



# ETISKE RETNINGSLINJER ETISKE RETNINGSLINJER

**i**

**Brenselsutsalget AS**



## **BAKGRUNN**

Det viktigste målet for Brenselsutsalget A.S er å gode tilbud til mennesker som har behov for det.

Vårt viktigste mål er å gi dem som har en langvarig begrensning i sine jobbvalg muligheter til å delta i et aktivt yrkesliv, i stedet for å passiviseres.

Et felles etisk verdigrunnlag er en viktig forutsetning for kvalitet og kvalitetssikring av dette arbeidet.

Kulturen i bedriften skapes og utvikles av mennesker på bakgrunn av faglige og personlige verdier, holdninger, normer og religion. Både ansatte og deltakere er bærere av ulike kulturer som danner grunnlaget for hvordan arbeidsplassen oppleves. Kulturen blir rettesnor for all atferd.

Dersom ikke atferden styres kan verdinormene utvikle seg på en måte som ikke er i tråd med fellesskapet. Vi drar ikke lasset sammen og i ytterste konsekvens kan deltakerne utsettes for urett og forskjellsbehandling.

## **FORRETNINGSSKIKK**

Brenselsutsalget A.S vil vektlegge redelighet, ærlighet og åpenhet i all sin virksomhet. Både bedriften som arbeidsgiver, ansatte og deltakere har ansvar for å etterleve dette prinsippet.

Alle plikter å overholde lover, forskrifter og reglementer som finnes i Brenselsutsalget A.S. Dette innebærer også å forholde seg lojalt til vedtak som er truffet.

Ingen ansatte kan på vegne av Brenselsutsalget A.S foreta forhandlinger som er i strid med god forretningsskikk. Bedriften legger vekt på at alle forhold i forbindelse med sine forretningstransaksjoner blir korrekt behandlet og registrert.

## **TAUSHETSPLIKT**

Fortrolige opplysninger som en ansatt eller deltaker i Brenselsutsalget blir kjent med i sitt arbeide skal respekteres og verken spres eller benyttes til personlig vinning.

## **VERDIGRUNNLAG**

Vi skal respektere det enkelte menneskets integritet og egenverd uansett sykdom eller helseproblem. Vi skal ta det individuelle verdisystem i betraktning når arbeid/omsorg planlegges og gjennomføres.

Et helhetlig menneskesyn er viktig forutsetning for kvalitet på tilbud i Brenselsutsalget. Vi skal respektere fysiske, psykiske og åndelige behov. Ansatte og deltakere må samhandle som likeverdige partnere med ulik erfaring og bakgrunn.

Alle skal føle vår tillit og at vi ikke misbruker andres tillit.

## **FORHOLD MELLOM PERSONER KNYTTET TIL BRENSELSTUTSALGET**

Dersom det oppstår ”parforhold” mellom tiltaksdeltaker og saksbehandler/arbeidsleder eller kolleger på ordinære ansettelsesvilkår skal daglig leder orienteres for at eventuelle konsekvenser kan vurderes.

## **FORHOLD TIL TILTAKSDELTAKERE/ARBEIDSTAKERE**

- Vi skal ha som mål at vi alltid skal arbeide ut fra ansatte og deltakers beste - ”kunsten å omgås hverandre”.
- Vi skal være ydmyke overfor hver enkeltes behov.
- Vi skal ha fokus på mennesket. Arbeidstakernes interesse skal alltid komme foran bedriftens økonomiske interesser, dersom disse kommer i konflikt med hverandre.
- Dersom du observerer noe du er usikker på, så skal det gis beskjed til nærmeste overordnede, for å dele problemstillingen med noen andre,
- Det er viktig å lære seg å kjenne egne grenser, når det gjelder toleranse, veiledning og samtale.
- Møter i personalgruppa er fora for å drøfte problemstillinger som oppstår. Fellesskapet er til for å løse oppgaver som er for store for den enkelte.
- Vi skal ikke opptre krenkende overfor noen av de som er på tiltak hos oss. Krenkende atferd kan føre til suspensjon og eller avskjed.
- Møter mellom saksbehandler og tiltaksdeltakere som ikke foregår i bedriftens lokaler i arbeidstiden skal foregå på ”nøytral” arena. (Ikke hjemme hos deltaker/arbeidstaker eller arbeidsleder/saksbehandler).
- Ved ovennevnte møter må saksbehandler/arbeidsleder unngå å legge møter på arenaer hvor det i ettertid kan komme saklige eller usanne beskyldninger som for eksempel seksuell eller annen trakassering. Det er derfor viktig å tenke seg godt om når en avtaler møter utenom arbeidsplassen, når en ansatt blir alene med deltaker /arbeidstaker.

## **FORHOLDET TIL KOLLEGER**

- Vi må respektere hverandre, finne gode løsninger sammen.
- Gjennom å gi hverandre tilbakemeldinger kan vi gjøre hverandre gode.
- Det skal være stor takhøyde i ledergruppa.
- Ingen har ”monopol på vettet”

## **FORHOLD TIL SAMARBEIDSPARTNERE OG KUNDER**

- Vi skal gjøre oss fortjent til våre samarbeidspartnere og vår kunders tillit.
- Vi ønsker en åpen dialog og kommunikasjon med våre samarbeidspartnere med både positive og negative tilbakemeldinger på våre tjenester og produkter.

## **FORHOLD SOM ER VIKTIGE FOR ALLE I BRENSLSUTSALGET**

### **Hva er viktig for at du skal trives på jobb?**

- Få oppgaver som passer dagsformen.
- Ha noen å snakke med
- Føle at man gjør noe nyttig.

### **Hva må du gjøre for at det skal bli slik?**

- Være real og prøve å bidra med et godt arbeidsmiljø.
- Akseptere forskjellene i menneskene som er her.
- Være positiv - hilse. Prøve å være en ressurs, en god kollega, utføre jobben så godt du kan og gi gode tilbakemeldinger til kolleger og ledelse.

### **Hva må arbeidskolleger gjøre?**

- Være tolerante og prøve å godta alle som de er. Ingen mennesker er like, men sammen utfyller vi hverandre.
- Si fra til ledelsen hvis jeg eller andre ikke har det bra.
- Slutte å snakke om bare sykdom.
- Ikke snakke negativt om arbeidskolleger.

## **Hva må ledelsen gjøre?**

- Tørre å spørre om hvordan man har det.
- Prioritere arbeidstakerne og tiltaksdeltakernes behov i stedet for bedriftens økonomi dersom dette kolliderer med hverandre og hvis det er økonomisk forsvarlig for bedriften.
- Respekttere meg. Gjerne litt respons – både positivt og negativt.

## **Hvordan skal vi bygge et godt sosialt miljø?**

- Vise respekt for hverandre.
- Ta alle med på råd.
- Alle må bli hørt.
- Ikke la noen falle utenfor.