



### Tre grundlæggende værdier

DMR har tre værdier, der er grundlaget for alt DMR's rådgivning og alle DMR's medarbejdere:

- kundetilfredshed.
- medarbejdertrivsel.
- faglig viden og –stolthed.

En høj medarbejdertrivsel tror vi bl.a. at vi kan opnå ved, at vores medarbejdere har en stor faglig viden og –stolthed omkring det rådgivningsarbejde vi udfører og at det er summen heraf, der gør, at vi sammen i DMR i sidste ende kan levere et kvalitetsprodukt, der giver værdi for og tilfredshed hos vores kunder.

### Medarbejdertrivsel

En afgørende forudsætning for succes er vores dygtige medarbejdere. Vi tilstræber derfor, at alle medarbejdere synes, at DMR er en attraktiv arbejdsplads. Det gør vi bl.a. ved:

- årligt at gennemføre trivselsanalyser og tilbyde MUS for alle medarbejdere.
- løbende at gennemføre arbejdspladsvurderinger og i det hele taget arbejde med vores interne arbejdsmiljø, bl.a. via vores arbejdsmiljøhåndbog, der er ISO 45001 certificeret.
- at udarbejde en række firmapolitikker, bl.a. for at modvirke stress blandt medarbejderne.
- i så vidt omfang som muligt at uddelegere ansvar til den enkelte medarbejder og at lytte til medarbejderens gode ideer og forslag til forbedringer i vores arbejdsrutiner og -procedurer.
- at uddelegere ansvar og beføjelser til dem der "kan og vil".

### Faglighed og arbejdsglæde

Hos DMR tror vi på, at det faglige miljø og det at få lov til at udføre fagligt spændende og udfordrende opgaver er med til at motivere medarbejderne og give dem både

faglig stolthed og glæde ved deres arbejdsliv. Vores udgangspunkt er, at alle i DMR sætter en ære i at yde god rådgivning til vores kunder.

En afgørende forudsætning for succes er derfor vores medarbejderes faglige viden. Derfor arbejder vi aktivt med den enkeltes faglige viden og -stolthed. Det gør vi bl.a. ved:

- i vid udstrækning at bruge sidemandsoplæring (mesterlære) og mentorer, så vi sikrer god oplæring/tilegnelse af nye kompetencer.
- at drøfte behovet for relevante kurser/efteruddannelse ved MUS.
- at bruge ressourcer på relevante kurser – interne som eksterne.
- at have en målsætning om at udnytte alle medarbejderes faglige- og personlige ressourcer optimalt.
- at have en målsætning om kvalitetsmæssigt/fagligt at være markedsledende inden for alle de fagområder vi rådgiver indenfor.

Vi har derfor også valgt at bruge ressourcer på at sikre og løbende forbedre kvaliteten af vores arbejde, bl.a. ved at få vores kvalitetshåndbog ISO 9001:2015 certificeret. Det gør, at alle kender formålet med deres arbejde og ved, at det arbejde de udfører er en vigtig del af kvaliteten og anvendeligheden af den samlede rådgivningsydelse som vi leverer til vores kunder. Alle medarbejdere skal føle et medejerskab for den rådgivning vi giver vores kunder – også kvalitetsmæssigt.

DMR måler løbende medarbejderomsætningen og antallet af sygedage og vurderer derudfra om der er tegn på arbejdsmiljøproblemer.



Da vi tilbringer en stor del af vores liv på vores arbejdsplads har vi den grundindstilling, at det skal være sjovt at tage på arbejde – og som minimum skal man altid kunne se og forstå det meningsfulde i arbejdsopgaverne. Vi prøver derfor også at lave nogle sociale arrangementer i og uden for arbejdstiden og har afsat et årligt beløb til sociale arrangementer.

### Trivsel og anti-stresspolitik

DMR udfører hvert år en trivselsanalyse blandt alle sine medarbejdere for løbende at sikre, at arbejdsmiljøet og trivslen i DMR er tilfredsstillende inden for en lang række områder. Hvis ikke denne målsætning er opfyldt inden for et område skal det drøftes i ledelsen, hvordan der følges op på området, så målsætningen kan opfyldes. De nyeste trivselsmålinger kan altid ses på vores hjemmeside.



DMR har desuden en nedskrevet en række firmapolitikker, herunder en anti-stress-politik med det formål at undgå stress. Der følges løbende op på sygefravær, herunder om det kan være arbejds-/stressrelateret.

Et af de afgørende elementer i vores anti-stress-politik er, at det er legalt for alle at sige fra og at det er aftalt, at både kollegaer og ledelsen har et medansvar for at gribe ind, hvis de ser tegn på stress hos en medarbejder.

### Løn- og ansættelsesforhold

Hos DMR aflønnes man efter evner og indsats – og ikke kun efter anciennitet – og vi tilstræber naturligvis at give en konkurrencedygtig lønpakke til vores medarbejdere.

Hos DMR har medarbejdere mulighed for at gå på nedsat tid i de perioder af deres liv, hvor de måtte ønske det.

DMR har en pensionsordning og en sundhedsforsikring for alle medarbejdere og der optjenes 5 årlige feriefri-dage ud over de 5 ugers ferie.

Løbende og i forbindelse med MUS-samtalerne drøftes ønsker og behov for relevant efteruddannelse, så medarbejdernes viden altid holdes op to date.

### Talentudvikling, men plads til alle

Hos DMR skal talenterne gerne have lov til at udfolde deres muligheder og jobmæssige ambitioner – det er med til hele tiden at videreudvikle DMR.

DMR er derfor altid interesseret i medarbejdere der "kan og vil" gøre en forskel for vores kunder og os. Hos DMR tilstræber vi derfor altid at finde plads til medarbejdere, der vil være med til at forbedre og videreudvikle vores rådgivningsydelser.

Samtidig med at talenterne skal kunne udfolde sig og få deres faglige ambitioner opfyldt skal vi også være en arbejdsplads, der kan rumme alle medarbejdertyper. Vi skal derfor have en medarbejdersammensætning, der supplerer hinanden, så alle arbejdsopgaver løses hensigtsmæssigt. Endelig skal vi være vores sociale ansvar bevidst og tilstræber derfor i relevant omfang at have ansat fleksjobbere, elever, praktikanter m.v.

### Yderligere oplysninger om DMR

Hvis du har spørgsmål eller måske er interesseret i en ansættelse hos DMR er du velkommen til at kontakte vores kontorledere, se [www.dmr.dk](http://www.dmr.dk)

Du er også altid velkommen til at sende en uopfordret ansøgning til [job@dmr.dk](mailto:job@dmr.dk). Alle ansøgninger/henvendelser behandles naturligvis fortroligt.

