov for tilrettelegging, mulighet til å få, beholde og utvikle seg gjennom arbeid

Vår visjon

Jobb for alle – det handler om livskvalitet

Visjonen bygger bro mellom den ekspertisen vi har og det samfunnsoppdraget vi er satt til å gjøre. Det å øke livskvaliteten er selve kjernen i det vi driver med og som reflekteres i våre medarbeideres engasjement. Det å oppleve mestring og ha en jobb å gå til er en av vårt samfunns bærebjelker.

Våre verdier

Verdiene er basert på fire grunnpillarer: Omdømme – Økonomi – Samfunnsoppdraget – Organisasjon.

Synlig (omdømme):

Arba skal ta en sterk og tydelig posisjon for å heve verdien av samfunnsoppdraget. Vi skal bli sett, forstått og lyttet til.

Modig (organisasjon):

Vi skal være nysgjerrige, ambisiøse og stille tydelige krav til hverandre. Vi skal være en pådriver for konstruktive og varige endringer.

Raus (samfunnsoppdraget):

Alle har rett til å bli sett, hørt og tatt på alvor.

Resultatorientert (økonomi og samfunnsnytt):

Alt vi gjør skal være bærekraftig mhp økonomi og samfunnsoppdrag.

Kvalitet og kvalitetssikring

Et overordnet mål er kvalitetsutvikling gjennom kontinuerlig forbedring, læring og utvikling for å nå vedtatte mål. Hovedutfordringen handler om å systematisere, dokumentere og evaluere arbeidsmetodene. Dette vil føre til gode prosesser som sikrer høy kvalitet på arbeidet.

Når det gjelder begrepet kvalitet må dette relateres til den opplevelsen deltakerne og kundene har av leveranser fra Arba.

Våre tilbud og tjenester skal utføres tilfredsstillende, med utgangspunkt i gjeldende rammebetingelser. Det skal foretas en kontinuerlig gjennomgang av våre kvalitetssikringsrutiner og videreutvikling av disse.

Arba skal levere tjenester og produkter til avtalt tid og som er i samsvar med kundens, herunder NAV sine, spesifikasjoner, forventninger og behov. Dette krever at vi setter kunden i fokus. Samtlige ansatte er ansvarlige for kvaliteten på egne arbeidsoppgaver og bidra til at vi gjør tingene riktig.

Arba skal gjennomføre jevnlige undersøkelser blant deltakerne, ansatte, kunder og samarbeidspartnere. Sammen med egne evalueringer danner dette grunnlag for videre forbedringsarbeid. På samme måte verdsetter vi både positive og negative tilbakemeldinger fordi dette kan bidra til at vi blir bedre.

Ansatte i Arba

Vårt oppdrag kan bare oppnås gjennom kompetente, engasjerte og ansvarsbevisste medarbeidere som tar ansvar sammen med ledere, både for de resultatene som skal skapes, for arbeidsmiljøet og for arbeidsplassen som helhet.

I Arba tror vi at mennesker vil ta initiativ, arbeide målrettet og skape resultater når kravene klargjøres og de blir vist tillit og respekt. Vi tror at ansatte ønsker å delta i utformingen av egne mål og eget arbeid og at hver enkelt medarbeider har ressurser og talenter som de har behov for å utnytte og videreutvikle.

I Arba skal ansatte til en hver tid være kjent med hva som forventes og få tilbakemelding på hvordan arbeidet blir utført, herunder anerkjennelse for godt arbeid. Feedback og forslag til endringer i arbeidsmåte og samhandlingsmønster er viktig, men dette må skje med vennlig oppriktighet.

Hos oss forventer vi at alle:

- bidrar aktivt i beslutningsprosessen
- raskt omsetter beslutning i handling
- lojalt støtter gjennomføring av beslutninger
- viser hverandre omsorg, tillit og respekt
- fremmer samarbeid og lagånd
- er gode "ambassadører" for virksomheten
- tar ansvar for bedriftens resultater og egen utvikling
- anerkjenner betydningen av andres arbeid
- lærer av egne og andres feil

Hos oss har alle krav på:

- å få vite hva som forventes av dem
- tilbakemelding om hvordan arbeidet blir utført
- støtte til å lykkes, utvikle seg og endre seg
- at feil aksepteres
- å få delegert ansvar og myndighet innenfor sitt ansvarsområde og egne forutsetninger
- å få delta i målformulering
- å bli oppmuntret til å ta initiativ

Bedriften har ulike rutiner, prosedyrer og arenaer for å involvere ansatte i bedriftens arbeid både på individ-, avdelings- og bedriftsnivå. Dette omfatter alt fra regelmessige medarbeidersamtaler, jevnlig utviklingssamtaler og avdelingsmøte til prosjektdeltakelse, medarbeiderundersøkelser og styrerepresentasjon.

I Arba anerkjenner vi medarbeidernes tillitsvalgte som en ressurs og ønsker et godt og levende samarbeid.

Ledelse i Arba

Ledere har en viktig oppgave for å skape et miljø preget av arbeids glede og engasjement, først og fremst gjennom å legge merke til medarbeiderne og gi dem anerkjennelse for deres innsats. Alle har vi behov for «å bli sett».

Vi mener at god ledelse:

- er å vise respekt og skape tillit gjennom en klar og åpen kommunikasjon og delaktighet om mål og ansvarsområder
- er å stille krav til medarbeiderne, og å følge opp
- forutsetter evnen til å lytte og herigjennom se på uenighet som naturlig og ønskelig i arbeidet mot økt måloppnåelse
- er å veilede, inspirere og utvikle den enkelte medarbeider og teamet til økt samarbeid om resultatforbedringer
- forutsetter en tro på det enkelte mennesket som resulterer i ansvar og myndighet som utfordrer den enkeltes kunnskaper og evner

Bedriftskultur og miljø

Arba skal være en arbeidsplass som er preget av fornøyde ansatte og deltakere i et miljø der orden, helse, miljø og sikkerhet er ivaretatt. Vår bedriftskultur skal preges av trygghet, åpenhet, engasjement, interessefelleskap og resultatorientering. Vi skal være en organisasjon i utvikling, hvor hver enkelt opplever læring og gjennom dette en egenutvikling.

Vi mener at:

- en positiv bedriftskultur/et positivt miljø fremmer medarbeidernes initiativ og virketrang
- lederens væremåte og hva han/hun måler og kontrollerer, har stor innflytelse på trivsel og samarbeidsmiljø
- en god bedriftskultur er avhengig av forhold som samarbeid, tillit, åpenhet, trygghet og lagånd og vil - i den grad nevnte faktorer er til stede - virke positivt inn på forandringsdyktighet og kreativitet

Rekruttering

For å kunne leve opp til bedriftens visjon er vi avhengig av å rekruttere godt kompetente medarbeidere. Utvelgelsen skal alltid basere seg på søkerens kunnskap, dyktighet (herunder også personlig egnethet) og andre relevante kvalifikasjoner. Arba har en egen prosedyre for rekruttering

For å kunne rekruttere rett person er vi avhengig av en god beskrivelse av nødvendig/ønsket kompetanse, og det er derfor utarbeidet kompetansekrav til samtlige stillinger i bedriften.

Videre må vi tilby en god innføring og opplæring av nyansatte og vi må jobbe kontinuerlig med å opprettholde og videreutvikle de ansattes kompetanse. Det er derfor utviklet egne prosedyrer for opplæring av nyansatte.

Gjennom å ansette og videreutvikle dyktige ansatte vil vi oppleve at disse også blir attraktive for andre arbeidsgivere. Fra tid til annen vil vi derfor oppleve å miste ansatte til «konkurrenter». Dersom dette skyldes den enkeltes kompetanse, og ikke kritikkverdige forhold i Arba, skal vi velge å se på dette som en anerkjennelse for personalpolitikken i Arba og som en mulighet til fornyelse og videreutvikling.

Etikk

Arba har nulltoleranse når det gjelder fysisk, psykisk og økonomisk utnyttelse av deltakere. Bedriften har derfor definert ordinært ansatte som den sterke part i relasjon til deltakerne og vi skal aldri sette oss i situasjoner som er egnet til å skape mistanke om at dette forholdet utnyttes. Deltakere, deres pårørende og samarbeidspartnere skal alltid kunne stole på vårt verdisyn og forvente en korrekt oppførsel fra vår side. Det er utarbeidet egne prosedyrer for å unngå misbruk og for å håndtere mistanke/anklage om misbruk.

For å sikre trivsel for alle ansatte i Arba aksepterer vi ikke mobbing på noe plan, vi skal behandle alle rettferdig og vi skal være gode forbilder. Vi skal skape trygghet ved å følge tydelige regler som sier at erting, mobbing, negativitet, nedlatenhet, seksuell trakassering, vold og økonomisk utnyttning ikke tillates.

Ansatte skal unngå å komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom bedriftens interesser og personlige interesser. Dersom man kommer opp i tvilstilfeller skal saken drøftes med leder. Det er utarbeidet egne retningslinjer for mottak av gaver og representasjon.

Empowerment og livskvalitet

Empowerment er et sentralt begrep i Arba, fordi det er avgjørende for deltakerens eierskap til sin egen utviklingsprosess. Vi forklarer begrepet Empowerment (egenkraftmobilisering) med brukertilfredshet, selvstendige valg av aktiviteter, påvirkning av livskvalitet og deltakelse i sosiale arbeidsfellesskap.

På individnivå beskrives empowerment som en følelse av kontroll, selvbestemmelse om mål og utvikling, selvtillit, positivt selvbilde og høy grad av positiv selvfølelse.

Livskvalitet er den opplevde følelsen av å leve et godt liv. Det handler om å oppleve glede og mening, vitalitet og tilfredshet, trygghet og tilhørighet, om å bruke personlige styrker, føle interesse, mestring og engasjement.

Vi erkjenner at opplevd livskvalitet er høyst subjektivt og at den enkelte må kunne få definere hva som er livskvalitet for seg selv.

Brukermedvirkning

Fordi vi tror at aktive deltakere vil gi bedre tilbud og bedre løsninger, skal vi legge til rette for dette. Vi anerkjenner deltakernes kompetanse og møter dem som likeverdige samarbeidspartnere i utviklingen av tjenester.

Målet med brukermedvirkning er å la den enkelte være med på å bestemme over sin egen prosess slik at våre tjenester (tiltak) er best mulig tilpasset den enkeltes behov. I løpet av tiltaksperioden vil behovene kunne endre seg og vi har rutiner for å fange opp dette og for å justere vårt tilbud

Vi erkjenner at vi er i en asymmetrisk relasjon med deltakerne og at vi har stor mulighet til å påvirke og vi skal aldri misbruke denne makt-ubalansen til uheldig påvirkning.

Konfidensialitet

Det ligger i virksomhetens natur at ansatte i Arba får kjennskap og tilgang til ulike typer sensitiv og taushetsbelagt informasjon om sine deltakere. For å ivareta deres integritet er det viktig at slik informasjon:

- ikke gjøres tilgjengelig for uvedkommende
- kun formidles ved behov
- er gyldig og korrekt
- oppbevares slik at det ikke oppstår tap av sensitiv informasjon ved tyveri, brann, tekniske feil og uhell

Dette gjelder uansett om informasjonen er trykket, digital eller som kunnskap hos ansatte i bedriften.

Det er utarbeidet nærmere prosedyrer og rutiner for hvordan slik informasjon mottas, registreres og oppbevares samt regler for tilgang til og formidling av slik informasjon samt hvor lenge den skal oppbevares og hvordan den slettes/destrueres.

Likestilling og ikke-diskriminering

Arba skal ikke, hverken direkte eller indirekte, diskriminere eller forskjellsbehandle på bakgrunn av alder, funksjonshemming, kjønn, etnisitet, religion, livssyn, politisk overbevisning, seksuell orientering eller nedsatt funksjonsevne.

Forhold til kunder, leverandører og konkurrenter

Kunder er alle som velger å benytte seg av våre tjenester. Dette inkluderer også Nav. Alle ansatte i Arba har et ansvar for å oppnå kundetilfredshet.

Kundene har frihet til å velge sine leverandører, vi må derfor kunne identifisere deres behov og være med på å løse oppgaver for kundene slik at de ønsker å velge oss. Vi skal gjøre oss fortjent til våre kunders tillit.

Vi skal alltid omtale kunder, leverandører og konkurrenter med respekt.