



Tre grunnleggende verdier

DMR har tre verdier som er grunnlaget for all DMRs rådgivning og alle DMRs ansatte:

- kundetilfredshet
- medarbeidertilfredshet
- faglig kompetanse og stolthet

Vi mener at høy trivsel på arbeidsplassen oppnås ved bl.a. at våre ansatte har høy faglig kompetanse og yrkesstolthet i vårt rådgivningsarbeid, og at summen av dette gjør at vi sammen i DMR kan levere et kvalitetsprodukt, som øker tilfredsheten hos våre kunder.

Medarbeidertilfredshet

En avgjørende forutsetning for vår suksess er våre dyktige medarbeidere. Vi tilstreber derfor at alle ansatte synes at DMR er en attraktiv arbeidsplass. Det gjør vi bl.a. ved:

- å løpende gjennomføre arbeidsplassvurderinger og ved å jobbe med vårt interne arbeidsmiljø, bl.a. vår arbeidsmiljøhåndbok, som lever opp til ISO 45001.
- å utarbeide en rekke retningslinjer, bl.a. mot stress.
- årlige trivselsanalyser for alle ansatte.
- i så vidt omfang som mulig å delegerer ansvar til den enkelte ansatte og å lytte til ansattes gode ideer og forslag til forbedringer i våre arbeidsrutiner og prosedyrer.
- å delegerer ansvar og fullmakter til den som kan og vil.

Faglighet og arbeidsglede

Hos DMR tror vi at det faglige miljøet, og det å få lov til å utføre faglig spennende og utfordrende oppgaver, er med på å motivere ansatte og gi dem både faglig stolthet og glede i arbeidslivet. Vårt utgangspunkt er at alle i DMR tar stolthet i å yte god rådgivning til våre kunder.

En avgjørende forutsetning for suksess er derfor våre ansattes fagkunnskap. Derfor jobber vi aktivt med den enkeltes faglige kompetanse og stolthet. Det gjør vi bl.a. ved:

- i stor utstrekning å bruke arbeidstrening og mentorer, så vi sikrer god opplæring/tilegnelse av nye kompetanser.
- å drøfte behovet for relevante kurs og etterutdanning i medarbeidersamtaler.
- å bruke ressurser på relevante kurs – interne og eksterne.
- å ha en målsetning om å utnytte alle ansattes faglige- og personlige ressurser optimalt.
- å ha en målsetning om kvalitetsmessig/faglig å være markedsledende innenfor alle de fagområder vi råder til.

Vi har derfor også valgt å bruke ressurser på å sikre å løpende forbedre kvaliteten av vårt arbeid, bl.a. ved å få vår kvalitetshåndbok ISO 9001:2015 sertifisert.



Det gjør at alle kjenner formålet med deres arbeid, og ved at det arbeidet de utfører er en viktig del av kvaliteten av den samlede rådgivningsytelsen som vi leverer til våre kunder. Alle medarbeidere skal føle et medeierskap for den rådgivningen vi gir våre kunder – også kvalitetsmessig.

Ut over de lovpålagte arbeidsmiljøtiltakene, har DMR utarbeidet en arbeidsmiljøhåndbok, som lever opp til retningslinjene i ISO 45001.

DMR måler løpende ansattes omsetning og antallet sykedager og vurderer derfra om der er tegn på arbeidsmiljøproblemer.

Da vi tilbringer en stor del av våre liv på arbeidsplassen, mener vi at det skal være moro å gå på jobb – og som minimum skal man alltid kunne se og forstå det meningsfulle i arbeidsoppgavene. Vi prøver derfor også å lage noen sosiale arrangementer i og utenfor arbeidstiden, og har avsatt et årlig beløp til sosiale arrangementer.

Trivsel og anti-stresspolitikk

DMR utfører hvert år en trivselsanalyse blant alle sine ansatte, for å sikre at arbeidsmiljøet og trivselen i DMR er tilfredsstillende innenfor en lang rekke områder. Hvis ikke denne målsetningen er oppfylt innenfor et område, skal det drøftes i ledelsen hvordan det følges opp på området, slik at målsetningen kan oppfylles.

DMR har dessuten en nedskrevet en rekke retningslinjer, herunder en anti-stress-politikk med det formålet å unngå stress.



Et av de avgjørende elementene i vår anti-stresspolitikk er at det er legalt for alle å si fra, og at det er avtalt at både kollegaer og ledelsen har et medansvar for å gripe inn hvis de ser tegn på stress hos en medarbeider.

Lønn- og ansettelsesforhold

Hos DMR lønnes man etter evner og innsats – og ikke kun etter ansiennitet – og vi tilstreber naturligvis å gi en konkurransedyktig lønns pakke til våre ansatte.

Hos DMR har medarbeiderne mulighet til å gå på nedsatt tid i perioder, hvis de måtte ønske det.

I forbindelse med de årlige medarbeidersamtalene, drøftes ønsker og behov for relevant etterutdanning, slik at medarbeidernes kunnskap alltid holdes «up to date».

Talentutvikling, men plass til alle

Hos DMR skal talentene gjerne ha lov til å utfolde deres muligheter og jobbmessige ambisjoner – det er med på å hele tiden å videreutvikle DMR.

DMR er derfor alltid interessert i medarbeidere som «kan og vil» gjøre en forskjell for våre kunder og oss. Hos DMR tilstreber vi derfor alltid å finne plass til medarbeidere, som vil være med på å forbedre og videreutvikle våre rådgivningsytelser.

Samtidig med at talentene skal kunne utfolde seg og få deres faglige ambisjoner oppfylt, skal vi også være en arbeidsplass som kan romme alle medarbeidertyper. Vi skal derfor ha en sammensetning av medarbeidere som supplerer hverandre, slik at alle arbeidsoppgaver løses hensiktsmessig. Endelig skal vi være vårt sosiale ansvar bevisst, og tilstreber derfor i relevant omfang å ha ansatt fleksjobbere, elever, praktikanter m.m.

