

POLITIKKER BJØRKHAUG ARBEIDSFELLESSKAP

KVALITETSPOLITIKK

Vårt overordnede og langsiktige mål er at vi skal være en foretrukket partner for både oppdragsgiver (NAV), eiere (Bergen kommune) og andre vi samarbeider med.

Vi skal levere produkter og tjenester med rett kvalitet og i henhold til gjeldende lover og forskrifter, regler, standarder og spesifikasjoner, på en miljøbevisst og konkurransedyktig måte som imøtekommer våre eiere og oppdragsgivere sine behov, krav og forventninger.

Vi skal arbeide kontinuerlig med å forbedre og utvikle vår egen virksomhet og tjenestene vi leverer.

Både ordinært ansatte og arbeidstakere på tiltak er vår viktigste ressurs. Ved å sikre helse og trivsel gjennom nulltoleranse for skader og ved å rette fokus på arbeidsmiljøforbedringer, vil virksomhetens produktivitet, kvalitet og lønnsomhet øke.

REKRUTTERINGSPOLITIKK

Bjørkhaug har en rekrutteringspolitikk som sørger for at bedriften har den nødvendige kompetanse. Hvert år lages det en kompetanseplan ut fra medarbeidersamtaler og det NAV krever at Bjørkhaug skal ha av kompetanse.

En av de viktigste kompetansene våre er personlig egnethet for arbeidet vi utfører. Med dette mener vi at ansatte skal kunne opptre med respekt og forståelse for arbeidstakerne. Vårt yrkesetiske dokument beskriver godt hvordan man som ansatt skal oppføre seg.

LIKESTILLING OG IKKE-DISKRIMINERING

Vi sikrer en politikk for likestilling og ikke-diskriminering ved å ha yrkesetiske retningslinjer og en klar politikk for dette området. Vi søker hele tiden å holde oss innenfor gjeldende lovverk og regelverk. Tillitsvalgt og verneombud er viktige roller i dette arbeidet.

Vårt arbeid skal ta hensyn både til fellesmenneskelige behov og individuelle preferanser. Ansatte skal unngå og bekjempe urimelig forskjellsbehandling av mennesker på grunnlag av etnisitet, kultur, språk, kjønn, kjønnsuttrykk og seksuell orientering, sosial og økonomisk status, funksjonsnedsettelse, religion, livssyn, politisk syn, alder og andre vesentlige personforhold.

INVOLVERING AV ANSATTE I UTVIKLING OG EVALUERING AV TJENESTENE

For å sikre at ansatte er med på planlegging og evaluering av tjenestene har vi to planleggingsdager pr år og møter hver tirsdag og torsdagsmorgen. Alle forslag vurderes med seriøsitet og gis tilbakemelding.

Våre arbeidstakere er alltid velkomne med forslag, både på allmøter, i medarbeidersamtaler, brukerundersøkelse og i hverdagen ellers.

ANERKJENNELSE TIL ANSATTE

Alle skal vises anerkjennelse for den jobben de utfører på Bjørkhaug. Dette gjøres gjennom tilbakemeldinger i hverdagen, medarbeidersamtaler, sosiale arrangementer og julepresang/sommergave.

AKTIV BRUKERMEDVIRKNING

Våre strategier for å sikre brukermedvirkning på Bjørkhaug:

- Aktivitetsplaner
- Medarbeidersamtaler
- Brukerundersøkelsen
- Samtaler i arbeidshverdagen
- Fellesmøter
- Yrkesetisk dokument
- Kvalitetsdokument
- Samarbeid mellom flere hjelpeinstanser, som pårørende, psykolog og NAV

ETIKK

Etikk i arbeidet har avgjørende betydning i en vekstbedrift. Etske retningslinjer for ansatte på Bjørkhaug er et større dokument og dette er en forkortet versjon.

Vår yrkesetikk er basert på Bjørkhaug sine verdier og de generelle bestemmelser i FN sine menneskerettighetskonvensjoner.

Definisjoner:

Arbeidstaker er de som får sitt tilbud om arbeid via APS og VTA på Bjørkhaug.

Ansatt er ordinært ansatte, som daglig leder, arbeidsledere, attføringsansvarlig og andre med fast og midlertidig ansettelsesforhold på Bjørkhaug.

Målet med det yrkesetiske dokumentet er:

- å styrke etisk bevissthet og handling blant ansatte
- å gi arbeidstaker, allmennheten og myndigheter innsyn i Bjørkhaug sitt etiske grunnlag
- å bidra til å legitimere utøvelsen av arbeidet og være et element i utviklingen av vår identitet og arbeidsplassens selvjustis
- å gi inspirasjon og veiledning for etisk refleksjon og diskusjon
- å gi et grunnlag for ansvarlig handling og begrunnede verdivalg i utøvelsen av arbeidet

Ansatte skal, i tillegg til Bjørkhaug sine verdier, ta utgangspunkt i arbeidstakernes egne verdier, kunnskap og ressurser. Vi har et ansvar for å påse at tiltak og tjenester ikke bidrar til å umyndiggjøre våre arbeidstakere.

Vårt arbeid forutsetter både teoretisk og praktisk kunnskap, evne til etisk refleksjon og holdninger preget av ydmykhet, velvilje og respekt overfor arbeidstakers verdier og livsvalg.

Respekt for arbeidstaker

Respekten for enkeltindividets verdier og ønske om kontroll over eget liv er grunnleggende i vårt arbeid. Gjennom dialog og tilrettelegging for medvirkning skal ansatte bidra til å styrke den enkeltes mulighet til å leve i samsvar med egne verdier, muligheter og begrensninger.

Anerkjennelse av ulikhet og ikke-diskriminering

Vårt arbeid skal ta hensyn både til fellesmenneskelige behov og individuelle preferanser. Ansatte skal unngå urimelig forskjellsbehandling av mennesker på grunnlag av etnisitet, kultur, språk, kjønn, kjønnsuttrykk og seksuell orientering, sosial og økonomisk status, funksjonsnedsettelse, religion, livssyn, politisk syn, alder og andre vesentlige personforhold.

Helhetssyn på mennesker

Vårt arbeid legger til grunn at det er mange aspekter ved menneskers liv som har betydning for velferden og at individ og samfunn påvirker hverandre. Ansatte skal legge vekt på en helhetlig tilnærming til mennesker som har behov for sammensatte og tverrfaglige tjenester. Ansatte skal bidra til at ulike deler av hjelpeapparatet samarbeider om å gi arbeidstakeren et helhetlig hjelpetilbud.

Tillit, åpenhet, redelighet

Vårt arbeid må baseres på tillit mellom ansatt og arbeidstaker. Den ansatte kan bidra til at tillit oppstår gjennom åpen kommunikasjon, forståelig informasjon, tydelige begrunnelser og ivaretagelse av konfidensialitet.

Ansvar

Mennesker har selv ansvar for det de har innflytelse over. Selv om ledere har et større ansvar enn den enkelte ansatte, har alle et selvstendig ansvar for at egne handlinger er i samsvar med faglig kunnskap, juridiske rammer og yrkesetiske forpliktelser. Ledere har et særskilt ansvar for at det tilrettelegges for etisk refleksjon på arbeidsplassen. Hvis ansatte blir pålagt å utføre handlinger som de ikke anser faglig eller etisk forsvarlige, har de ansvar for å melde fra om dette.

Skjønn og dømmekraft

I møte med arbeidstakernes mangfoldige og ofte komplekse behov, forutsettes det at ansatte har faglig og moralsk dømmekraft og evne til å utøve skjønn.

Å utøve skjønn vil si å skjelne mellom vesentlig og uvesentlig, vurdere ulike sider ved sammensatte og komplekse situasjoner og avveie mellom ulike interesser og hensyn. Dømmekraft innebærer også mot til å foreta valg også når ingen løsninger framstår som ideelle.

Dialog og samarbeid

Samarbeid er en forutsetning for utøvelse av vårt arbeid. For å kunne samarbeide mot felles mål må ansatte ha kjennskap til og vise respekt for andres kompetanse, roller og arbeidssituasjon. I tillegg må de ha evne til å inngå reelle dialoger både med arbeidstaker og aktuelle samarbeidspartnere.

Dialog vil si at man deler sitt personlige perspektiv på en situasjon eller et problem med andre involverte, og forutsetter at man forsøker å se verden gjennom andres øyne. Målet er å komme til en felles beslutning om veien videre som kan ivareta verdiene til de ulike berørte, og aksepteres av alle.

Taushetsplikt og personvern

Personvern er en grunnleggende verdi i vårt arbeid. Taushetsplikten skal ivareta individets rett til å bestemme over informasjon om seg selv, og er en forutsetning for en tillitsfull relasjon mellom ansatt og arbeidstaker. Taushetsbelagt informasjon kan videreformidles med arbeidstakerens samtykke. Hvis samtykke ikke foreligger, skal vedkommende varsles før taushetsbelagt informasjon gis til andre.

Lojalitet

Ansatte har ansvar for å ivareta den enkeltes behov for hjelp og støtte. Samtidig er han/hun forvalter av samfunnets kollektive ressurser og har ansvar for at disse ressursene forvaltes på beste måte for fellesskapet. Det stilles krav til de enkelte tjenester og den enkelte yrkesutøver om lojalitet overfor politiske føringer og beslutninger blant annet når det gjelder organisatoriske og økonomiske rammer.

Dette innebærer at den enkelte befinner seg i spennet mellom ulike forpliktelser, og lojalitetskonflikter kan oppstå. Ansatte kan bli nødt til å prioritere mellom ulike behov hos den enkelte arbeidstaker, eller mellom behov og interesser hos ulike arbeidstakere. Den primære lojaliteten skal være hos den mest utsatte parten.

Bruk av makt og myndighet

Den etiske begrunnelsen for bruk av tvang er at det er nødvendig for å hindre eller begrense vesentlig skade, enten på personen selv, andre eller omgivelsene. Hvis tvang brukes, må tiltakene være så lite inngripende som mulig. God informasjon og dialog om begrunnelsen for tvangsbruken kan gjøre tiltakene mer forståelige og bidra til å redusere opplevelsen av krenkelse hos arbeidstaker.

Åpenhet, informasjon og varsling

Ansatte blir gjennom sitt arbeid kjent med en rekke forhold som skaper problemer for enkeltmennesker eller grupper, og har et moralsk ansvar for å gjøre disse forholdene kjent. Ansatte har et ansvar for at forhold som skaper sosiale problemer og bidrar til sosial utstøting eller uverdige livsvilkår, får samfunnsmessig oppmerksomhet. Ansatte har plikt til å informere de politiske beslutningsorganene ad tjenestevei.

Ansatte som blir klar over feil, mangler eller kritikkverdige forhold ved virksomheten, har ifølge arbeidsmiljøloven rett til å varsle. Samtidig foreligger det et yrkesetisk ansvar for å varsle.

Bjørkhaug arbeidsfellesskap har rutiner for varsling av kritikkverdige forhold og alle ansatte skal være kjent med disse. Rutine finnes i personalhåndboken.

Forretningsetikk

I forholdet til våre kunder og samarbeidspartnere skal alle ansatte opptre med integritet og respekt. Vi skal gjøre oss fortjent til deres tillit.

Bjørkhaug skal ikke på noen måte samarbeide med virksomheter som kan være til skade for mennesker eller miljø, og i samsvar med de til enhver tid gjeldene regler og normer i samfunnet.

Det skal ikke gis ytelser av arbeid på kunde og samarbeidspartners private eiendom eller mottas gaver som kan påvirke en tilbuds eller forhandlings-situasjon. Det skal i forretningsforhold heller ikke gis adgang til privat bruk av Bjørkhaug sine eiendeler.

Alle økonomiske transaksjoner vi utfører skal til enhver tid tåle granskning mot lover og regler i samfunnet.

HINDRING AV FYSISK, PSYKISK OG ØKONOMISK UTNYTTING

Forebygging:

- Arbeidslederne har tett dialog med sine arbeidstakere
- Kort vei til ledelse medfører at arbeidstakere har mulighet for å komme innom ledere dersom de har noe på hjertet
- Medarbeidersamtalene med den enkelte arbeidstaker
- Tett kontakt med bolig, foresatte eller verge
- Evaluering av hver avdeling på fellesmøte tirsdager

Hvis noe blir avdekket eller vi får mistanke om noe, gjør vi følgende:

- Den som avdekker det, tar det opp med atføringsansvarlig/verneombud
- Vi tar problemstillingen opp på fellesmøte
- Atføringsansvarlig tar saken videre til bolig, foresatte eller verge
- Tiltak vil bli gjort ut ifra de forannevnte punktet
- Saken vil bli regelmessig fulgt opp inntil den er løst i sin helhet

KONFIDENSIALITET OG INFORMASJONSDELING

Alle ansatte på Bjørkhaug skal signere taushetserklæring. All sensitiv informasjon skal behandles med aktsomhet og lojalitet. All informasjon om samarbeidspartnere, ansatte og arbeidstakere skal behandles som konfidensiell, i de tilfeller det kan være til skade for partene.

MILJØPOLITIKK

Bjørkhaug skal ikke drive med aktiviteter som forurensrer miljøet. Det skal jobbes aktivt for å være en miljøbevisst bedrift.

HMS-ARBEID

Bjørkhaug arbeidsfellesskap skal ha et trygt og sikkert arbeidsmiljø som hindrer skade og sykdom, og som fremmer helse, motivasjon og arbeidsglede for alle tilsatte.

Bjørkhaug arbeidsfellesskap skal i sin interne og kunderettede virksomhet ta vesentlig hensyn til det ytre miljøet.

Grunnlaget for vårt HMS arbeid skal foregå gjennom rutiner for sikkerhet og helseforebyggende tiltak.

Vår dokumentasjon rundt HMS arbeidet, internkontroll og kvalitetssikring skal beskrives i vårt informasjonssystem (Stamina og HMS-perm).

Ledelse og ansatte skal være involvert i HMS-arbeidet slik at vi holder systemet oppdatert til enhver tid.

Alle ansatte skal ha den opplæring og veiledning som er nødvendig for å bidra til at våre mål for HMS-arbeid nås.

For å sikre at vi gjør jobben på best mulig måte vil vi årlig gjennomgå alle våre rutiner og prosedyrer som gjelder dette området.

Det skal hvert år gjennomføres vernerunde, der skjema deles ut til hver avdeling og samles inn før vernerunde finner sted. Etter vernerunde skal det utarbeides en handlingsplan der ansvar for utbedring spesifiseres og tidsfrist angis.

Med bakgrunn i ovenstående vil vi unngå skader og ulykker, hindre sykefravær som er relatert til arbeidet, ikke ha materielle skader og sørge for et godt fysisk og psykisk arbeidsmiljø.

For å nå våre målsetninger skal vi til enhver tid revidere vårt arbeidsmiljø og våre HMS rutiner for å sikre at forholdene ligger best mulig til rette for dette.

Bjørkhaug arbeidsfellesskap AS, mars 2016