

KONSEPT FOR EMPOWERMENT

Ved Tana Arbeidsservice forstår vi «empowerment» som EGENKRAFTMOBILISERING og EGENINNSATS.

Egenkraftmobilisering er den prosessen som er nødvendig for å styrke og aktiverer menneskets egenkraft til å bli kjent med egne utfordringer, og erverve seg nødvendige ressurser for å kunne håndtere hverdagen. Egeninnsats er den prosessen som fører til at man tar tilbake kontroll over eget liv.

Ved Tana Arbeidsservice ønsker vi aktiv deltakelse og selvbestemmelse. Med det mener vi at alle deltakere får en involvering i sitt eget liv hvor hver enkelt bidrar til løsninger, tar ansvar og tar i bruk sine talenter og evner.

Tana Arbeidsservice sine verdier og prinsipper skal være retningsgivende for måten vi jobber på, og gjenspeile vår kultur i møte med deltagere, kollegaer, kunder, eiere og andre samarbeidspartnere.

Vår visjon «-inn i framtiden med utvikling og vekst», sier noe om at vi ønsker at deltaker gjennom tiltaket skal få økt grad av egen vekst og utvikling, noe som fører vil økt egenkraftmobilisering.

Empowerment benyttes i det daglige arbeidslivet på Tana Arbeidsservice AS. Vi har ulike forutsetninger og roller, og alle er like viktige. Vi jobber for at alle skal oppleve at de har kontroll over sin egen arbeidssituasjon og arbeidshverdag.

Vi på Tana Arbeidsservice styrker Empowerment gjennom deltakers mulighet for å forme sin egen arbeidshverdag. Allerede under inntaksmøte avklares blant annet:

- Hva er målet med arbeidsutprøvingen/ansettelsen?
- Hvor stor stilling makter du?
- Hvilke dager i redusert stilling ønsker du å jobbe?
- Har du behov for fysisk tilrettelegging?
- Har du behov for pauser og tilbaketrekning?
- Hvilke arbeidstrenings-arena tror du fungerer best for deg?

Empowerment kommer også til uttrykk under oppfølgingssamtaler og medarbeidersamtaler med deltaker:

- Deltakeren vurderer egen arbeidstrening/arbeidsoppgaver.
- Hvordan er deltaker mottatt i bedriften.
- Hvordan opplever deltakeren opplæringen/arbeidsutprøving?
- Mulighet for å benytte egne ressurser/talenter (Det å stole på egen kompetanse for å gjøre bestemte oppgaver eller for å nå bestemte mål)?
- Hvordan kan den enkelte styrke sitt selvbilde?
- Mulighet for å jobbe selvstendig?
- Samarbeid; samarbeidsvilje / evne?

Deltaker utarbeider «*Min Plan/Min aktivitetsplan*» i samarbeid med veileder. Denne planen inneholder deltakers egne hovedmål og delmål, med tiltak for å oppnå målene. Under oppfølgingssamtalene/medarbeidersamtalene har vi fokus på trivsel, vekst og utvikling, samt hvordan det å ha jobb kan bidra til å nå hovedmål og/eller livskvalitetsmålene. Planene evalueres og oppdateres etter behov.

Andre områder der Empowerment / egenkraftmobilisering kommer til anvendelse:

- Mandagsmøter
- Veiledning / tilrettelegging
- Etikkplakaten
- Varslingsplakaten
- Rutiner for klagehåndtering
- Deltakermappe; Generell og individuell

Evaluert 19.03.19