



Eierskapsstrategi for Tana Arbeidsservice AS

Organisasjonsnummer 981 357 809



Behandlet av Generalforsamlingen juni 2021

Revideres hvert 4.år.

Innhold

1. Innledning	3
2. Selskapets formål	3
2.1 Visjon og kjerneverdier	4
2.2 Avtaler	4
2.3 Eierstruktur.....	5
2.4 Organisasjonsstruktur	5
3. Selskapets siste utvikling	6
3.1 Regnskapsdata.....	6
3.2 Tjenester og produkter.....	6
3.2.1-Arbeidsmarkedstiltak	7
3.2.2 VTA (varig tilrettelagt arbeid).....	7
3.2.3 AFT (Arbeidsforberedende trening)	7
3.3 Salg	7
4. Eiernes styringssignaler	8
4.1 Politiske målsetninger	8
4.2 Merkevarer	9
4.4 Miljø.....	9
4.5 Ligestilling.....	10
4.6 Diskriminering	10
4.7 Risiko	10
4.8 Utbytte	10
4.9 Generalforsamling	10
4.10 Styret	10
4.11 Revisjon	11
4.12 Dokumentasjon	11
4.13 Innkjøp.....	11
4.14 Offentlighet	11
4.15 Konkurransen	11
4.16 Beslutningshierarki.....	12
4.17 Økonomisk styring og kontroll	12
4.18 Revidering av eierskapsstrategi.....	12

1. Innledning

Tana Arbeidsservice AS (heretter TAAS) er en vekstbedrift. Våre eiere er Tana kommune (71,94%) og Berlevåg kommune (28,06%). Vår viktigste oppgave er å bidra til menneskers vekst og utvikling, og vi har som formål å gi arbeidstrening og kvalifisering for mennesker som faller utenfor det ordinære arbeidsmarkedet.

KS anbefaler at alle kommuner skal ta vare på sine verdier. De anbefaler at dette gjøres gjennom egne eierskapspolitikk-dokumenter. Dette dokumentet er i hovedsak et eierskapsstrategi-dokument (se faktaboks under).

FAKTABOKS:

Skill mellom eierskapspolitikk og eierskapsstrategi (*anbefaling fra KS*)

Det kan være nyttig å skille mellom eierskapspolitikk og eierskapsstrategi. Med eierskapspolitikk forstår vi her de overordnede premisser som kommunen legger til grunn for forvaltningen av sine selskaper og eierandeler. Dette innebærer med andre ord hva slags systemer, retningslinjer og rutiner kommunen skal ha for utøvelse av sitt eierskap. Dette kan bl.a. omfatte rutiner for rapportering, premisser for valg av styremedlemmer, premisser for valg av selskapsorganisering, premisser for utøvelse av eierskap osv. Dette er med andre ord et rammeverk for eierstyring som det vil være fordel at det er bred politisk tilslutning til. En viktig del av en eierskapsmelding vil være å få på plass et slikt rammeverk. Eierstrategiene vil utgjøre den politikk kommunen har overfor ulike selskaper for å sikre at selskapet ivaretar de målsetninger som eierne har satt.

Forklaring på ord og begreper som vil bli brukt i dokumentet.

Deltaker:	Personer Som har en tiltaksplass i bedriften.
VTA:	VTA er forkortelse for Varig Tilrettelagt Arbeid og er et arbeidsmarkedstiltak. En forutsetning for å få tildelt en VTA plass er innvilget uføretrygd. En VTA-ansatt har et fast ansettelses forhold i bedriften.
AFT:	AFT er forkortelse på Arbeidsforberedende Trening og er et arbeidsmarkedstiltak. I tiltaket kartlegges blant annet deltakerens interesser, ferdigheter, karriereverdier og tilretteleggingsbehov. Deltaker tilbys både intern og ekstern arbeidspraksis.

2. Selskapets formål

TAAS sitt formål skal være å skape varige arbeidsplasser tilpasset tiltaksdeltakere med nedsatt arbeidsevne, og gi arbeidstrening og kvalifisering for mennesker som faller utenfor det ordinære arbeidsmarkedet. Grunnlaget for sysselsettingen skal baseres på fremstilling av varer og tjenester for det ordinære marked, samt annen virksomhet som faller naturlig inn under dette. Sysselsettingen skal bidra til å kvalifisere og utvikle ressurser hos tiltaksdeltakere.

2.1 Visjon og kjerneverdier

Vår visjon er: **Vi gir folk grunn til å tro på egen utvikling og vekst**

Vår visjon betyr: Tana Arbeidsservice AS skal være foretrukket tiltaksarrangør gjennom leveranse av arbeidsmarkedstiltak som gjenspeiler kravspesifikasjon, kundekrav og forventninger. VTA ansatte og AFT deltakerne skal gjennom tiltakene stimuleres til å nå personlige, sosiale og faglige mål. Vi skal til enhver tid tilby kompetanse, tid og ressurser slik veiledning og oppfølging av tiltaksdeltaker alltid sikres.

Produkter og tjenester levert av VTA-ansatte og AFT deltakere skal bidra til økt yrkesstolthet hos den enkelte – Det skal føles viktig å komme på jobb. Gjennom blant annet produksjon, salg og kompetanseheving gir vi den enkelte mulighet for personlig, faglig og sosial utvikling.

Vi jobber for å videreutvikle samarbeidet om praksisplasser med eksterne arbeidsgivere ved å gi personer muligheter til arbeidstrening og arbeidspraksis. Sammen tar vi et samfunnsansvar og bidrar til et rausere arbeidsliv.

Verdigrunnlaget for Tana Arbeidsservice A/S ligger til grunn for bedriftens forretningside og bygger opp under visjonens målsetting. Verdiene skal være retningsgivende for måten vi jobber på og gjenspeile vår kultur i møte med deltagere, kollegaer, kunder, eiere og andre samarbeidspartnere.

Vi ønsker at våre verdier skal bidra til å forsterke en positiv samhandling mellom medarbeiderne og deltakere på alle nivåer i bedriften.

Våre kjerneverdier er: **tillit, troverdighet, respekt og raushet.**

Tillit og troverdighet:

Våre ansatte, deltakere, samarbeidspartnere skal ha tillit til at vi som profesjonell part alltid behandler den enkelte fordomsfritt. Arbeidsmarkedstiltakene gjennomføres alltid iht. kravspesifikasjon, bestilling og brukermedvirkning.

Respekt:

Som bedrift og enkeltpersoner skal vi utvise toleranse og behandle interne og eksterne parter med respekt. Vi skal bevare vår integritet i samhandling med andre. Som enkeltpersoner i bedriften må vi være tolerante og respektere at andre kan ha ulike meninger.

Raushet:

Vi utøver raushet ved å inkludere ansatte og deltakere i felles arrangementer i regi av bedriften, for eksempel julebord, grilling, turer, markering av jubileum osv.

Vi utøver raushet ved å dele kunnskap og erfaring med andre. Vi utøver raushet ved å sikre at overskudd kommer deltakerne og attføringsarbeidet til gode. Vi sikre at gjennomføringen av arbeidsmarkedstiltakene videreutvikles, samt produksjon og vedlikehold.

2.2 Avtaler

For å kunne levere arbeidsmarkedstiltakene VTA og AFT må TAAS hvert 4.år gjennom en godkjenningsprosess som tiltaksarrangør. TAAS har også en samarbeidsavtale med NAV lokalt om gjennomføring av tiltakene. Avtalen fornyes hvert år. TAAS har avtale med sine eiere, samt Nesseby

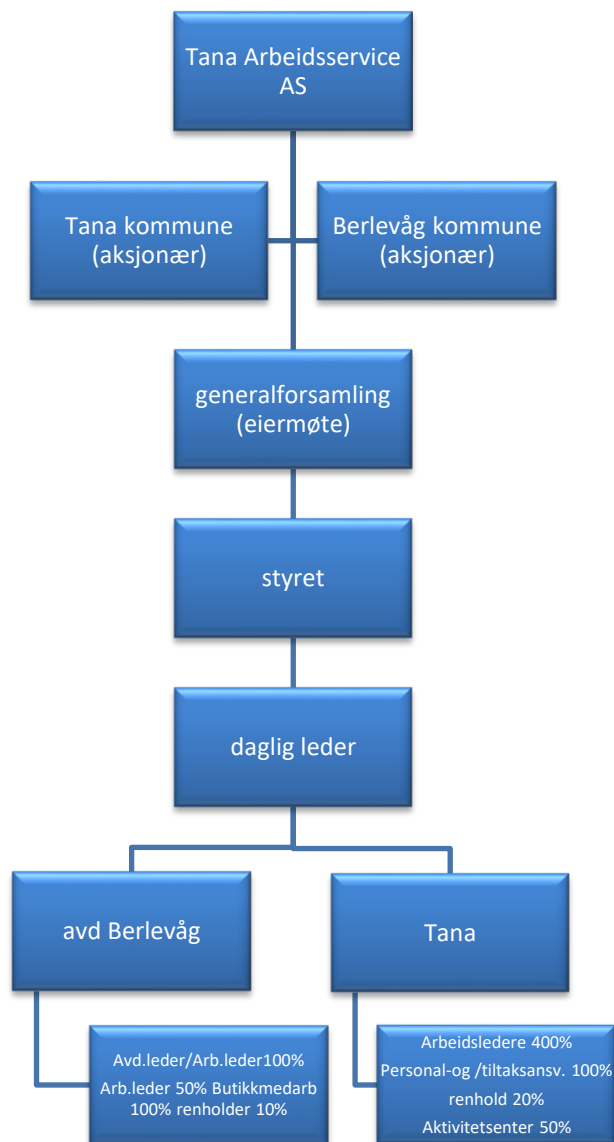
kommune om den kommunale medfinansiering av VTA. Det kommunale tilskuddet skal utgjøre minst 25% av det statlige tilskuddet. Tilskuddet betales av deltakernes bostedskommune i henhold til lov av 16. januar 1970 om folkeregistrering.

2.3 Eierstruktur

Tana Arbeidsservice A/S er organisert som et aksjeselskap. Eiere er Tana kommune med 71,94% av aksjene og Berlevåg kommune med 28,06%. Bedriftens styre består av 5 personer medregnet ansattes representant. De to ordførerne i eierkommunene utgjør bedriftens generalforsamling.

2.4 Organisasjonsstruktur

TAAS har en organisasjonsstruktur som er vanlig for aksjeselskap. Det vises til følgende illustrasjon:



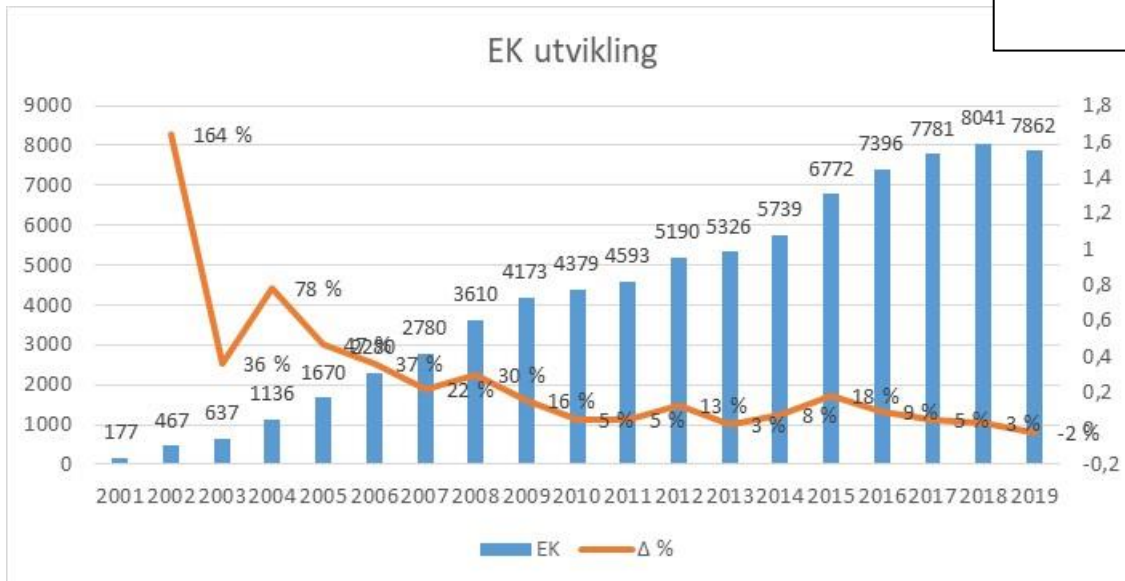
Naturligvis er stillingsprosentene på de enkelte avdelinger i dynamisk endring, men illustrasjonen over gir et rettvisst bilde over dagens situasjon.

3. Selskapets siste utvikling

3.1 Regnskapsdata

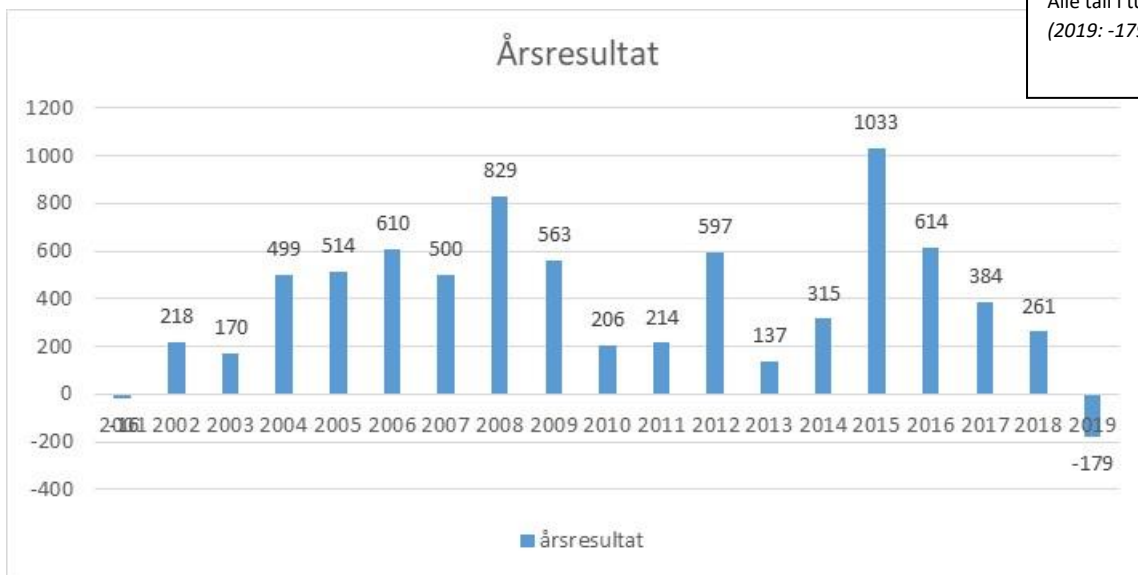
TAAS har en relativ solid økonomi. Selskapets egenkapital kan fremstilles slik:

Egenkapital
Alle tall i tusen kroner
(2019: 7,862 millioner kroner)



Selskapets årsresultat:

Årsresultat
Alle tall i tusen kroner
(2019: -179 tusen kroner)



Flere data kan genereres ut fra blant annet www.purehelp.no om ønskelig. Selskapet har per 2019 en likviditetsgrad 2 på 3,12 (bør være over 1). Det har vært stort fokus over alle år på likviditet.

3.2 Tjenester og produkter

Opplysninger i de ulike Punktene 3.2.1 til 3.2.3 er i henhold til TAAS siste attføringsrapport 2020. Eierne støtter opp om gitte opplysninger. Antall tildelte tiltaksplasser kan variere ut i fra behovet i kommunene og innsøk fra NAV. Produksjon og virksomheter til TAAS kan endre seg ut i fra etterspørsel fra markedet.

3.2.1-Arbeidsmarkedstiltak

Bedriften har 32 tiltaksplasser fordelt på arbeidsmarkedstiltakene VTA og AFT. Hovedavdelingen i Tana har 13 VTA plasser og avd. Berlevåg har 6. I AFT tiltaket har bedriften en total ramme på 13 plasser som utnyttes utfra behovet i kommunene Tana, Nesseby og Berlevåg. Tiltaket gjennomføres på begge avdelinger.

Tiltaksarrangører som gjennomfører arbeidsmarkedstiltak for NAV, må ha et kvalitetssikringsystem på attføringsarbeidet som er godkjent av ekstern revisor. Tana Arbeidsservice AS er sertifisert i henhold til kvalitetssikringssystemet EQUASS.

3.2.2 VTA (varig tilrettelagt arbeid)

Tiltaket omfatter 19 tiltaksplasser og sysselsetter arbeidstakere som har uføretrygd. Flere av plassene er delt slik at vi har flere VTA ansatte enn tildelte hele plasser. En VTA ansatt er fast ansatt i TAAS og har arbeidsoppgaver som er tilpasset den enkelte. Arbeidet skal bidra til å utvikle den enkeltes ressurser gjennom tilrettelagt arbeid, og muligheten til å kvalifisere seg til vanlig jobb, blant annet ved å produsere varer og tjenester til det ordinære markedet.

Ansatte i VTA-tiltaket mottar bonuslønn fra TAAS i tillegg til sin uførestønad. Kvalitetssikringen av arbeidsmarkedstiltaket følger kravspesifikasjonen, regelverket for VTA og EQUASS.

3.2.3 AFT (Arbeidsforberedende trening)

TAAS har 13 godkjente AFT plasser som fritt fordeles i vårt tjenesteområde som er Tana, Nesseby og Berlevåg kommune. Arbeidsforberedende trening tilbyr avklaring av arbeidsevne, kartlegging av ressurser, karriereveiledning, arbeidsutprøving, arbeidstrening og opplæring. Målet med tiltaket er å styrke mulighetene til å skaffe arbeid.

Etter en kartleggingsperiode internt på TAAS, legges det vekt på at deltakerne får arbeidspraksis i ordinært arbeidsliv. Vi samarbeider med ulike bedrifter og offentlige virksomheter om praksisplasser slik at deltakerne får muligheter til arbeidstrening/arbeidspraksis. Sammen tar vi et samfunnsansvar og bidrar til et rausere arbeidsliv.

3.3 Salg

Tana Arbeidsservice AS produserer for salg ulike vaskeritjenester og tar imot tøy til vask fra institusjoner, bedrifter og privatpersoner. Vi produserer for salg tennbriketter og ulike treprodukter som bla gapahuker, utedo, postkassestativ, søppelkassestativ, infotavler, løypestikker, utebod osv. Vi trykker for salg logo og valgfri tekst på klær/tekstiler, samt trykk på produkter som kopper, drikkeflasker etc. Vi har drivhus og produserer blomster for salg og gravbeplanting. Vi selger ulike servicetjenester slik som utkjøring av bjørkeved, klipping av kommunale grøntanlegg m.m

4. Eiernes styringssignaler

4.1 Politiske målsetninger

Eierne ønsker at TAAS skal være en vekstbedrift som oppnår følgende resultatmål:

Økonomisk resultat over tid:	0,5% årsresultat av totale driftsinntekter
Innsøking:	100% utnyttelse av tiltaksplassene
AFT tiltaket:	<ul style="list-style-type: none">- Mål om 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 %.
VTA tiltaket	<ul style="list-style-type: none">- Utarbeide en plan mht arbeidsrettede aktiviteter i tilknytning til etablert arbeidsvirksomhet.
Deltakere, kunde og medarbeidertilfredshet	75% tilfredshet ifølge spørreundersøkelse
Kvalitet:	<ul style="list-style-type: none">a) Opprettholde sertifisering i henhold til valgt kvalitetssikringssystem for arbeidsmarkedstiltakene.b) HMS; Ansatte og deltakerne som tar i bruk arbeidsmaskiner skal gjennomgå dokumentert sikkerhetsopplæring.c) Utarbeide kvalitetsmål på de fleste ledd i bedriften.
Kompetanseutvikling:	Fortsette bedriftsintern kompetanseutviklingsprogram for alle ansatte

TAAS skal være sitt samfunnsansvar bevisst i alle ledd av sin organisasjon.

FAKTABOKS:

Forventninger til samfunnsansvar

	Interessenter	Samfunnsansvar	Indikator
Økonomisk resultat	Eiere	Effektivitet	Økonomisk resultat
	Kunder	Kundebehandling: - Klagebehandling - Kundetilfredshet	Beskrivelse av mål og policy for kundebehandling Type klager, antall klager, responstid Målinger av kundetilfredshet, brukervedvirkning
	Leverandører	Samhandling med leverandører	Prosentandel fakturaer betalt i tide Åpenhet om anbud
	Ansatte	Kompensasjonsordninger til ledelse og ansatte	Utbetalt lønn, bonus og annen kompensasjon til ledelsen Totale lønnskostnader
Miljøhensyn	Beskrivelse av miljømål, miljøpolicy, og miljøutfordringer	Tiltak for å redusere miljøbelastninger Miljøkrav til leverandører	Beskrivelse av mål og tiltak Beskrivelse av krav
	Sosiale hensyn	Arbeidsplasser	Arbeidsmiljø/HMS
Ansatte		Velferdsgoder Medarbeiderutvikling	Beskrivelse og evt. beløp Beskrivelse av policy, gjennomsnittlig antall timer pr ansatt/år til utvikling
Samfunn		Mangfold og mulighet Etikk	Beskrivelse av policy, tiltak for likestilling, integrering og tilrettelegging, antall kvinner i lederstillinger Beskrivelse av etisk retningslinjer og evt. brudd på retningslinjer

4.2 Merkevare

Det er viktig for eierne å sikre merkevarebygging. TAAS skal være forbundet med selskapets visjon, formå og kjerneverdier, j.f punkt 2.1, samt være en foretrukket tiltaksarrangør.

Vi skal påse at våre tjenester og produksjon blir utført på en slik måte at det bygger opp om vår merkevare. For å gjøre merkevaren Tana Arbeidsservice AS mere synlig jobber vi med profilering av bedriften via hjemmesiden, sosiale media, logo, salgsmesser, møter etc.

4.3 Avkastning

Det er viktig for eierne at TAAS bygger opp sin egenkapital over tid. Det er også viktig for eierne at TAAS har god likviditet. Dette fordrer en forsvarlig investeringstakt med lav risiko og kontinuerlig kostnadskontroll. Det skal ikke utbetales utbytte verken til eiere eller ansatte. Et eventuelt overskudd skal forbli i TAAS og komme formålet og deltakerne til gode. Se for øvrig andre fastsatte mål under punkt 4.1 politiske målsetninger.

4.4 Miljø

TAAS skal være bidragsyter til at eiernes fastsatte kommunale miljø-/klimamål kan oppfylles. TAAS søker til enhver tid å overholde offentlige lover og regler som går på sikring og ivaretagelse av miljøet. Dette innebærer blant annet for transport, avfall, vann og energiforbruk.

4.5 Likestilling

Tana Arbeidsservice er opptatt av å fremme likestilling og vurderer fortløpende om det skal iverksettes likestillingstiltak.

4.6 Diskriminering

Ansatte, deltakere, kunder, samarbeidspartnere eller andre skal ikke diskrimineres. Alle skal bli møtt med likeverd, respekt, toleranse og aksept. TAAS skal positivt arbeide for at forskjellsbehandling ikke forekommer.

4.7 Risiko

Risikokategorisering kan fremstilles slik:



Det skal ikke gjennomføres finansielle transaksjoner/forvaltninger som har stor eller svært stor risiko.

4.8 Utbytte

Det skal ikke utbetales utbytte til eierne eller ansatte i TAAS, jfr vedtektene til TAAS. Et eventuelt overskudd skal forbli i TAAS og komme formålet og deltakerne til gode. Dette omfatter både tilskudd fra NAV og inntekt fra vare- og tjenesteproduksjon, og inkluderer tidligere overskudd som er opparbeidet og tillagt bedriftens egenkapital.

4.9 Generalforsamling

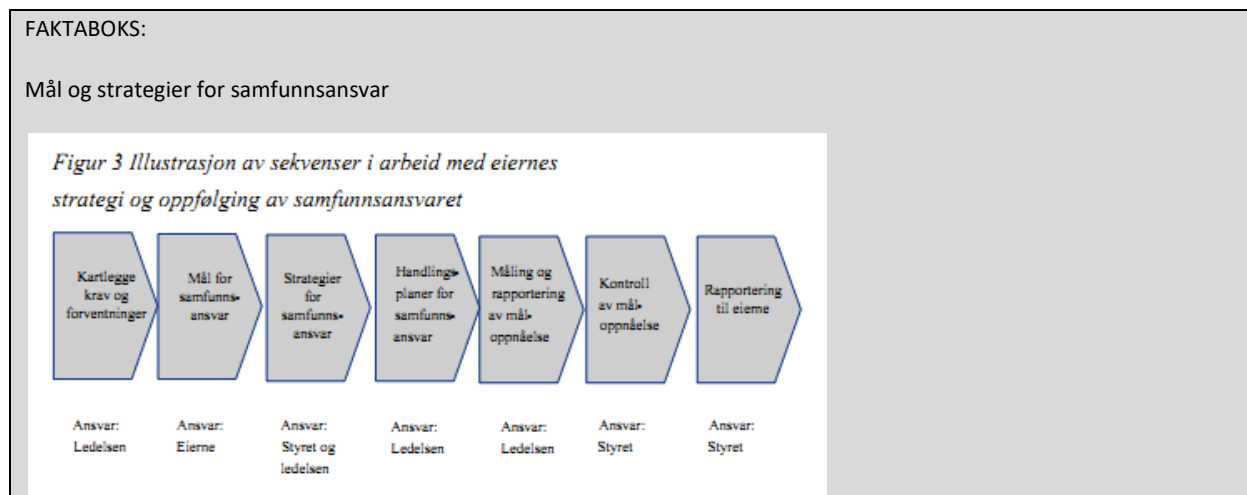
Generalforsamling er selskapets høyeste organ. Generalforsamlingen består av eierne med %-andel stemmerett i forsamlingen. Avholdelse av generalforsamling følger lov om aksjeselskap. Eierne forventer at generalforsamlingen også er en arena for informasjonsutveksling og styringstolkninger. Eierne kan etter eget ønske også be om egne eiermøter ved behov.

4.10 Styret

Det er generalforsamlingen som utpeker styret. Det er også generalforsamlingen som fastsetter styrehonorar. God eierstyring og selskapsledelse er basert på en klar ansvars- og rolledeling som grunnleggende tillit i relasjoner mellom rollene. Det forventes at styret følger opp langt på vei eventuelle etiske reglement som eierne selv implementerer i sine organisasjoner. Eierne¹ har ansvar for at styret besitter nødvendig kompetanse og personlige egenskaper. Eierne skal også vurdere om behovet for kompetanseheving for styremedlemmene er tilstede. Her er dialog og tillit begge veier riktig og viktig.

¹ Med eierne i dette avsnitt menes representanter som normalt utgjør generalforsamling.

Eierne skal også vurdere om det skal fastsettes egne styreinstruksjer.



4.11 Revisjon

Bytte av revisjon gjennomføres i generalforsamlingen om nødvendig. Lovverket på dette punkt skal følges. Det er generalforsamlingen som fastsetter revisjonshonorar.

4.12 Dokumentasjon

TAAS skal oversende innkallinger/protokoller hva angår generalforsamling i bedriften. TAAS skal etterleve all dokumentasjonsplikt ved selskapskontroll i regi av eiernes egne kontrollorgan.

4.13 Innkjøp

Lover og forskrifter hva angår offentlige anskaffelser skal følges av Tana Arbeidsservice AS.

4.14 Offentlighet

TAAS skal praktisere offentlighet som ikke bryter med personvernlovens bestemmelser, og i henhold til Data-avtalen med NAV.

4.15 Konkurransen

TAAS skal ha som hovedformål å utvikle og ivareta mennesker. Dersom denne aktiviteten medfører visse konkurransefortrinn må denne fordelingen ivaretas til nærsamfunnets beste.

Anskaffelsesregelverket gir oppdragsgiver mulighet til å reservere konkurranser for virksomheter med funksjonshemmede eller vanskeligstilte personer. Dette for å bidra til økt deltakelse i arbeidslivet for utsatte grupper.

4.16 Beslutningshierarki

Beslutningshierarki for TAAS kan illustreres enkelt slik – oppstillingen er ikke uttømmende:

kommunestyret	<ul style="list-style-type: none">• vedtak om eierskapsstrategi• mottaker av GF innkallinger/protokoller
generalforsamling (GF)	<ul style="list-style-type: none">• vedtak om årsberetning• vedtak om årsregnskap• valg av styre/ vedtak om styreinstruks
styret	<ul style="list-style-type: none">• vedtak om strategidokument• vedtak om instruks for daglig leder• løpende styrevedtak
daglig leder	<ul style="list-style-type: none">• daglig ledelse

4.17 Økonomisk styring og kontroll

Det er utarbeidet kvalitetssikringsrutiner i forhold til innkjøp og økonomi.

4.18 Revidering av eierskapsstrategi

Styret bør sikre at eierskapsstrategien revideres hvert 4.år slik at eierne kan behandle revideringen politisk. Rapportering opp mot eierskapsstrategien gjennomføres opp mot revideringen.