



VERDIDOKUMENT for Mølla Kompetansesenter

Fra visjon til oppgave

Innhold:

01: Bakgrunn	3
02: Hvorfor er verdier så viktig for Mølla	4
03: Mellom børs og katedral – vårt ideologiske ståsted	5
04: Hva trenger Mølla for å løse oppgaven	6
05: Etikk og ledelse	7
06: Verdibasert medarbeideratferd.	10
07: Brukermedvirkning	11
08: Hvilke utfordringer og dilemmaer møter vi innenfor vårt faglige arbeid?.	12
09: Hvilke utfordringer og dilemmaer møter vi innenfor endring på Mølla?	14
10: Hvordan skal verdidokumentet brukes?	16

01: Bakgrunn

Mølla har tradisjon for å jobbe med verdier, og dette dokumentet er en videreføring av tidligere verdiarbeid. Vi er stadig i endring, senest ved å gå fra et kommunalt foretak (KF) til å være et AS fra 01.01.09. Våre verdier må til en hver tid justeres i takt med utviklingen i organisasjonen for øvrig. Både styret, ledelse og øvrige medarbeidere har deltatt i arbeidet med dokumentet som inneholder refleksjoner og tilbakemeldinger fra alle involverte.

Verdidokumentet er først og fremst utviklet for medarbeiderne på Mølla, men er også et uttrykk for hvordan vi ønsker å bli oppfattet av samarbeidspartnere, kunder og deltakere og hvordan vi ønsker å fremstå på vegne av våre eiere. I dokumentet forteller vi hva som er viktig for oss og hva som kan forventes av vår organisasjon. Dokumentet beskriver Møllas verdier og gir eksempler på dilemmaer knyttet til faglige og personalmessige forhold.

Gjennom vårt arbeide ønsker vi å påvirke, og å bli påvirket gjennom å vise åpenhet overfor våre omgivelser. Som et kompetansesenter skal vi invitere til nytenkning og læring. Vår visjon og oppgavebeskrivelse viser også dette:

Visjon: "Mølla får ressurser frem som viser veien videre"

Vårt formål:

I vedtektenes §3 for Mølla Kompetansesenter AS står det:

"Selskapet skal ha som formål å gi mennesker med behov for bistand en mulighet til å få og beholde et arbeid i det ordinære arbeidsliv. Mølla Kompetansesenter skal være en sentral aktør i forhold til fagutvikling og forskning innenfor arbeidslivsspørsmål og skal kunne gi utdanningstilbud innenfor de forannevnte fagområder."

- Dette formål søkes gjennomført innenfor rammebetingelser, som økonomi og organisasjonens samlede kompetanse. Møllas oppgave løses gjennom faglig arbeid og samarbeid med deltakerne.
- Tjeneste- og produktutvikling ivaretas ved å innhente oppdrag, som prosjekter, kurs og evaluering, og løses gjennom fag- og metodeutvikling.
- Arbeidet kvalitetssikres gjennom avtaler og samarbeid med oppdragsgivere, dokumentasjon og læring som muliggjør sosialpolitisk påvirkning.

02: Hvorfor er verdier så viktig for Mølla?

Verdiene våre har innvirkning på hvordan vi utøver våre tjenester og hva vi formidler. Som organisasjon er vi derfor opptatt av å tydeliggjøre verdiene, slik at de kan være til styrke og inspirasjon overfor deltakere og en rettesnor i vårt arbeid. Verdiene skal i tillegg hjelpe oss i våre valg og ved etiske dilemmaer og refleksjoner.

Med et dilemma forstår vi en situasjon som er uløselig i den forstand at forholdet ikke kan bli borte eller fjernes. Dette krever en organisasjon som gjennom etisk refleksjon søker sine valg, og som er villige til å ta konsekvensene av disse. Enkelte dilemmaer kan virke forvirrende og kunne skape frykt og uro.

For å opprettholde mening blir det viktig å tilrettelegge for en undersøkende tilnærming for å begripe situasjonen, som grunnlag for håndgripelighet (Antonovski, 1991).

Våre verdier gir en indikasjon på hva vi synes er rett og galt. På Mølla har vi kommet frem til noen begreper som vi mener det er verdt å strekke seg etter:

Åpenhet - Raushet - Ansvar - Likeverd - Mot

Disse begrepene ønsker vi å kalle våre verdier, og de skal være med på å prege vårt arbeid.



03: Mellom børs og katedral – vårt ideologiske ståsted

Mølla har en tydelig formålsparagraf i sine vedtekter som i hovedsak pålegger oss å bidra til at mennesker med behov for bistand kan få hjelp til å få og beholde et arbeid. Dersom ressursene i hovedsak ikke brukes til dette formålet, har ikke Mølla noe grunnlag for sin eksistens.

Mølla skal balansere kravet til økonomisk forsvarlighet og effektivitet med en faglig kvalitet som er god nok. Vi skal jobbe for å styrke vår eksistens både på kort og lang sikt. Arbeidet må til enhver tid sees i sammenheng med rammebetingelser som økonomi og kompetanse.

Vi skal systematisere, dokumentere og presentere våre erfaringer. Dette gjøres for egen læring og utvikling, men også gjennom undervisningsopplegg eller seminarer for å kunne påvirke andre aktuelle aktører.

ANSVAR

Vi skal sørge for at alle får en sjanse.

Mølla skal motarbeide utstøtningsmekanismer, økonomisk og materiell kynisme i samfunnet, og en generalisering av grupper som avvikere og tapere. Vi skal utøve sosialpolitisk påvirkning gjennom vår dokumentasjon og bidra til økt kunnskap om mennesker som representerer ulike kulturer og behov. Denne kunnskapen vil muliggjøre vår rolle som premissleverandør innenfor nye tjenestetilbud.

LIKEVERD

Vi mener at alle mennesker skal ha mulighet til å delta i samfunnet.

Ved å ha valgt å jobbe med mennesker som trenger hjelp og støtte, formidler vi at vi tror på fordeling av velferdsgoder, gjennom tilknytning til arbeid.

Som utfører av samfunnspolitiske føringer, mener vi det er viktig at vår organisasjon påvirker og dokumenterer, i tillegg til å forvalte ressurser til beste for deltakerne.

MOT
Vi snakker
sammen, også om
ting som er
vanskelig.

04: Hva trenger Mølla for å løse oppgaven?

Mølla Kompetansesenter ønsker å være en organisasjon hvor ledelse og medarbeidere er villige til å være åpne om etiske dilemmaer. Dette kjennetegner en modig og moden organisasjon. Vi skal videre etterstrebe en helt nødvendig kritisk refleksjonsvilje og evne. Kritisk refleksjon skal ikke bare aksepteres, men fremelskes. Et eksempel på et aktuelt organisatorisk og grunnleggende menneskelig dilemma kan være: Mennesker og organisasjoner har behov for stabilitet og forutsigbarhet, men endrede krav gjør at de stadig må være i utvikling. For Mølla handler dette om utfordringer knyttet til en strategisk utvikling.

Et grunnleggende spørsmål må derfor bli: Hvordan lede og utvikle en kunnskapsbedrift preget av forandring og omstilling, og samtidig ivareta medarbeidere med høy kompetanse med hensyn til engasjement, kreativitet og arbeidslyst?

Og hva skal kreves av ansatte som skal arbeide ved Mølla?

Dette er utfordringer som går utover formelle og faglige kompetansekrav. Våre verdier skal aksepteres av alle ansatte og tjene som en viktig inspirasjonskilde til faglig og personlig utvikling for alle.

Verdiene skal være til hjelp i beslutningsprosesser og ved vanskelige valg som organisasjonen står overfor både når det gjelder ansatte og deltakere.

05: Etikk og ledelse

Mennesker som har tatt på seg ansvaret og utfordringen med å lede andre mennesker, har også tatt på seg å være et moralsk og etisk kompass. Det å stå standhaftig på etikk og moral i tider der trender og samfunnsmessig utvikling sier noe annet, krever bevissthet, selvdisciplin og karakter. Ledere må ha tillit hos menneskene de er satt til å lede. Tillit kommer fra troverdighet, og troverdighet kommer fra integritet og karakter.

Karakterstyrkespringer ut i fra verdier og menneskesyn. Etikk og moral avhenger av vårt menneskesyn. Vårt menneskesyn avhenger av våre verdier og vårt livssyn. Etikk kan derfor være en refleksjon over hvordan vi bør forholde oss. Moral sier noe om hvordan vi faktisk forholder oss til ulike ting – rett eller urett, godt eller ondt. Med disse definisjonene i bunn, kan vi si at etikk er hvordan vi bør agere, mens moral er hvordan vi faktisk agerer.

En leder må bestrebe å etterleve Møllas verdier i praksis. **Ledelsen ved Mølla forplikter seg til å gjøre hverandre oppmerksomme dersom praktisk lederstil ikke er i tråd med vårt etiske verdigrunnlag.**

MOT
Vi tør å si ifra
dersom vi er
uenige.

Vår karakter kan til tider bli satt på prøve, for eksempel i vanskelige personalsaker. En rettesnor i slike tilfeller kan være Møllas verdigrunnlag og "Den Gyldne regel".

Den Gyldne regel

Tanken om at det er viktig å fastslå regler for hvordan mennesker skal forholde seg mot hverandre er muligens så gammel som menneskeheten selv. Prinsipper som den gyldne regel (alt dere vil at andre skal gjøre mot dere, skal også dere gjøre mot dem) møter vi i mange for-skjellige kulturer gjennom tidene og i mange store religioner. Etikken starter med den enkelte av oss. Hovedbudskapet blir da: Hvordan ønsker jeg å bli behandlet i forskjellige situasjoner? Flere av historiens store tenkere og filosofer formulerer seg i samme retning. Platon sa følgende: «Så sant jeg er tilregnelig, skal jeg handle mot andre som jeg vil at andre skal handle mot meg.» Immanuel Kants kategoriske imperativ lyder: "Handle alltid på en måte slik at prinsippet for din vilje samtidig skal kunne gjelde som grunnlag for en generell lov" (Kritikk av den praktiske fornuften).

Den Gyldne Regel er lett å forstå, men kan være vanskelig å etterleve. Det er imidlertid to viktige poeng i forhold til denne regelen:

- 1. Det er en regel å følge.*
- 2. Vi må ha vilje til å følge den.*

Gjør vi det rette når det koster mer enn vi egentlig er villige til å betale? Etikkk handler om hvordan vi møter utfordringer. God etikkk innehar evnen til å skille rett fra galt, godt fra ondt, sømmelighet fra usømmelighet, samt evnen til å gjøre det som er rett, godt og skikkelig.

**God relasjonskompetanse er grunnleggende i et godt lederskap.
Og medarbeideres behov må respekteres og forstås:**

Jeg ønsker å bli verdsatt. Man antar at ca 70 prosent av alle mennesker som slutter i jobben, gjør det fordi de ikke følte seg verdsatt. Det er et signal om hvordan ledere ofte behandler sine medarbeidere. På Mølla vil vi ha rause ledere som verdsetter og ser sine nærmeste medarbeidere.

Jeg ønsker å bli anerkjent. Ønsket om å være elsket og verdsatt er kanskje det dypeste behov hos ethvert menneske. Nært beslektet er behovet for å bli anerkjent for hva vi kan. Vi arbeider med forskjellige oppgaver og har ulik kompetanse. På den måten er vi likeverdige!

Jeg ønsker å få tillit. Tillit er også fundamentalt i ethvert lederskap. På Mølla tar og gir ledere ansvar. Vi har mot til å prøve og feile. Dette gjelder på alle nivåer i vår organisasjon.

Jeg ønsker å bli respektert. Når andre stoler på oss, mottar vi ansvar og autoritet. Dette ligger i tillitens fundament. Tillit og respekt berører noe dypt inne i oss.

Vi trenger å se oss selv i vår nestes posisjon og situasjon. Det betyr ikke at alle etiske dilemmaer kan bli løst umiddelbart ved bruk av den Gylne Regel. Det tøffeste med å spørre hvordan du ønsker å bli behandlet i en situasjon, kan av og til være å identifisere hvem som blir påvirket av situasjonen og hvordan de eventuelt blir rammet.

Den Gylne Regel er en vinn–vinn filosofi. Mange mennesker mener at deres suksess og seire krever at andre mennesker gjøres til tapere. Greier vi å leve etter den gylne regel, er alle vinnere.

Den gylne regel er et kompass når du trenger retning. Regelen endrer seg aldri, selv om omgivelsene gjør det. Hver gang den brukes gir den en solid og forut-sigbar retning. På veien mot å øve seg på godt lederskap utgjør den et ytterligere ledelsesverktøy.

LIKEVERD
Vi skal ta like
mye hensyn til
andre som til oss
selv.

ÅPENHET
På Mølla snakker
vi sammen og
løser utfordringer
sammen.

MOT
Vi gir
hverandre både
ris og ros.

06: Verdibasert medarbeideratferd

For å skape en gjensidig kommunikasjon stilles det krav til medarbeiderne så vel som til ledelsen. Konkret betyr det at alle har ansvar for å legge frem sine meninger i aktuelle fora, være varsom med følelsesmessige reaksjoner i uformelle rom, samt være undersøkende til ledelsens perspektiver.

Mølla arbeider etter prinsippene; lederskap, følgeskap og oppgavestyring. Dette innebærer at ledelsen formulerer oppgavene på basis av dialog. For ledelsen betyr det å undersøke at oppgaven er forstått og akseptert, samt avklare tilbakemeldingsform for oppfølging og evaluering. Motstand mot oppgavene skal utløse spørsmålet: hvordan skal medarbeideren forholde seg når oppgaven er vedtatt?

Dersom ansatte på Mølla ikke gjør en tilfredsstillende jobb, skal det gis tilbakemelding direkte til den det gjelder, slik at vedkommende får mulighet til forbedring. Tilbakemeldingen bør gis kolleger imellom, men ansvaret ligger hos ledelsen.

En slik kommunikasjonsform krever ansatte som tåler og mestrer tilbakemeldinger. På Mølla setter vi ærlighet høyt, og vi skal være undersøkende og reflekterende i vår samtaleform. Troverdighet og mot er også viktig når vi skal meddele kritiske refleksjoner overfor hverandre.

07: Brukermedvirkning

Brukermedvirkning heter på Mølla deltakerstyring og er en integrert del av vårt faglige arbeid og vår virksomhet på alle plan. De samme krav til god relasjonskompetanse for å forstå og respektere medarbeideres behov gjelder også for våre deltakere. Brukermedvirkning (deltakerstyring) betyr at de som bruker en tjeneste eller berøres av en beslutning, gis innflytelse på de beslutninger og tjenester som angår dem selv (Andersen 2004).

LIKEVERD
Vi mener at likeverd
betyr å ta hensyn til
individuelle
behov.

Det er vanlig å definere medvirkning på tre nivåer:

1. Individuelt nivå – innflytelse over mengde, kvalitet og innhold på tjenesten
2. Gruppenivå- utforming av type tilbud og tiltak
3. Systemnivå- innflytelse på politiske beslutninger og prosesser gjennom brukerrepresentasjon (Volden 2004).

På Mølla ivaretas det individuelle nivå ved at alle deltagere gjennom en deltagerstyrt prosess har utarbeidet en handlingsplan for sin virksomhet. Målet er å involvere deltageren til å ta kontroll over eget liv og se muligheter og løsninger basert på egne erfaringer og styrke. Et slikt fokus gir muligheten til å bruke tidligere erfaringer og ideer, og å videreutvikle dem i en positiv prosess.

På gruppenivå skal deltakeres innflytelse tilrettelegges ved en deltakerundersøkelse som skal gjennomføres minst hvert annet år. Det brukes videre medvirkningsbaserte metoder for å fremme deltagerne som ressurspersoner.

På systemnivå gjenspeiles brukermedvirkningen gjennom våre brukerundersøkelser.

En viktig verdi i seg selv er å holde brukerperspektivet i hevd til en hver tid.

08: Hvilke utfordringer og dilemmaer møter vi innenfor vårt faglige arbeid?

Faget vårt!

Å jobbe på Mølla innebærer å jobbe i relasjon til andre mennesker. Vi jobber med endringsarbeid innenfor en humanistisk tradisjon, og vår tilnærming er dialogisk, narrativ og innenfor en systemisk tenkning.

Vår faglige og metodiske tenkning baserer seg på at mennesker er forskjellige. Vi trenger derfor en differensiert teori- og metodekompetanse, og jobber ikke bare med én forståelse og én metode.

Utfordringen blir å sikre kvaliteten på fag- og metodeutvikling gjennom å synliggjøre en felles faglig plattform som er dekkende for alt arbeid på Mølla. Som organisasjon skal vi fremstå tydelig overfor våre omgivelser med hensyn til hva som er våre kompetanseområder – og på hvilken måte vi kan bidra. Dette krever at det jobbes systematisk med å dokumentere våre erfaringer og å komme med faglige vurderinger til de resultater vi oppnår.

LIKEVERD

Likeverd er for oss at flest mulig får anledning til å jobbe.

Hva er godt nok faglig arbeid?

I det faglige arbeidet kan et dilemma være hvor grensen går for "godt nok" utført arbeid.

Man kan alltid bruke mer tid og gjøre enn jobb enda bedre. **Samtidig er det viktig at vi får til en gjennomstrømning som kan gjøre det mulig for flere å nyttiggjøre seg våre tilbud og dermed bli en arbeidsressurs i det norske samfunn.**

Vårt arbeid forutsetter at deltakerne forplikter seg til å jobbe med egen utvikling og fremgang parallelt med oppfølging fra Mølla. For å kvalitetssikre "godt nok" utført arbeid skal det etableres samarbeidende strukturer internt og med aktuelle samarbeidspartnere.

Hvilke oppdrag skal vi søke?

Vi utfører vårt arbeid innenfor organisasjonens samlede kompetanse. Våre rammebetingelser skisserer derfor opp en grense for hvilke oppgaver og oppdrag Mølla til enhver tid kan påta seg. Utfordringen er å finne en balanse mellom økonomi, eksisterende kompetanse og ressurser. Tidvis er det et dilemma å avklare hvilke oppdrag som skal besvares og prioriteres. I et slikt dilemma skal det da legges til grunn hvor store investeringene blir i forhold til vår samlede kompetanse og økonomi. Der omgivelsene etterspør tilbud som er innenfor vår primær oppgave, vil det være førende hvilke kompetansehevede tiltak vi vil måtte iverksette. Ansatte skal være trygge på at de ikke vil bli satt på oppgaver de ikke har faglige forutsetninger for å løse. **Å jobbe på Mølla innebærer derfor vilje til personlig og faglig utvikling.** Utfordringer og dilemmaer innenfor salg retter seg mot hvilke kurstilbud vi skal svare på.

MOT

Vi mener at mot handler om å tørre å møte forandringer med åpent sinn.

ANSVAR
Være tydelige
på hva vi kan
levere.

Slik Møllas formålsparagraf er i dag, kan vi i utgangspunktet svare på alle tilbud som handler om å få mennesker ut i arbeid. **Neste spørsmål blir da hvorvidt dette er hensiktsmessig.** En avgrensning vil derfor være at Mølla ikke skal søke på kurs hvor det stilles krav som ikke er i tråd med vårt verdigrunnlag og faglige ståsted.

Som organisasjon skal vi ha tro på det produktet vi selger, vi skal være kompetente og realistiske i henhold til måloppnåelse. Vårt faglige nivå skal gjenspeile prisen. Dette vil være med på å styrke et faglig godt omdømme.

Kunnskapsdeling

En utfordring for kunnskapsintensive organisasjoner er å fremme kunnskapsdeling mellom medarbeidere. På Mølla er vi opptatt av å få anvendt all kunnskap på tvers av roller og nivå. Ledelsen skal legge til rette for arenaer hvor uformell og formell læring skjer, eksempelvis casemøter, fagmøter og arbeidsgrupper på tvers i organisasjonen.

Medarbeiderne skal anerkjenne hverandre gjennom eksempelvis å "løfte frem" opphavspersonen til en god ide. Vi skal være rausere i forhold til å dele erfaringer og kunnskap med hverandre. Denne holdningen skal gjenspeiles i vår kontakt med samarbeidspartnere og oppdragsgivere. **Som organisasjon har vi tro på å knytte nettverk og opprette samarbeid som kan gi viktig informasjon og innspill innenfor vårt fagfelt.**

Eksterne konsulenter

Avdelingen for kurs og prosjekter genererer ny kunnskap og bidrar til at våre tjenester videreutvikles. Kursene gir mulighet til å samarbeide med eksterne konsulenter som tar med seg ny kompetanse og metodikk inn i organisasjonen. Det er viktig at vi er tydelige overfor medarbeidere i engasjement i forhold til hva som forventes i forbindelse med kunnskapsdeling og dokumentasjon. En slik tydelighet skal fremkomme i kontrakten. **Eksterne konsulenter skal gjennom opplæring sikre at de representerer Mølla i forhold til verdier, innhold og kvalitet på de produktene vi leverer.** Spørsmål som da er naturlig å stille seg er: Hva skal vektlegges i denne opplæringen – slik at konsulentene representerer Mølla godt nok? Og hvor mye ressurser skal avsettes til dette?

RAUSHET
handler om å
ta vare på, og
være stolte av
hverandre.

ÅPENHET
Vi søker
kunnskap både
innenfor og
utenfor Mølla.

ANSVAR
Alle som er
tilknyttet Mølla,
representerer oss,
vårt syn og våre
verdier.

09: Hvilke utfordringer og dilemmaer møter vi innenfor endring på Mølla?

Personalpolitikk

Større grad av prosjektstyring utfordrer prinsipper som er lagt til grunn for avlønning og øvrig personalpolitikk på Mølla.

Vi kan tilby en sikkerhet i henhold til et visst lønnsnivå. Utover dette foreligger det en differensiering i forbindelse med meransvar og oppgaver. For eksempel gis det høyere lønn til prosjektmedarbeidere. Bakgrunnen for dette er at den prosjektstyrte delen av virksomheten har større fokus på mål- og resultatoppnåelse fordi prosjektene er vunnet i en offentlig anbudskonkurranse. I tillegg foreligger det en usikkerhet ved å jobbe på engasjement. Det skal være en åpenhet knyttet til avlønning, og hvordan oppgavene differensieres i forhold til lønn. Ledelsen ved Mølla er opptatt av å kunne gi en best mulig lønn innenfor de økonomiske rammer som til enhver tid er gjeldende, og som er konkurransedyktig sett opp mot sammenlignbare virksomheter.

Når oppgavene fremstår ulike i organisasjonen

Splitting i medarbeidergrupper kan oppstå når oppgaver og krav fremstår ulikt i organisasjonen. Eksempelvis ser vi at det stilles ulike krav til ansatte i henholdsvis faste tiltak, kurs og prosjekter. Denne organiseringen bidrar til fag- og metodeutvikling. **Nye krefter og kompetanse kommer tidvis inn i organisasjonen, og kan se på vårt arbeid med et annet blikk.** På den andre siden blir de eksterne konsulentene møtt med en faglig plattform som bygger på lang erfaring og som representerer en ryggrad i organisasjonen.

En lederoppgave er å utnytte og utvikle de mulighetene som ligger i en slik organisering. Hvordan kan dette bidra til en dynamisk utvikling? Hvordan skape engasjement og tydelighet overfor de som jobber innenfor tidsbegrensede oppdrag. Både de som er fast ansatt og de på engasjement opplever usikkerheten knyttet til hvorvidt vi får nye prosjekter eller ikke. For flere blir det naturlige spørsmålet: Hva skal jeg jobbe med etter at prosjektet er ferdig? Har jeg noen jobb etter at prosjektet er ferdig? I dette perspektivet kan kreativiteten og motivasjonen lett forsvinne. De som ikke er fast ansatt, kan bruke mye tid og energi på å søke seg ut av organisasjonen mot slutten av oppdraget.

RAUSHET
På Mølla er det
viktig at vi lærer
av hverandre.

Ledelsen må derfor vurdere hvilken kompetanse og hva slags ressurser organisasjonen trenger til enhver tid. Dette er kjente utfordringer innenfor alle prosjektrelaterte organisasjoner.

ANSVAR

Ledelsen må ha ett kontinuerlig fokus på hvilken kompetanse som trengs.

Når vi blir syke

Et av våre dilemmaer oppstår når medarbeidere selv får psykiske vansker, og har forventninger i forhold til å prøve ut sin arbeidsevne i etterkant. Ledelsen opplever i denne sammenheng at det kan stilles større krav og forventninger til en organisasjon som Mølla når det gjelder tilrettelegging. Vår forståelse er derfor at det kan oppleves som mer komplisert å bli syk på Mølla. I enhver situasjon plikter vi å balansere hensynet til medarbeiderne opp mot faglige og etiske hensyn overfor deltaker. Medarbeideren må ha selvinnsikt i sin sykdomssituasjon for eventuelt å kunne jobbe deltakerrettet.

Arbeidsoppgaver i organisasjonen som ikke innebærer deltakerkontakt er svært få, men vår praksis og vår styrke er å se mulighetene. Som en IA bedrift skal Mølla ivareta og tilrettelegge for sine medarbeidere. **Når en kollega blir syk har vi alle et ansvar for å ta hensyn og vise omtanke.**

RAUSHET

På Mølla tar vi vare på hverandre.

10: Hvordan skal verdidokumentet brukes?

ANSVAR

Dette dokumentet skal alltid ligge i bunn for det arbeidet som gjøres på Mølla.

Medarbeidernes forhold til Møllas verdier og visjon har blitt målt gjennom våre medarbeiderundersøkelser. Spørsmålene knyttet til hvorvidt verdier og visjon er av betydning for den enkelte medarbeider har skåret høyt. Hensikten med å utarbeide et verdidokument er for å ivareta aktuelle utfordringer innenfor både fag-, deltaker- og personalmessige forhold. Betydningen av dokumentet skal måles videre i kommende arbeidsmiljø- og brukerundersøkelser, **og alle medarbeidere har et ansvar for at innholdet i verdidokumentet etterleveres i det daglige arbeidet.**