

Årsrapport 2018

ATTFØRINGSARBEIDET I TANA ARBEIDSSERVICE AS
Arbeidsforberedende trening (AFT)
Varig tilrettelagt arbeid (VTA)



Innhold i årsrapporten

- a. Tiltaksarrangørens navn, adresse, e-post, hjemmeside, telefaks og telefon**
- b. Eierforhold/Tiltaksarrangør**
- c. Organisasjonskart**
- d. Ordinært ansatte med attføringsfaglig ansvar, antall stillinger og kompetanse**
- e. Fagutvikling/kompetanseheving for ordinært ansatte**
- f. Tildelt ramme, godkjente plasser og faktisk gjennomført årsverk**
- g. Oversikt over hvilke avdelinger tiltaket har**
- h. Hva er tilbudt mht formell opplæring/kvalifisering og annen dokumenterbar kompetanse(realkompetanse).**
- i. Innovasjonsprosjekter/samfunnsdeltakelse**
- j. Tverrfaglig samarbeid**
- k. Resultater av attføringsarbeidet**

Bedriftens budsjett for tiltaket, oversikt over tilskuddet fra NAV, samt oversikt over planlagte og gjennomførte månedsverk skal legges ved årsrapporten.

Årsrapporten skal videre si noe om tiltaksbedriftens fokusområde for det kommende året, f.eks innovasjon, målgrupper, og eventuelle investeringer.

Innholdet i årsrapporten følger kravspesifikasjonen fra NAV.

a. Tiltaksarrangørens navn, adresse, e-post, hjemmeside, telefaks og telefon:

Navn: Tana Arbeidsservice AS
Adresse: Persenjorda 2, 9845 Tana
E-post: postmottak@tana-arbeidsservice.no
E-post Berlevåg: berlevag@tana-arbeidsservice.no
Hjemmeside: www.tana-arbeidsservice.no
Telefon Tana: 78 92 71 50
Faks Tana: 78 92 70 30
Telefon Berlevåg: 78 98 11 95
Faks Berlevåg: 78 98 11 95

b. Eierforhold/Tiltaksarrangør:

Tana Arbeidsservice AS er et aksjeselskap der Tana kommune eier 71,94% av aksjene, og Berlevåg kommune 28,06%. Bedriften er lokalisert med en avdeling i Berlevåg og en avdeling i Tana. Begge avdelinger har tilhold i egne bygg som bedriften eier. Styret består av 5 medlemmer, hvor styreleder pr. 31.12.18 er Jon Arild Aslaksen. Ansatte representant er Odd Kulstadvik. Øverste organ er generalforsamlingen.

c. Organisasjonskart.



d. Ordinært ansatte med attføringsfaglig ansvar, antall stillinger og kompetanse:

I 2018 var det 1 ansatt med attføringsfaglig ansvar (1 årsverk) og 5 arbeidsledere (5 årsverk) i Tana. I Berlevåg er 1 ansatt som avdelingsleder/attføringsansvarlig (1 årsverk) og 1 ansatt arbeidsleder (0,5 årsverk). Det var i alt 9 ordinære ansatte med til sammen 7,5 årsverk i tillegg til daglig leder.

Personalgruppen på Tana Arbeidsservice AS har variert kompetanse- og erfaringsbakgrunn innenfor ulike yrker, som f.eks kokk, snekker, butikk, service, vaskeri, bedriftsledelse, NAV, A-etat, sosialtjeneste og helsearbeid. De fleste har lang erfaring med målgruppen vi jobber i forhold til, og har en allsidig og god kompetanse

innenfor arbeids- og utdanningsrettet veiledning, kartlegging, avklaringsarbeid, tilrettelegging både teoretisk og praktisk for mestring, måloppnåelse og jobbformidling. I tillegg har de ansatte gode kunnskaper om det lokale arbeidsmarkedet og godt samarbeid med arbeidslivet.

e. Fagutvikling/kompetanseheving for ordinært ansatte

Tana Arbeidsservice arbeider planmessig i forhold til kompetanseheving når det gjelder faglig utvikling innenfor atføringsområdet, og i 2018 gjennomførte ansatte følgende kompetansegivende kurs: Kurs i personalsystemet Wis Tiltak, kostholdskurs, EQUASS seminar vedr oppdatering 2018, Inkluderende kommune og høstsamling/seminar for daglig ledere.

I tillegg var Tana Arbeidsservice vertskap for den årlige høstsamlingen. 9 vekstbedrifter fra Finnmark var representert, med omkring 45 deltakere. Rammen for samlingen var nettverksbygging og fokus på felles atføringsrelaterte problemstillinger. NAV og ASVL oppdaterte oss om høy aktuelle ting og vi hadde erfaringsutveksling og idedugnad på nye virksomheter.

Samlet er det i 2018 brukt ca 43 dager på utdanning/opplæring som bidrar til å utvikle kompetansen i levering av atføringstjenester.

HMS – helse, miljø og sikkerhet:

En viktig del av HMS-arbeidet har vært kartlegging av, og risikovurdering i forhold til hvilket arbeidsutstyr som krever særlig forsiktighet ved bruk. Det er blitt laget omfattende opplæringsplaner på alle bedriftens arbeidsredskaper og maskiner som kan medføre risiko. Før arbeidsutstyr kan brukes, må ansatte og tiltaksdeltakere dokumentere at de har fått sikkerhetsopplæring. HMS gjelder hele bedriften og alle ansatte. En ansatt deltok på kurs i HMS for verneombud i 2016, og to på brannvernkurs. I 2017 deltok 2 av personalet på kurs i håndtering av kjemikaler. Det ble gjennomført vernerunder i mai og i november. I mai ble vernerunden gjennomført sammen med Bedriftshelsetjenesten. Handlingsplaner utarbeides etter hver vernerunde, og med bistand fra Bedriftshelsetjenesten.

f. Tildelt ramme, godkjente plasser og faktisk gjennomført årsverk

AFT: Tildelt ramme på kr 2.569 320 for 13 godkjente plasser. Faktisk tilskudd var kr 2.474 779. Det er kr 94 541,- mindre enn tildelt ramme.

VTA: Tildelt en ramme på kr 3.003 437 for 19 godkjente plasser fordelt på 20 personer i VTA tiltaket. Faktiske tilskudd samsvarer med tildelt ramme.

Tana Arbeidsservice fikk tildelt 1 ny VTA plass i løpet av 2018.

I henhold til avtale om finansiering av Varige Tilrettelagte Arbeidsplasser mottok Tana Arbeidsservice særbedriftstilskudd fra Tana kommune på kr 727 912, fra Berlevåg kommune 285 000 og fra Nesseby kommune kr 52 992.

g. Oversikt over hvilke avdelinger tiltaket har:

Tana Arbeidsservice AS har to avdelinger, en i Tana og en i Berlevåg.
Tana Arbeidsservice har følgende læringsarenaer:

- Vaskeri som leverer vaskeritjenester til næringslivet og til privatmarkedet, både i Tana og Berlevåg
- Snekkerverksted; produksjon av gapahuker, utedoer, postkassestativ mm
- Service/Utedrift; Utfører ulike oppdrag for Tana og Berlevåg Kommune, næringslivet og private. Oppdragene omfatter både plenklipping, rydding, flytteoppdrag, vedsalg, vedkjøring mm
- Strikkeproduksjon av blant annet ullbukser, votter og læsta.
- Tekstiltrykk – vi utfører trykk av logo og valgfri tekst på klær/tekstiler
- Kjøkken/kantine der det tilberedes lunch daglig. Kjøkkenet blir brukt som en læring- og utprøvingsarena for både VTA og AFT deltakere.
- Butikkene i Berlevåg og Tana fungerer som lærings- og utprøvingsarena for VTA- og AFT deltakere, hvor de gis opplæring innen salg og service.
- Fruktpakking - pakker og distribuerer GoFrukt til bedrifter i Tana og Nesseby.
- Aktivitetssenteret er et lavterskeltilbud uten noe krav, der deltakerne får prøvd ut ulike aktiviteter, samt sosial trening.
- Drivhus – produksjon og salg av blomster
- Praksisplasser hos eksterne Arbeidsgivere med oppfølgingsansvar og bistand fra Tana Arbeidsservice AS

h. Hva er tilbudt mht formell opplæring/kvalifisering og annen dokumenterbar kompetanse (realkompetanse).

HMS – helse, miljø og sikkerhet:

Det er blitt laget omfattende opplæringsplaner på alle bedriftens arbeidsredskaper og maskiner som kan medføre risiko. Før arbeidsutstyr kan brukes, må ansatte og tiltaksdeltakere dokumentere at de har fått sikkerhetsopplæring. Ved tiltaksslutt eller avslutning av arbeidskontrakt kan den enkelte få kompetansebevis på gjennomført opplæring. Alle blir oppfordret til å bruke hørselsvern og beskyttelsesbriller og annet verneutstyr ved behov. Dette er i henhold til bedriftens HMS-rutiner.

Verksted/ utedrift:

Produksjon av trevarer:

Produksjon av trevarer har foregått i Seida. Her kan nevnes gapahuker, utedo, postkassestativ, søppelkassestativ, infotavler, løypestikker, skur, osv. I hovedsak er det AFT deltakere som deltar i produksjonen på verkstedet. Bedriftens ønske har vært å få jevn etterspørsel av produkter hvor produksjonen kan være rutine- preget, slik at også de med større tilretteleggingsbehov kan ta del i produksjonen.

Arbeidslederne ved avdelingen har lang praksis innen snekkerfaget og annet håndverksfag, slik at yrkeshemmede her får en god realkompetanse innen dette fagområdet. Det er et eget kompetaseskjema som brukes for å dokumentere opplæring.

Salg av ved:

Bedriften importerer bjørkeved i 40 liters sekker som vi både bringer og stabler til kunder som ønsker det. Både VTA ansatte og deltakere på AFT får opplæring og deltar i dette arbeidet.

Produksjon av tennbriketter:

Produksjon av tennbriketter foregår ved begge avdelingene, og utføres av noen av våre VTA-ansatte som er svært fornøyde og stolte over produktet de lager. Noen deltar også i det helhetlige arbeidet med markedsføring og salg av tennbriketter. De tar kontakt med presse for å markedsføre eget produkt, for eksempel i lokalavisa og stiller som selgere på messer, slik som for eksempel Rømmegrøtkafe i november og Lionsmessa i februar.

Salg av servicetjenester:

Både i Berlevåg og Tana har bedriften i løpet av året utført ulike serviceoppdrag. Oppdragene omfatter blant annet plenklipping, vedlikehold av rasteplasser, rydding, flytteoppdrag, og vedkjøring. Kundene er både private og offentlige.

I flere år har bedriften hatt avtale med Tana kommune om vedlikehold av kommunenes grøntanlegg. Dette er en stor virksomhet som bla innebærer vårklargjøring, luking, gressklipping og vanning av blomster gjennom hele vår- og sommersesongen. Avtalen innebærer også vedlikehold av toaletter på alle kommunale rasteplasser.

I Berlevåg har bedriften inngått avtaler om gravbeplanting, vanning, kranspåsettelse og lyssetting for private kunder.

Avtalene har gitt arbeidstilbud til både AFT deltakere og VTA ansatte. Dette tilbudet har vært positivt både for deltakerne og bedriftens omdømme.

Vaskeri i Tana og Berlevåg:

Ved vaskeriet som er lokalisert i bedriftens lokaler i Seida blir det utført vask for offentlige institusjoner, bedrifter og privatpersoner. De med stort tilretteleggingsbehov kan ta del i arbeidet på vaskeriet, og oppgavene ved vaskeriet gir større bredde i muligheten for arbeidsutprøving.

I februar 2017 startet vi opp med vaskeritjenester i Berlevåg, og rensing av matter foregår der. I Berlevåg er det flere VTA ansatte som kan bytte på å gjøre dette arbeidet. Vaskeriene har eget kompetaseskjema som brukes for å dokumentere opplæring.

Butikkene våre

Butikkene i Berlevåg og Tana fungerer som lærings- og utprøvingsarena for VTA og AFT deltakere, hvor de gis opplæring innen salg og service. I Tana selges både egenproduserte- og innkjøpte varer. I Berlevåg har vi eget butikkutslag i sentrum, der det selges garn, egenproduserte- og innkjøpte varer, og butikken fungerer som god markedsføring for vår virksomhet.

Kjøkken/kantine:

Kjøkkenet også har blitt brukt som en læring- og utprøvingsarena for både VTA og AFT deltakere. Dette har resultert i at brukere daglig har hatt tilgang på gratis, enkel lunsj med brød og rikt utvalg av sundt pålegg, samt innimellom enklere tilberedinger som fruktfat, vaffel laging etc. Både deltakere og ansatte har satt stor pris på denne

ordningen. Kantineordningen er en viktig arena for å oppleve mestring, ta ansvar og å få positive tilbakemeldinger for den som steller i stand lunsj.

Strikke- og sømproduksjon

Strikke- og søm-produksjonen foregår ved avdelingen i Berlevåg. Flere VTA-ansatte i Berlevåg deltar med å produsere enkelte produkter som ullbukser, votter og sokker. Bedriften har realkompetanse innen hånd- og maskinstrikking av husflidsprodukter, samt innen annen husflidsproduksjon.

GoFrukt til bedrifter

Vi selger fruktkurver i tre ulike størrelser; 3, 5 og 7 kilo, og disse pakkes av noen av våre deltakere på VTA og AFT, og kjøres ut mandager og onsdager. Vi har også hatt deltakere fra Aktivitetssenteret som har vært med på å pakke og bringe ut fruktkurver. Den realkompetansen deltakerne oppnår:

I hht fruktpakking:

Lærer om hygiene, frukt pakkes med rene hender og med hansker på.

Lærer å følge oppsatt plan i hht hvilke/antall frukter som skal i de ulike kurvene.

Lærer å veie opp og følge oppsatt vekt på de ulike kurver.

Lærer at frukt må behandles forsiktig; hva som kan ligge nederst i kurven og hva må ligge øverst.

Logistikk; planlegge pakkingen i hht utkjøring; hva må for eksempel pakkes først.

Utkjøring:

Lære logistikk, Planlegge rekkefølgen på levering; hvordan gjøre utkjøringen mest effektiv.

Lærer at frukt må behandles forsiktig.

Presenterer bedriften utad, vennlighet og imøtekommenhet i forhold til kundene.

Aktivitetssenteret

Tana kommune vedtok i 2015 å flytte lavterskeltilbudet «Møteplassen» fra kommunen, og over til Tana Arbeidsservice AS. Møteplassen er et lavterskeltilbud til voksne mellom 18-67 år, som har behov for aktivitet og sosialt samvær i hverdagen.

Vi åpnet vårt Aktivitetssenter sommeren 2016, og etter en litt forsiktig start har vi nå flere faste deltakere. Aktivitetssenteret holder åpent tirsdager og onsdager (mellom kl 10:00-14:00) og dette fungerer godt. Tirsdager henter og bringer vi deltakere som ønsker det, til og fra Tanabru/Aktivitetssenteret. Det har til nå vært flest besøkende/deltakere på «Det kreative rommet» der vi blant annet både maler, tegner, limer og strikker m.m. Vi har også hatt deltakere fra Aktivitetssenteret som har vært med på å pakke og bringe ut fruktkurver til bedriftene som er med i vår fruktordning. Vi har i gjennomsnitt hatt 5 deltakere pr aktivitetsdag, og vi har hatt ganske jevn fordeling mellom kvinner og menn, men kvinner er foreløpig litt i flertall.

Aktivitetssenteret er et lavterskeltilbud, og deltakerne får muligheten til å prøve ut ulike aktiviteter de ellers ikke har hatt mulighet til/ turt å prøve. For flere er det også en arena for sosial trening, og et sted de kan oppleve mestring.

Ekstern praksisplass/avtale med utdanningsinstitusjoner

I løpet av 2018 har Tana Arbeidsservice kartlagt en del arbeidsgivere, og inngått intensjonsavtaler om praksisplasser for AFT deltakere.

I kartleggingsfasen og den interne arbeidsutprøvingen på Tana Arbeidsservice, synliggjøres deltakernes ønsker, ressurser og utfordringer. Sammen med deltaker prøver man å matche deltakeren i forhold til ekstern praksisplass. Avhengig av hva målet er for deltaker, kan denne praksisen inngå som relevant praksis i et fagbrev eller annet utdanningsforløp.

i. Tverretatlig samarbeid

Rådgivende utvalg

Rådgivende utvalg (RU) er et samarbeidsforum mellom NAV, lege, kommunens helse- og sosialtjenester og Tana Arbeidsservice. Av praktiske årsaker har bedriften utvalg både i Tana og Berlevåg. Utvalgene skal koordinere tjenester og samarbeide om hver enkelt deltaker for å sikre så god oppfølging som mulig fra alle parter. På møtene forelegges også status og utnyttelsesgrad av tiltakene, samt gjennomgang av ledige plasser eller ventelister. Rådgivende utvalg har til hensikt å møtes annen hver mnd i Tana (unntatt fellesferien), og 3 ganger pr år i Berlevåg.

Utvalget er felles for tiltakene Varig tilrettelagt arbeid (VTA) og Arbeidsforberedende trening (AFT). Av praktiske årsaker organiseres gjennomgang av status for VTA ansatte som et eget møte

Vi deltar også i ansvarsgrupper hvor blant annet Botjenesten og pårørende er til stede.

Utdanningsinstitusjoner

Tana Arbeidsservice har samarbeid med Tana videregående skole, Tanabru skole, Deanu Sameskuvla og Tana Montessori skole. Det har vært elever både med og uten spesielle behov som har hatt arbeidspraksis og arbeidsuke hos oss.

Vi har samarbeid med-, og er medlem av, Opplæringskontoret for offentlig virksomheter. Vi samarbeider også med voksenopplæringen og tilflyttertjenesten.

Næringsliv

Vi har også samarbeid med lokalt næringsliv for å tilby tiltaksdeltakere hensiktsmessig arbeidsutprøving utenom vår egen bedrift.

Andre ASVO-bedrifter

Tana Arbeidsservice er med i et formelt samarbeid mellom ASVO- bedriftene i Varangerområdet (Vardø, Vadsø, Berlevåg og Båtsfjord) – Varangergruppen. Formålet med dette samarbeidet er å få til felles kursvirksomhet, kompetanseheving, innovasjonsprosjekter og samarbeid om sosiale aktiviteter for ansatte og tiltaksdeltakere o.l. Bedriftene skal også samarbeide om andre utførelsesfaglige tiltak – jmf punkt e.

j. Resultater av attføringsarbeidet

Arbeidsforberedende trening (AFT) i 2018:

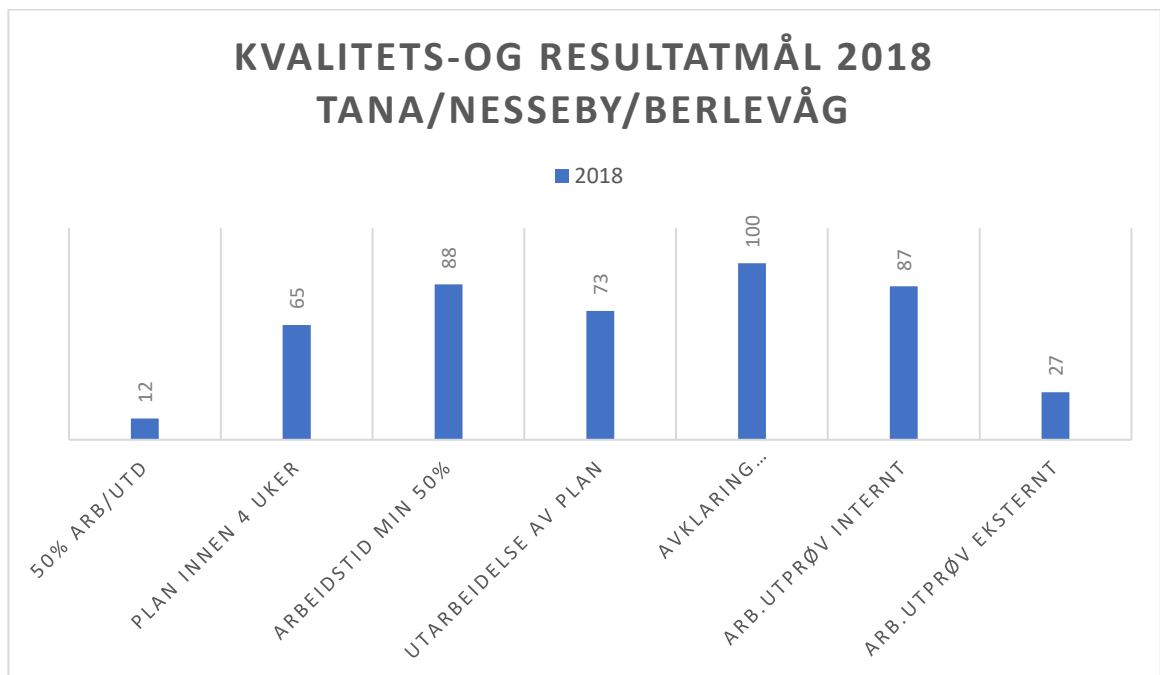
AFT- tiltaket har 13 plasser, som fordeles mellom kommunene Tana, Nesseby og Berlevåg.

Følgende mål/resultatkrav er gjenstand for oppfølging i avtaleperioden:

- Mål for kvalitet i attføringsarbeidet for avtaleperioden:
 - Utarbeidelse av plan for deltakeren
 - Avklaring av ressurser og yrkesmål
 - Arbeidsutprøving i tilrettelagt og skjermet arbeidsmiljø
 - Tilrettelagt arbeidstrening og oppfølging i ordinært arbeidsliv
 - Samarbeid med andre aktører for gjennomføring av tiltaket
- Resultatmål for avtaleperioden:
 - 50 % overgang til arbeid eller utdanning
 - Alle deltakere skal ha en plan innen 4 uker etter oppstart
 - Deltakere skal minimum ved oppstart ha en arbeidstid på 50 %.

Ved overgang til AFT-tiltaket, startet vi i 2018 innsamling av data i henhold til våre kvalitets- og resultatmål. Målene tar utgangspunkt i samarbeidsavtalen med NAV. Det var totalt 26 deltakere i AFT-tiltaket i 2018. Tabellen under er presentert i prosenttall.

Tabell 1:



50% overgang til arbeid eller utdanning: Forklares nærmere i tabell 2.

Plan innen 4 uker: Resultatkravet om utarbeidelse og innsending av deltakerplan innen fire uker, anser vi i stor grad å være oppnådd. De få tilfeller som har gått litt over tiden har sin forklaring i at deltakeren ikke har vært tilstede, og ferieavvikling/sykefravær i bedriften.

Arbeidstid min 50%: Vårt utgangspunkt er alltid at tiltaksdeltaker har 100% arbeidstid, og at det heller i samråd med deltaker og NAV reduseres hvis det vurderes som et behov. Det er NAV som i sin henvisning legger føringer for arbeidstid

Utarbeidelse av plan for deltakeren: Deltakeren utarbeider sin plan de første ukene ut fra sine livskvalitetsmål. Noen har klare mål og utarbeider planen fort, andre behøver mer tid. Alle får veiledning og oppfølging under utarbeidelsen. 73% fikk utarbeidet sin plan før de ble skrevet ut av tiltaket.

Avklaring av ressurser og yrkesmål: Dette jobbes med fra oppstart i tiltaket.

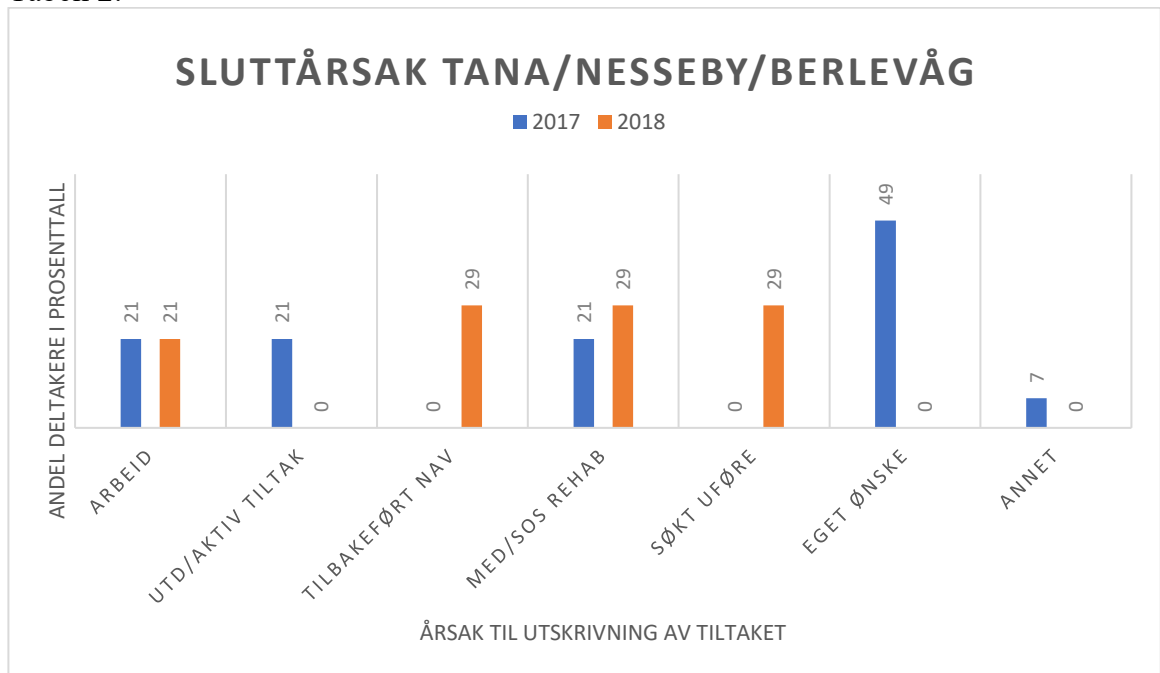
Arbeidsutprøving internt: Alle deltakere starter med en tilrettelagt arbeidsutprøving her ved Tana Arbeidsservice. Dette for kartlegging av de grunnleggende ferdighetene i forhold til arbeidslivets retningslinjer, og noe som eksterne arbeidsgivere forventer er på plass før arbeidspraksis i deres bedrift.

Arbeidsutprøving eksternt: I 2018 fikk vi 27% av deltakerne ut i eksternt praksis. Under kartleggingen og den interne arbeidsutprøvingen synliggjøres deltakernes utfordringer. Noen behøver lengere tid enn forventet før de er klar for å prøve seg i ordinært arbeidsliv. Andre har store helseutfordringer, og har vært til kartlegging av restarbeidsevne før vurdering av uføresøknad. Eller de er henvist fordi de har fått avslag på uføresøknaden grunnet manglende restarbeidsevnevurdering. Under tabell 2 ser vi sluttårsakene, og disse viser at 29% av deltakerne ble utskrevet til medisinsk/ sosial rehabilitering, og 29% utskrevet i på vente av behandling av sin uføre søknad. Til sammen var det 58% som ikke hadde helse til å stå i et arbeidsforhold.

Sluttårsak

I løpet av 2017 var det totalt 27 stykker, og i 2018 totalt 26 i tiltaket. Både i 2017 og 2018 ble 14 deltakere skrevet ut av tiltaket. Tabellen under viser sluttårsak ved utskrivning. Tallene henviser til prosentandel av utskrevne deltakere.

Tabell 2:



I 2018 var det 21% som sluttet i AFT-tiltaket fordi de hadde kommet seg ut i ordinært arbeid. Dette er det samme tallet som i 2017. 21% sluttet i 2017 grunnet overgang til et

utdanningsløp eller at de gikk over et annet aktivt tiltak. I 2018 var det ingen. I henhold til avtalen med NAV i 2017 skulle minimum 30% av deltakerne ha overgang til ordinært arbeid. For 2018 var målkravet økt til 50% overgang til arbeid eller utdanning. Når vi oppnår 21% i henhold til dette kravet, så er vi et godt stykke unna måloppnåelsen.

Det er dermed viktig å se på årsakene til utskrivninger for å forstå lav måloppnåelse. Vi ser at i 2017 var 21% som etter kartlegging og utprøving ble utskrevet til medisinsk/ sosial rehabilitering. I 2018 økte det til 29%, og i tillegg ble 29% utskrevet i på vente behandling av sin uføre søknad. Samlet sett var 58% av deltakerne som ikke hadde helse til å stå i et arbeidsforhold.

I 2017 var det til sammen 64% av utskrevne deltakere som gikk over i medisinsk/sosial rehabilitering eller sluttet etter eget ønske uten at det var overgang til ordinært arbeid. Dette utgjør en stor andel av deltakere som ikke var formidlingsklare til arbeid og ekstern arbeidsutprøving. Andre grunner har vært deltakere som hadde stort ugyldig fravær, og ustabil oppmøte. Arbeidsgivere forventer at tiltaksdeltakere er motivert for arbeid, og kan vise til stabilt og godt oppmøte.

Vi ser videre at 29% av de som ble utskrevet i 2018, ble tilbakeført NAV for oppfølging. Ingen utskrivninger med samme årsak i 2017.

Samarbeid med andre aktører for gjennomføring av tiltaket

Vi foretar spørreundersøkelser blant våre samarbeidspartnere. Resultatene bruker vi til intern evaluering, og til å videreutvikle våre tjenester.

På sakslisten til møtene i Rådgivende utvalg (RU-møtene), har vi tilbakemelding på vårt attføringsarbeid som en fast sak. Der er tilbakemeldingene at vi gjør en god jobb, men det er et ønske om mer ekstern arbeidspraksis.

Spesielt ser vi at tett samarbeid med saksbehandlerne gir en god og fleksibel oppfølging av brukerne. Den enkeltes ønsker og behov kan raskere følges opp, og bidrar til større grad av brukermedvirkning.

Se for øvrig punkt I «Tverrfaglig samarbeid».

I 2018 hadde vi ingen formelle klager fra deltakere, kunder, (NAV) eiere (Tana kommune og Berlevåg kommune) eller generelle kunder (salg av varer og tjenester). Ved eventuelle tilbakemeldinger behandler Tana Arbeidsservice AS disse fortløpende.

Attføringsfaglig arbeid er et viktig orienteringstema på alle våre styremøter.

Tana Arbeidsservice AS ble sist EQUASS godkjent i mars 2017. En EQUASS – godkjenning betyr at vårt attføringsarbeid er kvalitetsmessig godkjent av ekstern revisor. Dato for re-sertifisering er 3.-4.april 2019.

Varig tilrettelagt arbeid i 2018:

- Mål for kvalitet i avtaleperioden:
Utarbeide et kvalitativt godt opplegg mht arbeidsrettede aktiviteter i tillegg til etablert arbeidsvirksomhet.

VTA-tiltaket er 100% utnyttet. I Tana har vi 13 plasser og 14 deltakere. I Berlevåg har vi 6 plasser og 7 deltakere. Bedriften vil fortsette å søke om flere VTA plasser, da vi har flere personer på venteliste. En av våre VTA-ansatte er utplassert i ordinær virksomhet (deler av uken). På bakgrunn av medarbeidersamtaler med øvrige VTA-ansatte, vurderes det ikke som hensiktsmessig med ekstern utplassering.

Vi følger våre prosedyrer for VTA-tiltaket for å kvalitetssikre våre arbeidsrettede aktiviteter, samt sikre brukermedvirkning og Empowerment.

Våre VTA-ansatte sikres innflytelse på tjenestens kvalitet og omfang blant annet gjennom utarbeidelse av egen aktivitetsplan. Ved å følge prosedyrene for VTA-tiltaket jobber vi også for at deltakerne i størst mulig grad kan mobilisere egne krefter når de skal bedre sin situasjon (empowerment). Gjennom medarbeidersamtaler og daglig oppfølging forsøker vi å motivere våre VTA-ansatte til å uttrykke sine meninger og ta selvstendig valg i forhold til blant annet jobb, helse, økonomi og fritid. Dette ut fra den forståelsen vi har av Empowerment som egeninnsats og egenkraftmobilisering.

Arbeidsoppgavene blir gjennomgått sammen med VTA-ansatte, og vi ser på muligheter for tilpassing og tilrettelegging i forhold til den enkeltes yteevne. Gjennom observasjoner og samtaler underveis i arbeidsforholdet vil arbeidslederne kunne gjøre vurderinger av forholdet mellom helse/ yrkeshemming og arbeid. Arbeidsoppgavene evalueres i samråd med deltaker, og korrigeres etter behov. Deltakerens aktivitetsplan bygger på deltakernes mål, ønsker og bedriftens arbeidsoppgaver. Gjennom arbeidsforholdet får våre deltakere prøvd seg ut i ulike arbeidsoppgaver. De vil kunne utvikle nye ferdigheter og med dette få en opplevelse av mestring og økt selvfølelse. Ved å bli sett, og at det arbeidet en gjør blir verdsatt, gir en opplevelse av mestring. Vi har arbeidsoppgaver som kan tilpasses hver enkelt ut i fra ønske, behov og kvalifikasjoner.

Ved inntak av nye VTA ansatte kartlegges skoleferdigheter, realkompetanse og sosial fungering. Denne kartleggingen kan gjøres ved basiskompetansekartlegging, observasjoner, arbeidstrening, og medarbeidersamtaler.

Det legges opp til at VTA-ansatte for mulighet til å få en formell kompetanse eller dokumenterbar realkompetanse. Det blir da lagt til rette for at det faglige innholdet i opplæringen tilrettelegges slik at den kan vurderes for godskriving i forhold til offentlig godkjent opplæring. Arbeidstaker kan i aktuelle tilfeller knyttes opp mot den fylkeskommunale fagopplæringsavdelingen.

For å utvikle kvalitative arbeidsrettede aktiviteter er vi i stor grad avhengig av brukervirkning. Foruten utarbeidelse og evaluering av aktivitetsplan i samråd med VTA-ansatte, ivaretar vi brukermedvirkning blant annet gjennom oppfølgingsamtaler og medarbeidersamtaler hvor vi får tilbakemeldinger og følger opp. Videre er våre VTA-ansatte på mandagsmøtene delaktig i planleggingen av ukens gjøremål på bedriften. Vi har også forslagskasse hvor våre deltakere har mulighet til å komme med

forslag, eller positive og negative tilbakemeldinger. Dette kan de gjøre anonymt hvis ønskelig. En annen måte å få anonyme tilbakemeldinger på er brukerundersøkelsen som vi gjennomfører årlig. Resultatene fra brukerundersøkelsen presenteres for alle ansatte og deltakere. Sammen gjør vi vurderinger på hva vi skal forberede oss på og våre utviklingsbehov.

Siste brukerundersøkelsen ble foretatt i desember 2018. Vi hadde 10 spørsmål, der svarene samlet sier noe om brukertilfredsheten i forhold til tiltaksgjennomføringen. Vi hadde en svarprosent på 95%.

Av de som svarte på spørreundersøkelsen, var det 94% som svarte at de trives på Tana Arbeidsservice, og 89 % mente at arbeidsoppgavene var tilpasset dem. På spørsmålet om Tana Arbeidsservice har bidratt til å øke deres livskvalitet, svarte 67% «ja» og 22% svarte at de ikke visste om livskvaliteten var økt. Dette kan ha sammenheng med at ikke alle livskvalitetsmål kan relateres til tjenestetilbudet ved Tana Arbeidsservice. En gjennomgang av deltakermappene viser at samtlige VTA-ansatte har vært med å utarbeide sin aktivitetsplan. Likevel svarer bare 61% at de har vært med på å utforme sin egen aktivitetsplan. 28 % svarte at de ikke visste om de har vært med på dette, og 11% svarte nei. Vi får hvert år lav score på dette spørsmålet enn hva som er reelt og dokumenterbart. Hvert år viser det seg at flere av VTA-ansatte ikke helt forstår, eller husker hva en aktivitetsplan er. Det råder med andre ord fremdeles en del usikkerhet rundt dette med aktivitetsplan, noe som betyr at vi på Tana Arbeidsservice må fortsette å jobbe med å finne en bedre måte å innarbeide aktivitetsplanen på.

Vi anser med dette at resultatmålet vedrørende VTA er oppnådd.