

De etiske retningslinjene gjelder alle selskaper i Rosenvik-konsernet – Rosenvik Holding AS, Rosenvik AS, Rosenvik Kompetanse AS og Rosenvik Eiendom AS. For enkelhets skyld, omtales bedriften i det videre som ROSENVIK.

1. Generelt

ROSENVIK har som vedtektsfestet formål å skape grunnlag for avklaring, kvalifisering og formidling av arbeidssøkere til arbeidslivet, gjennom produksjon og annen næringsvirksomhet. Selskapet skal også gi tilbud om varige arbeidsplasser til egnet målgruppe.

ROSENVIK stiller strenge krav til sine medarbeideres opptreden og handlemåte slik at ingen skal kunne trekke i tvil ansattes rettskaffenhet og pålitelighet. Alle ansatte plikter å være seg bevisst sin adferd også utenfor arbeidstid - som gode ambassadører for våre verdier, og ta eierskap til vårt felles omdømme. Alle ansatte plikter lojalt å overholde de lover, forskrifter, reglement og etiske retningslinjer som gjelder for ROSENVIK. Dette innebærer også at alle skal forholde seg lojalt til vedtak som er truffet.

Enhver ansatt i ROSENVIK har et selvstendig ansvar for å utnytte arbeidstiden effektivt.

Det aksepteres ikke noen form for trakassering, diskriminering eller annen adferd som kan oppfattes som truende eller nedverdiggende. ROSENVIK har som mål å være en attraktiv arbeidsplass med gode arbeidsforhold, sikkert arbeidsmiljø og mangfold. Vi tilstreber en jevn fordeling mellom kjønnene, samt å åpent vurdere kandidater uavhengig av politisk syn, tilhørighet til religion, etnisk bakgrunn og/eller funksjonshemming.

Alle har et selvstendig ansvar for å ta opp faktiske forhold som en får kjennskap til på arbeidsplassen, som ikke er i samsvar med ROSENVIK sine etiske retningslinjer. Vi understreker her behovet for en åpen og ærlig dialog om spørsmål og problemstillinger som omfattes av de etiske retningslinjer, og at man ved behov avklarer eller søker veiledning hos nærmeste overordnede eller ledelse for øvrig.

Ledere på alle nivå har et særlig ansvar for å tydeliggjøre og skape aksept for etisk forsvarlig atferd.

2. Bedriftens visjon og verdigrunnlag

Visjon: Rosenvik skal være en levende arena som fremmer egenart, miljø og helse. Alle ansatte forplikter seg til å bidra på veien mot visjonen, og sørge for at den er retningsgivende i vårt daglige arbeid.

ROSENVIK har *Levende, Ansvarlig, Likeverd* og *Tæl* som sine verdiord, dette er bedriftens rettesnor. Alle ansatte skal i valgsituasjoner som kjennes vanskelige avstemme mot verdigrunnlaget i sin beslutningsprosess, gjerne i dialog med

kollega/leder.

3. Brukermedvirkning

For ansatte i ROSENVIK betyr brukermedvirkning at de som berøres av en beslutning, eller er brukere av tjenester, får innflytelse på beslutningsprosesser og utforming av tjenestetilbud i bedriften.

Brukerperspektivet vil ligge til grunn i møtet med bruker. Vi vil at hver enkelt skal føle seg sett og respektert i møte med oss, og vi tror at hvert individ er ekspert i sitt eget liv. Vårt brukerperspektiv og holdning er at brukeren blir møtt med respekt for egne premisser og løsninger, og at vår metodikk og dialog er åpen og inkluderende.

Vi forankrer vår metodiske tilnærming i Væksthusets forskning på «Virksomme veier til jobb» og Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning. Vi benytter metoder basert på SE, MI (Motiverende intervjueteknikk) og Styrke- og ressursfokusert veiledning, hvor brukeren gjennom åpne spørsmål blir oppfordret til å bidra med egne løsninger. Våre brukere skal ha innflytelse på de tilbudene de benytter, og har rett til å være med på planlegging, gjennomføring og evaluering. Vår bedrift skal være fleksibel på å skreddersy opplegg med utgangspunkt i individets forutsetning og behov.

4. Habilitet, interessekonflikter m.m.

ROSENVIK sine ansatte skal unngå å komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom bedriftens interesser og personlige interesser.

Dersom bedriftens og/eller personlige interesser kan påvirke avgjørelsen i en sak en har faglig ansvar for, eller for øvrig deltar i behandling av, skal en ta dette opp med overordnede.

Eksempler på slike mulige interessekonflikter kan være:

- Forretningsmessige forhold til tidligere arbeidsgiver eller arbeidskollegaer
- Lønnet/ulønnet bierverv som kan påvirke ens arbeid i bedriften
- Kunde eller salgsrelasjon/eventuelt relasjon til deltaker angående salg
- Personlige økonomiske interesser som kan føre til at vedkommende medarbeider kommer i en konkurransesituasjon eller lojalitetskonflikt i forhold til bedriftens virksomhet
- Familiære og andre nære sosiale forbindelser

ROSENVIK sine ansatte oppfordres til ikke å legge til bedriftens brukere som venner på sosiale medier. Dette bl.a. på bakgrunn av risiko for brudd på taushetsplikten og eventuell konflikt med tanke på roller.

Medarbeidere i ROSENVIK plikter å underrette arbeidsgiver/nærmeste overordnet om bistillinger eller bierverv vedkommende har eller senere påtar seg dersom det påvirker arbeidet i bedriften og/eller er i konkurransesituasjon.

ROSENVIK plikter å melde fra om mistanke om urettmessige forhold til NAV eller andre samarbeidspartnere. Det kan for eksempel dreie seg om økonomiske forhold eller overgrepssituasjoner.

Ingen ansatte ved ROSENVIK kan innlede et intimt – i betydningen fortrolig/nært - forhold til en tiltaksdeltaker mens deltakeren er tilknyttet bedriften.

Alle ansatte plikter å konferere med nærmeste leder ved tvilstilfeller rundt habilitets- og interessekonflikter.

5. Om taushetsplikt og informasjon

Bedriftens virksomhet ligger under lov om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven – LOV-2018-06-15-38), herunder EU sin personvernforordning General Data Protection Regulation (GDPR), og er videre regulert av signert databehandleravtale med NAV.

Alle ansatte medarbeidere i ROSENVIK er pålagt taushetsplikt. Denne er spesielt viktig i de tilfeller der en får kjennskap til konfidensiell informasjon om enkeltpersoner.

Taushetsplikten gjelder også etter at vedkommende har avsluttet tjenesten eller arbeidet. Hen kan heller ikke utnytte taushetsbelagte opplysninger i egen virksomhet eller i tjeneste eller arbeid for andre.

Bedriften har utarbeidet egne Retningslinjer for behandling av personopplysninger og Personvernerklæring for våre brukere.

[Ref. Retningslinjer for behandling av personopplysninger](#)
[Ref. Personvernerklæring](#)

6. Personlige gaver og representasjon mv.

a) Gaver

ROSENVIK har utarbeidet egne retningslinjer for gaver fra bedriften, som er oppført i personalhåndboken. Andre påskjønnelser tas opp med daglig leder, evt. ledergruppemedlem.

b) Representasjon og leverandørkontakt

Moderate former for gjestfrihet og representasjon hører med i samarbeidsforhold og informasjonsutveksling. Graden av slik oppmerksomhet må imidlertid ikke utvikles slik at den påvirker beslutningsprosessen, eller kan gi andre grunn til å tro det.

Invitasjon til informasjonsmøter mv. med tilhørende middag/lunsj arrangert av leverandører, interesseparter skal avklares og godkjennes. Eventuelle kostnader som påføres bedriften skal avklares med nærmeste leder.

c) Rabattordninger

Ansattes rabatter på kjøp av produkter og tjenester fra bedriften er regulert i eget skriv.

[Ref. Personalhåndbok](#)

7. Rus

ROSENVIK har i samarbeid med de ansatte utarbeidet egne retningslinjer angående rus.

ROSENVIK skal ha et rusfritt arbeidsmiljø for å ivareta helse, miljø og sikkerhet for alle ansatte og personer i arbeidsrettede tiltak i bedriften. ROSENVIK skal drive forebyggende arbeid for å bidra til at ansatte og personer i tiltak ikke utvikler rusavhengighet.

Ansatte og tiltaksansatte som har et rusproblem, skal via AKAN-avtalen få den hjelp som er nødvendig, og/eller bruke sitt allerede etablerte opplegg med involverte samarbeidspartnere i nettverket.

På reiser og arrangement i tilknytning til arbeid, skal bedriftens ansatte vise måtehold knyttet til inntak av alkohol.

Besøkende som er ruspåvirket skal bortvises fra bedriftens område. Hvis mistanke om bruk av motorkjøretøy i ruspåvirket tilstand, skal nøkler forsøkes konfiskert og politi skal varsles. I slike tilfeller kontaktes ledelsen for å bistå i håndtering av situasjonen.

8. Trusler og vold

ROSENVIK har nulltoleranse på trusler og vold mot ansatte, og har utarbeidet egen prosedyre for håndtering av dette. Alle framsatte trusler, både skriftlig og muntlig, rapporteres til ledelsen, og anmeldelse vil bli vurdert. Alle former for vold anmeldes.

9. Revisjon og utøvelse

Revidering av foreliggende etiske retningslinjer følger rutine for dokumentstyring i Landax.

Alle ansatte plikter å følge de etiske retningslinjene. Brudd på disse kan medføre arbeidsrettslige reaksjoner, som advarsel eller i alvorlige tilfeller oppsigelse eller avskjed, i samsvar med arbeidsmiljøloven og virksomhetens personalreglement.