



KVALITETSPOLITIKK

Generell prinsipper

Arena Kompetanse AS er en utførelsesbedrift som driver yrkesmessig utførelse vurdert mot et ordinært arbeidsliv med ordinære krav til lønnsomhet.

Arena Kompetanse AS sin virksomhet skal drives i fullt samsvar med interne krav og gjeldende lovverk. Dette innebærer at alle må forholde seg lojalt til bedriftens retningslinjer og vedtak som er fattet.

Alle mennesker skal møtes med respekt, anerkjennelse og profesjonalitet. Vi tilstreber likeverdig behandling, uavhengig av funksjonshemming, alder, kjønn, rase, religion og seksuell legning.

Vi skal også ta vare på bedriftens bygninger og materiell, forhindre belastning på det ytre miljø, og våre tjenester og produkter skal ikke påføre brukerne skader.

Arena Kompetanse AS har implementert HMS standarden i det daglige virke.

Systematisk helse-, miljø og sikkerhetsarbeid skal bedre arbeidsmiljøet, kvaliteten på våre tjenester og bedriftens lønnsomhet. Bedriftens produkter og tjenester skal oppfylle kundenes og deltakernes krav til kvalitet og punktlighet, både i dag og i fremtiden.

Arena Kompetanse AS har innført kvalitetssystemet Equass. Equass Assurance er et kvalitetssystem for kvalitetssikring av velferdstjenester. Dette innebærer at bedriften har system for kontinuerlige forbedringer, og gir anledning til å sikre kvaliteten av tjenestene overfor arbeidssøkende og andre samarbeidspartnere.

Etikk og moral

Det stilles høye krav til den enkeltes medarbeiders etisk holdning og adferd. Samtlige ansatte har underskrevet taushetserklæring ved oppstart i bedriften. Taushetsplikt gjelder også etter at vedkommende har sluttet i stilling ved Arena Kompetanse AS.

Forhold til ansatte og kolleger

I Arena Kompetanse AS skal det skapes et trivelig og sikkert arbeidsmiljø for alle ansatte. Vi forplikter oss til å vise anerkjennelse og å involvere medarbeiderne i planlegging, evaluering og vurdering. Vi skal ha en personalpolitikk som videreutvikler ansattes kompetanse i takt

med bedriftens og markeds behov. Vår rekrutteringspolitikk vil speile de behov som dukker opp i framtida med den kompetanse som bedriften har behov for.

Forretnings etikk

Alle økonomiske transaksjoner skal tåle dagens lys. Vi aksepterer ikke urettmessige tiltak for å hindre konkurranse, bestikkelser eller forsøk på korrupsjon. - Vi vil avstå fra å gi eller ta imot gaver eller andre goder dersom dette kan påvirke vår eller våre forbindelser sin integritet og uavhengighet. - Kundearrangementer skal alltid ha et forretningsmessig formål. De skal være nøkterne av verdi og omfang. Dette gjelder også for deltakelse ved tilsvarende arrangementer hos andre.

Forhold til deltaker

Bedriften ser på deltager som en ressurs. Bedriften legger til rette for at deltaker er medansvarlig for å utarbeide, gjennomføre og evaluere individuell plan, og i sentrum for aktiviteten.

Arena Kompetanse AS skal se til at deltakere ikke utnyttes fysisk, psykisk, seksuelt eller økonomisk og må sørge for at alle ansatte har en bevisst holdning til dette.

Kontinuerlig forbedring

Arena Kompetanse AS forplikter seg til å jobbe for kontinuerlig forbedring, at vi har en gjentakende prosess med å vurdere og evaluere våre oppgaver og resultater.

Oversikt over bedriftens politikker:

Kvalitetspolitikk.

Arena Kompetanse AS sin virksomhet skal drives i fullt samsvar med interne krav og gjeldende lovverk. Dette innebærer at alle må forholde seg lojalt til bedriftens retningslinjer og vedtak som er fattet.

Politikk om rekrutering

Vår rekrutteringspolitikk vil speile de behov som dukker opp i framtida med den kompetanse som bedriften har behov for.

Arena Kompetanse AS forplikter seg til å ha ansatte med den kompetansen som er nødvendig for å utføre de oppgaver som vi har påtatt oss.

Politikk for likestilling og ikke diskriminering.

Vi tilstreber likeverdig behandling, uavhengig av funksjonshemming, alder, kjønn, rase, religion og seksuell legning. Dette er nedfelt i bedriftens etiske retningslinjer.

Politikk for annerkjennelse til ansatte og frivillige.

I Arena Kompetanse AS skal det skapes et trivelig og sikkert arbeidsmiljø for alle ansatte. Vi skal ha en personalpolitikk som videreutvikler ansattes kompetanse i takt med bedriftens og markeds behov.

Politikk for å involvere ansatte i planlegging og evaluering av tjeneste.

Vi forplikter oss til å vise anerkjennelse ved å involvere medarbeiderne i planlegging, evaluering og vurdering.

Politikk om etikk

Det stilles høye krav til den enkeltes medarbeiders etisk holdning og adferd. Alle mennesker skal møtes med respekt, anerkjennelse og profesjonalitet (*se etiske retningslinjer*).

Politikk for å hindre fysisk, psykisk og økonomiske utnyttning av brukere.

Arena Kompetanse AS skal se til at deltakere ikke utnyttes fysisk, psykisk, seksuelt eller økonomisk og må sørge for at alle ansatte har en bevisst holdning til dette.

Politikk for å sikre at sensitiv og taushetsbelagt informasjon holdes konfidensielt.

Samtlige ansatte har underskrevet taushetserklæring ved oppstart i bedriften. Taushetsplikt gjelder også etter at vedkommende har sluttet i stilling ved Arena Kompetanse AS

Politikk for varsling: Alle har rett til å fremme klage på forhold i bedriften og alle klager blir behandlet. Ingen som fremmer klager eller varsler om kritikkverdige forhold skal utsettes for negative følger eller gjengjeldelse. (Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med arbeidsmiljølovens § 2-4 er forbudt jf arbeidsmiljølovens § 2-5).

Politikk for aktiv brukermedvirkning:

I vår bedrift ser vi på deltakeren som en ressurs. Vi ønsker en aktiv medvirkning hvor deltaker er medansvarlig for hele prosessen og i sentrum for aktiviteten.

Politikk for kontinuerlig forbedring.

Arena Kompetanse AS har innført kvalitetssystemet Equass. Equass Assurance er et kvalitetssystem for kvalitetssikring av velferdstjenester. Dette innebærer at bedriften har system for kontinuerlige forbedringer, og gir anledning til å sikre kvaliteten av tjenestene overfor arbeidssøkende og andre samarbeidspartnere

Bedriftens politikker er også nedfelt i de prosedyrer som omhandler de forskjellige temaer.

LIVSFASEPOLITIKK.

Arena Kompetanse AS skal ha et bedriftsmiljø som fremmer helse, sikkerhet, jobbrivsel, motivasjon og personlig og faglig utvikling for ansatte og deltakere.

Gjennom sin livsfasepolitikk vil Arena Kompetanse AS legge til rette for at den enkelte medarbeider, gjennom alle arbeidslivets faser, skal kunne utvikle seg og derigjennom bidra positivt med sine ressurser fram til ordinær pensjonsalder

Bedriftens arbeids- og velferdsordninger tilrettelegges ut fra de ansattes behov i ulike faser av livet. Livsfasepolitikken skal baseres på ressursorientering framfor problemorientering, og er like mye holdningsdannelse som metode og verktøy.

Arena Kompetanse AS skal også ha fokus på helsefremmende tiltak på arbeidsplassen (HMS) og tilrettelegge for fysisk trening. Dette for å bidra til høy grad av trivsel og økt tilstedeværelse (færre sykmeldte og uføre).

Generelt:

En variert alderssammensetning blant bedriftens medarbeidere gir mangfold i ståsted, synsvinkel, erfaring, meninger og referanserammer. Totalt gir dette et solid grunnlag for å foreta vel begrunnede beslutninger, med et vidt perspektiv.

Bedriften skal bidra til å skape dette grunnlaget gjennom en helhetlig livsfaseorientert personalpolitikk. Dette innebærer å tilrettelegge og tilpasse for individuelle behov i arbeidssituasjonen, basert på medarbeidernes ståsted i sin livsfase, med gjensidig utbytte som mål.

Arena Kompetanse AS har delt arbeidslivsperioden opp i tre hovedfaser:

Etableringsfasen faller ofte sammen både jobbmessig og privat. Den er krevende for de fleste. Man ønsker å yte maksimalt i jobben for å bygge opp en karriere. Samtidig sliter mange økonomisk med studiegjeld og boligkjøp, tidsklemme i forhold til jobb og små barn, og svangerskap og fødsel som ikke klaffer med arbeidslivets muligheter og behov.

Midtfasen er jobbmessig den mest stabile. I denne fasen foretar mange jobbskifter og bygger på sin kompetanse. Men samtidig opplever en god del samlivsbrudd og at barna er blitt ungdommer som krever langt mer oppmerksomhet enn foreldrene forutså. Likeledes vil mange oppleve å miste sine foreldre i denne fasen, evt. også oppleve behov for kortere eller lengre tids pleie av syke foreldre.

Seniorfasen i yrkeslivet har hittil hatt oppmerksomheten rettet mot nedtrapping og pensjonsordninger og lite mot muligheter og utvikling.

Utviklingsmulighetene er mange! Grunnlaget for en god seniorfase må legges i midtfasen.

Nedenstående tiltak kan gjelde for ordinært ansatte og ansatte på tilrettelagt arbeid i faste stillinger. Dog gjelder et prinsipp om at hver enkelt sak vurderes og behandles spesielt, både ut fra den enkelte ansattes situasjon og behov, og ut fra bedriftens behov for å ivareta den løpende drift av sin virksomhet. Tiltakene er altså ikke rettigheter man kan kreve, men tiltak som søkes iverksatt der det er behov og praktisk gjennomførbart.