

The background features three large, semi-transparent blue circles of varying sizes. Two thin, light blue diagonal lines cross the page, one from the top-left to the bottom-right, and another from the top-right to the bottom-left.

viergo

Revidert juli 2019

viergo

Verdidokument og politikkar



Innhold

Verdidokument	2
Visjon	3
Kvalitetspolitikk	4
Politikk om etikk	4
Politikk for å hindre fysisk, psykisk og økonomisk utnytting av arbeidstakar	6
Rettar og plikter for arbeidstakarane	6/7
Politikk for involvering av tilsette	8
Politikk for anerkjenning	8
Politikk for brukarmedverknad og eigenkraft	8
Politikk for sensitiv informasjon	9
Rekrutteringspolitikk	10
Politikk for kompetanseheving	10
Politikk for likestilling	11
Miljøpolitikk	11



Verdidokument

Respekt

"Alle skal oppleve å kjenne seg sett og hørt"

Vi skal vise alle menneske respekt, uavhengig av bakgrunn, sosial status, legning eller religion. Vi skal verdsette og respektere skilnadene mellom oss.

Kvalitet

"I lag skapar vi best kvalitet, og held det vi lovar"

Vi har høg kvalitet på alle produkta og tenestene vi leverer, og har fokus på kontinuerleg forbetring i alt vi gjer.

Trivsel

"Alle er ansvarleg for eit godt arbeidsmiljø"

Vi har fokus på at alle skal trivast på jobb gjennom systematiske prosedyrar for brukarmedverknad, helse- miljø og sikkerhet for arbeidstakarar og personale.

Felleskap

"I lag utviklar vi bedrifta til å bli framtidsretta og aktuell"

Vi fremmar mangfald, inkludering, eigarskap til bedrifta og felleskap i kvardagen.



Verdidokumentet er utarbeidd for Viergo A/S som eit forpliktande grunnlag for tenesteytingar, - både overfor arbeidstakarar, tilsette, samarbeidspartnarar og kundar. Dokumentet skildrar dei verdiar, etiske retningslinjer og reglar for samspel, som til saman skal gje eit godt arbeidsmiljø med gode tenesteleveransar.

Vår visjon er

Vi skal vere best på opplæring og utvikling i vår bransje.

- **Kvalitet og trivsel i alt vårt arbeid.**

Viergo A/S gir arbeidstilbod til arbeidstakarar som i kortare eller lengre tid har bruk for ein tilrettelagt arbeidsplass. Vi bidrar til dei som treng arbeidstrening og rettleiing for å komme i ny jobb. Arbeid og arbeidstrening er med på å skape meistring og mening i livet, noko som gir eit grunnlag for betre livskvalitet. Vi vil gi arbeidstilbod som speglar arbeidsmarknaden i samfunnet for øvrig. For å lykkast med denne målsettinga, stiller det krav til dei tilsette sin kompetanse på omstilling og endring, slik at vi kan oppnå ei dynamisk utvikling.

Våre verdiar og uttrykte politikkar

Skal i tillegg til kravspesifikasjon og vedtekter, styre oss i vårt arbeid som rettleiarar for menneske med ulik trong for hjelp. Målet med verdidokumentet er å stake ut ein kurs for den som er rettleiar og engasjere til kontinuerleg forbetring. Innhaldet skal gi svar på dei utfordringar vi som tiltaksbedrift står ovanfor og vise veg for den enkelte tiltaksdeltakar.



Kvalitetspolitikk

Viergo AS sitt føremål er gjennom produksjon og sal av varer og tenester å skape grunnlag for sysselsetjing, opplæring, arbeidstrening og arbeidsavklaring for personar som har trong for slike tilbod.

Viergo AS skal vera den føretrekte samarbeidspartnaren til dette føremålet i Bømlo. Det fordrar at Viergo AS syter for god kvalitet i alle gjeremål i høve til brukarane av tenestene og i høve til produksjon og sal av varer og tenester.

Våre arbeidstakarar, tilsette, samarbeidspartnarar og kundar skal oppleve ein kvalitet og service som er høg, og møte ei bedrift som synleggjer sin visjon og formål gjennom kvalitet, konkurransedugleik og trivsel. Det vert oppnådd ved:

- Å gi arbeidstakarane auka livskvalitet gjennom mestring, opplæring og karriereutvikling
- Å setja tilsette, samarbeidspartnarar og kundar i fokus.
- Å vere imøtekommande og løysingsorientert.
- Å syte for at alle trivst i bedrifta
- Å syte for god fagleg kompetanse hos dei tilsette.
- Å leggje best mulig tilrette for kvar arbeidstakar ved å finne/ utvikle kvar enkelt sine sterke sider.
- At leiinga forpliktar seg til å arbeide med kontinuerleg forbetring av alle interne prosessar.
- Å syte for at varer og tenester vert levert til rett tid og til avtalt kvalitet.
- At bedrifta er sertifisert gjennom Equass Assurance in Social Services.
- Å utvikla tenester og produkt som samarbeidspartnarane og kundane etterspør for å innfri deira behov og forventningar.

”Gjer du ingenting – skjer det ingenting ” er vår rettesnor i kvardagen.

Politikk om Etikk

Viergo AS har ein etisk politikk som byggjer på eit sett etiske retningslinjer. Alle skal gjere seg kjent med retningslinjene og medvirke til at dei blir fulgt. Det blir forventa at tilsette på Viergo A/S legg våre verdiar til grunn for sitt arbeid og opptrer profesjonelt, aktsomt og ærleg, samt avstår fra handlingar som kan svekke tiltru til bedrifta. Viergo A/S sine tilsette skal vere bevisst på etiske problemstillingar i næringslivet, herunder menneskerettigheter, arbeidslivstandardar, miljø og korrupsjon.

Viergo AS arbeider i tråd med desse konseptar: eigenkraftmobilisering, sosial inkludering, verdighet og respekt for enkeltmenneske, og har slutta seg til følgjande verdiar og prinsipp som er våre etiske retningslinjer:



Alle menneske har ein ukrenkeleg verdi

Respekt for enkeltindividet

Respekt for enkeltindividet sin fridom, egne avgjerdslar og livskvalitet er grunnleggande i vårt arbeid. Gjennom brukarmedvirkning skal personalet bidra til å styrke den enkelte sine moglegheitlar for meistring og kontroll over eige liv.

Individretta tilnærming - Kvar enkelt menneske er unikt, med egne interesser, preferansar, forutsetningar og bakgrunn

Eigne avgjerdslar - tiltaksdeltakarar skal kunne uttrykkje sine ønskjer og preferansar for arbeid, og samtidig utvikle sine sjangslar for jobb og kunne legge framtidslanar.

Brukarmedvirkning - rettleiarane våre skal bidra til at arbeidstakarane tar sine egne beslutningar vedrørande arbeid og samfunnsdeltaking. Kvar enkelt er involvert i sin eigen prosess, og planlegging, utvikling og evaluering av denne.

Tilgjengelegheit - Viergo AS skal vere tilgjengeleg for alle, og lokala er universelt utforma.

Heilskapleg syn på menneske

Vårt arbeid legg til grunn eit heilskapleg syn på mennesket, og på korleis individ og samfunn påverkar kvarandre. Personalet skal bidra til at ulike delar av hjelpeapparatet samarbeider om å gi arbeidstakarane eit heilskapleg tilbod.

Verdigheit - Alle tiltaka skal utførast på ein måte som sikrar arbeidstakarane sin verdigheit

Informerte valg - rettleiarane våre bistår arbeidstakarane til å velge rett jobb ut frå sine forutsetningar og krav på arbeidsplassen. Gjennom tydeleg rettleiing og tilpassa informasjon skal kvar enkelt kunne forstå konsekvensane av egne valg.

Fleksibilitet - prosessen skal tilpassast kvar enkelt arbeidstakar sitt behov for rettleiing og bistand.

Likeverd og ikkje-diskriminering

Alle menneske er likeverdige og har krav på eit verdig liv. Diskriminering på grunnlag av nasjonalitet, hudfarge, språk, kultur, kjønn, seksuell legning, alder, funksjonshemming, religiøs tru eller politiske oppfatningar er ikkje akseptabelt.

Konfidensialitet og teieplikt

Å take i vare konfidensialitet er ein naudsynt del av respekten for arbeidstakarane sin integritet. Teieplikta er grunnlaget for tillit mellom personalet og arbeidstakar. Dersom det skal gjerast unntak frå teieplikta må dette kunne grunnjevast med at andre etiske omsyn veg tyngre.

Konfidensialitet - Alle personlege opplysningar om arbeidstakarar skal handsamast konfidensielt og i tråd med prinsippa for teieplikt og dokumentbehandling. Tiltaksdeltakarar skal ha full tilgang til informasjon som er lagra i si mappe. Vidareformidling av informasjon til samarbeidspartnarar skal kun gjerast etter avtale med den enkelte tiltaksdeltakar.



Varslingsansvar

Personalet kan gjennom sitt arbeid bli kjent med integritetskrenkande og uverdige forhold og/eller faglig uforsvarlig tenesteyting for enkeltmenneske eller grupper, og har eit moralsk ansvar for å gjere disse forholda kjent til dagleg leiar/fagleg leiar

Individuelt ansvar

Personalet er forplikta til å halde seg fagleg oppdatert på sitt arbeidsområde. Dette gjeld fagleg kunnskap, etisk refleksjon og kvaliteten i det konkrete, daglege arbeidet. Kvar og ein av personalet er ansvarleg for egne handlingar.

Politikk for å hindre fysisk, psykisk og økonomisk utnytting av arbeidstakarar

Vi har fokus på kva situasjonar som enkeltmenneske kan oppleve som sårbare for utnytting.

Tilsette på Viergo AS, og andre som kjem i kontakt med arbeidstakar gjennom bedrifta, skal ikkje inngå økonomiske eller sosiale forhold som kan være til skade for den enkelte. Den tilsette har plikt til å vurdere alle slike avtaler nøye med tanke på utnytting før dei blir ingått.

Rettar og plikter for arbeidstakarane

Livskvalitet er eit komplekst, fleirdimensjonalt konsept. Viergo definerer livskvalitet med hovudfokus på:

Omgjevnadane personen bur i

Livskvaliteten kan bli indikert gjennom statistikk, der ein måler slikt som til dømes gjennomsnittleg inntekt, tryggleik i nabolaget, kriminalitet og luftkvalitet. Denne forståinga av livskvalitet er nært knytt til begrepet; levestandard, og er basert på eitt sett av sosiale indikatorar definert av andre.

Opplevd livskvalitet

Livskvalitet beskriv menneske si oppleving av kvar og korleis dei lever. Livskvalitet er indikert gjennom uttalar og statistikk, som fangar opp oppfatningar som til dømes: Korleis vil du vurdere den personlege helsa di? Kor trygg føler du deg når du går i nabolaget ditt? Føler du at du har nok ressursar til å dekke grunnleggande behov? Stoler du på naboane dine? Har du nok venner? Opplever du nok privatliv? Desse er alle personlige indikatorar som er basert på individuelle og personlige oppfatningar av trivsel og velvære.

Livskvalitet har stor innverknad for trivsel. Viergo AS skal tilby arbeidstakarane våre meningsfullt arbeid, og gjennom tiltaket legge til rette for Empowerment og auka livskvalitet. Ved læring og personleg utvikling, vil arbeidstakarane kunne oppleve meistring som igjen kan vere med på å auke livskvaliteten deira.



Viergo AS gjennomfører årleg medarbeidarsamtale, der ein får kvalitetssikra at den ein skilde arbeidstakar får den tenesta han/ho har rett på. Det vert også gjennomført anonyme brukarundersøkingar for å kartlegge mellom anna livskvalitet på gruppenivå.

Via skjema som vert nytta under medarbeidarsamtalane og brukarundersøkinga, kan vi såleis samanlikne tidlegare resultat for å sjå om det er ei betring eller forverring av arbeidstakarar sin livskvalitet.

Arbeidstakar har rett til	Arbeidstakar pliktar
Å få auka livskvalitet og personleg utvikling gjennom meningsfullt arbeid	Møte fram etter avtale
Å få oppleve eit arbeidsmiljø som er prega av tryggleik, respekt og utvikling	Gi beskjed om fråvær, dokumentere fråværet
Å være trygg på at personalet har teieplikt	Overhalde arbeidsreglementet og arbeidskontrakten
Å være dekket av bedrifta si yrkesskadeforsikring	Ta ansvar for eiga utvikling
Ferie og fridagar etter lovar og avtalar	
Å få klare og tydelige beskjedar	
Respekt	
Å bli behandla på ein likeverdig måte	
Å få innsyn i eigen saksdokumentasjon	
Å få løn frå Viergo AS (VTA)	
Å få økonomisk yting frå NAV (AFT)	
Utvikling	
Høve til å kunne påverke over forhold i Viergo AS	
Rett og høve til å varsle om kritikkverdige forhold	
Å gi tilbakemelding på korleis arbeidsforholdet på Viergo AS er/har vore	
Å være med på å lage ein aktivitetsplan som seier noko om livskvalitet og utviklingsområder	
Å få jamne medarbeidarsamtalar for å snakke om aktivitetsplanen 2 gongar i året	
Møter/samtalar kan også takast etter behov. Arbeidstakar kan sjølv be om møte dersom han/ho ynskjer det. Arbeidstakar kan også be om møte sjølv	



Politikk for involvering av tilsette

Dei tilsette skal ha moglegheit til, samt bli førespurd om, å delta i planlegging, utvikling og evaluering av den daglege drifta. Det kan gjelde skrivning av anbod, prosedyrearbeid og organisasjonsutvikling.

Dei tilsette har representant i Rådgevingande Utval, møte om brann- og vernearbeid og i styret. Det vert også halde jamlege personal-, evaluerings-, drifts- og fagmøter, der alle har moglegheit til påverknad. All møteverksemd vert skriftleg dokumentert.

Leiinga i Viergo AS skal vere opne for gode forslag frå dei tilsette. Det skal gjevast tilbakemelding på innspel. Dialogen skal bidra til tryggleik og kulturen skal vere forpliktande for alle partar.

Politikk for anerkjenning

Alle ved Viergo A/S skal handsamast med respekt og få anerkjenning for det arbeidet dei utøver.

I Viergo A/S skal vi ha kultur for å anerkjenne kvarandre si adferd og ytingar gjennom positive tilbakemeldingar til den einskilde . Anerkjenning skal gis individuelt og konkret. Dette ut frå erkjenninga av at anerkjenning er ei produktiv kraft som genererer energi til gjentatt god innsats. Dette oppnår ein gjennom:

Brukarmedverknad: Alle tilsette deltek aktivt i utarbeiding av systemer og rutiner.

Medarbeidarsamtaler der fokus på arbeidssituasjonen og kompetanseheving står sentralt. Deltaking i utarbeiding av kompetanseplan der ynskjer og behov vert ivarettatt.

Sosiale samvær som julebord , sommaravslutning m.grilling ,fredagskaffi etc.

Undersøkingar om tilfredsheit der det er mogleg å gje tilbakemeldingar på arbeidssituasjonen.

Politikk for brukarmedverknad og eigenkraftmobilisering

Brukarmedverknad er ein lovfesta rett, definisjon:

«Brukarmedverknad vil seie at dei avgjerda vedkjem, eller som er brukarar av ei teneste, skal få kunne påverke avgjerdsprosessar og utforming av tenestetilbodet.»

Dei tilsette ved Viergo AS skal bruke konkrete verkemiddel, som gjer at arbeidstakarane i størst mogleg grad kan mobilisere eigne krefter, når dei skal betre sin arbeids- og livssituasjon.



Eigenkraftmobilisering (Empowerment) er den prosessen som er naudsynt for å styrka og aktivera mennesket si eigenkraft til å bli kjent med egne moglegheiter, og å tileigna seg naudsynte ressursar for å kunne handtera livet.

Eigenkraftmobilisering skal vera eit gjennomgåande tema i medarbeidarsamtalen og utarbeidinga av aktivitetsplanen, og soleis vera eit gjennomgåande tema i alt arbeidet vårt.

På Viergo er fokuset på arbeidsrelatert utvikling. Å skilja arbeid frå dei andre delane av kvardagen kan vere vanskeleg og lite hensiktsmessig. Det skal difor leggjast til rette for atarbeidstakarar skal kunne tileigna seg informasjon om dei ulike instansane og tilboda som finns, korleis dei kan kontaktas, og ved behov få tilrettelagt arbeidstida si, slik at dei kan nytte seg av slike tenester. Det skal vera eit kontor tilgjengeleg for tiltaksdeltakarar, med telefon og datamaskin med tilgang til internett. Fagleg leiar, eller andre tilsette skal vera hjelpelige med å ta kontakt, dersom det er ynskjeleg.

Det skal hengje oversikt over relevante instansar og tilbod i kommunen, og kontaktinfo til desse, på kvar avdeling og på fellesområdet.

Arbeidstakarane får sikre påverknad av kvaliteten på tenesta på individnivå og på organisatorisk nivå, gjennom regelmessige møter og medarbeidarsamtalar, samt utarbeiding av handlingsplanar med evaluering undervegs. Brukarundersøkingar, samt tilgang til munnleg og skriftleg tilbakemelding på motteken teneste, sikrar påverknadsprosessen. Alle kan komme med tilbakemeldingar. Dette kan gjerast i skriftleg form, eller via heimesida vår. Dette kan gjerast anonymt om dei ønskjer det. Dei som treng hjelp til å gi tilbakemeldinga si, vil få det.

Det å få moglegheit til å påverke arbeidssituasjonen gjennom egne val og ressursar, vil kunne påverke sjølvbiletet på ein positiv måte, og dermed styrke arbeidstakar sin motivasjon og livskvalitet.

Politikk for sensitiv informasjon

Politikken er basert på Personopplysingslova og vår personvernerklæring.

Hovudregel:

All data som fell innunder Personopplysingslova skal handsamast på ein slik måte at det ved ingen omstende vert opna for at data kjem på avvege.

Viergo skal sørge for at sensitiv informasjon om enkeltpersonar vert oppbevart og handsama slik at uvedkomande ikkje får tilgang til desse opplysingane. Viergo A/S sitt datasystem er passordbeskytta. I tillegg vert all sensitiv informasjon lagra i eit saksbehandlarsystem som også er passordbeskytta. Innsyn i saksbehandlarsystemet er regulert gjennom avgrensa tilgang. Vi oppbevarer berre dokument i papirform dersom det er naudsynt og alle slike dokument blir oppbevart i låste skap.



Rekrutteringspolitikk

Vi forventar at bedrifta sine kompetansekrav frå NAV, eigarar, brukarar og samfunnet vil auke. Gjennom auka fokus på fagutvikling skal Viergo A/S sikre at dei tilsette sin kompetanse passar med krava. Slik sikrast eit godt tenestetilbod til NAV, arbeidstakarar og øvrige kundar.

Viergo A/S skal i framtida ha eit kompetansefokus. Ved nye tilsetjingar skal det setjast krav til at aktuelle søkjarar har minimum 3-årig høgskule eller tilsvarande innafor relevant fagområde.

Viergo AS sin rekrutteringspolitikk inneber at bemanning skal skje på bakgrunn av vårt kompetansebehov, og vårt mål er å rekruttere den som er best kvalifisert til kvar enkelt stilling.

Viergo AS skal arbeide mot eit mangfald i personalgruppa med tanke på alder, kjønn og bakgrunn - for å utnytte forskjellane mellom oss og såleis bli sterkare og bedre.

Våre tilsette skal ha verdiar og haldningar i samsvar med verdidokumentet vårt.

Våre tilsette skal ha evne til å kommunisere, vere fleksible, ha gode samarbeidsevner, interesse og engasjement for å jobbe med og auke livskvalitet til menneske. Lønnsevne etter bedrifta sin økonomi.

Ingen skal diskriminerast på grunn av kjønn, alder, funksjonshemming, religion, rase eller legning.

Viergo A/S skal rekruttere gjennom NAV, lokalavis, heimeside og internt i bedrifta.

Mottekne søknadar vert registrert, og søkjarane får svar på at søknaden er motteken. Me kallar inn til intervju, og alle får skriftleg tilbakemelding om tilsetjinga.

Dei tilsette i bedrifta har moglegheit til kurs- og kompetanseutvikling, slik at dei til ei kvar tid stettar krava som våre samarbeidspartnarar krev.

Vi har gode pensjonsordningar, velferdsordningar og fellesgoder i bedrifta.

Politikk for kompetanseheving

Gjennom kvalitetspolitikken skal bedrifta utarbeide årlige planar for kompetanseutvikling. Grunnlaget for kompetanseplanen er eventuelle gap mellom kompetansekrava våre kundar hevdar, og den faktiske kompetansen bedrifta har. Kompetanseutvikling skal:

- Auke kvaliteten på tenestene
- Styrke dei tilsette sin sjølvtilitt i jobben dei gjer
- Styrke selskapet sin konkurransevne i forhold til konkurrentar
- Imøtekomme endra krav og forventningar
- Skaffe oversikt og dokumentasjon over den samla kompetansen i bedrifta og avdekke behov

Viergo AS vil understreke det verdifulle i at dei tilsette vert stimulerte til å auke sin kunnskap og styrke sin kompetanse, samt at Viergo AS legg stor vekt på planmessig opplæring av våre tilsette, ved eksterne eller interne tilbod.



Etter- og vidareutdanning er eit særleg viktig verkemiddel i utviklinga av vår konkurransevne. I alle ledd i verdikjeda er aktuell kompetanse ein føresetnad for at vi skal kunne ta imot og nyttiggjere oss av ny viten.

Utviklinga av kompetanse gjennom etter- og vidareutdanning byggjer på våre noverande og framtidige behov. Her tar vi utgangspunkt i dei måla Viergo AS har sett seg i strategiplanlegginga.

Med etterutdanning meiner ein vedlikehald og utvikling av naudsynt kompetanse for noverande stilling, medan vidareutdanning omfattar kvalifisering for nye og meir krevjande oppgåver i bedrifta. Både Viergo AS og den einskilde tilsette har interesse av så vel etterutdanning som vidareutdanning, og begge må difor ta ansvar for utviklinga av slik kompetanse.

Politikk for likestilling

Gjeld i arbeidsforhold, tilsetjingar, løn og i utviklingsmoglegheit på arbeidsplassen.

- FN sin verdenserklæring om menneskerettigheter er grunnleggjande.
- Vi følgjer arbeidsmiljølova og likestillingslova

Vi skal vere ein inkluderande arbeidsplass. Vi skal unngå all form for diskriminering. Ingen skal diskriminerast på grunn av kjønn, etnisk bakgrunn, alder, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, religion eller politisk ståstad. Dette gjeld for alle som har tilknytning til Viergo AS; personale, arbeidstakarar, praksiselevar, midlertidig tilsette, innleigde arbeidstakarar, sjølvstendig næringsdrivande o.l. (lista er ikkje uttømmande)

Vi skal leggje vekt på at alle skal ha like rettigheter og plikter. Alle skal møtast med respekt, føle seg trygge på arbeidsplassen og ha høve til påverknad på eigen arbeids-situasjon samt utvikling og kompetanseheving.

Miljøpolitikk

Viergo A/S skal ha sterkt fokus på arbeid innan helse, miljø og sikkerhet

- Overhalde miljølovgiving
- Sette krav til leverandørar
- Sortere og levere avfall til godkjende returordningar
- Førebyggje uhell og hendingar som kan føre til forureining

Viergo A/S har som mål å redusere miljøpåverknad frå si drift. Måla vert oppnådd ved å gjere rette investeringar og velje miljøbevisste leverandørar. Viergo A/S skal ha kontinuerleg oppsyn på desse områda for å hindre unødig forbruk og forureining.

Verdidokumentet er utarbeida av alle tilsette på Viergo A/S i fellesskap gjennom gruppearbeid og felles samlingar, og godkjent i fellesmøte 11. februar 2015 og revidert gjennom gruppearbeid på Haaheim gard i mars 2019 og i driftsmøte 14. august 2019. Godkjent i styremøte 30.08.19.

Bremnes, 30. august 2019

Audny Gjørseter Hollund

Dagleg leiar