

**ÅRSRAPPORT 2019**

**Organisasjonen**

Fossheim AS ble grunnlagt i 1967. Oslo kommune eier 51 % av aksjene, og stiftelsen Fossheim Verksteder eier 49 % av aksjene. Organisasjonen er delt inn i tre ulike avdelinger: Karriere og utvikling, VTA/Produksjon og Administrasjon/fellestjenester.

**Organisasjonskart**



**StyretSe flere valg**

Styret er sammensatt av 7 medlemmer. Oslo kommune har vervet som styreleder. Sammensetningen av styret;

Vivi Lassen – Styreleder, Oslo kommune
Jan O. Nytveit – Styremedlem, Oslo kommune
Hege Stenmarck – Styremedlem, Oslo kommune
Pål Einar Brinch – Styremedlem, Stiftelsen Fossheim Verksteder
Birgit Weyergang-Nielsen – Styremedlem, Stiftelsen Fossheim Verksteder
Hege Steffensen – Styremedlem, ansatt valgt representant

Linda Haagensen – Styremedlem, ansatt valgt representant

**Fossheims visjon, verdier og etiske retningslinjer**

##

*Vår visjon:*

Vi får mennesker til å lykkes.

*Våre verdier:*

* Ansvarlig - for oss betyr ansvarlig; bærekraftig, individfokus og verdighet.
* Åpen – for oss betyr åpen; likeverd, mangfold og kultur.
* Nyskapende – for oss betyr nyskapende å se nye muligheter, være proaktive og kreative.

**Etiske retningslinjer**

Fossheim sørger for at virksomheten drives i tråd med de lover og forskrifter som til enhver tid er gjeldende for bedriften. Bedriftensansatte møter arbeidstakere og deltakere med respekt, høflighet og saklighet. Faglig skjønn og kunnskaper ligger til grunn for rådgivning, myndighetsutøvelse og tjenesteyting.

**eQuass**

Fossheim ble resertifisert etter den nye standarden for eQuass Assurance i 2018. Revisor skrev i sin tilbakemelding at Fossheim hadde en sterk kvalitetskultur, og var modige og innovative.

I forbindelse med revisjonen i 2018 var klagebehandlingssystemet, og måling av effekt av kompetansetilførselen punkter som måtte forbedres.

I arbeidet med å få på plass et bedre klagebehandlingssystem nedsatte Fossheim en arbeidsgruppe som bestod av deltakere fra AFT, arbeidstakere fra VTA og ansatte. Arbeidsgruppens mandat var å lage et forslag til et klagebehandlingssystem som; ivaretok personvernet, sikret at alle klager fikk nødvendig oppfølging, at det var tilgjengelig for alle, og som sikret anonymiteten. Nytt klagebehandlingssystem og rutiner var på plass høsten 2019.

For å måle effekten av kompetansetilførselen ble det lagt inn et spørsmål i medarbeiderundersøkelsen; «har det siste årets kompetansetilførsel gjort at dine arbeidsoppgaver løses på en bedre og mer effektiv måte». 81 % av de ansatte svarte at kompetansetilførselen bidro til at arbeidsoppgavene ble løst på en bedre og mer effektiv måte.

eQuass fikk oversendt rapporten med endringer i september 2019, og rapporten ble godkjent av revisor 12.11.2019

**Arbeid & inkludering og ASVL**

I 2019 ble Fossheim et fullverdig medlem av bransjeforeningen Arbeid& Inkludering (ikke tariffavtalen), og Fossheim har også et faglig medlemskap i ASVL.

**Arbeidstakerstyret**

Arbeidstakerstyret består av en arbeidstaker fra hver avdeling, fagansvarlig og HR leder. Hensikten med arbeidstakerstyret er å inkludere og informere arbeidstakerne slik at de har reell medbestemmelse, og at brukermedvirkning blir ivaretatt. Saker som har vært tatt opp i arbeidstakerstyret er; VTA medarbeiderundersøkelsen, tiltaksplan, vernerunde og risikovurdering, verdiene til Fossheim, prosjektgjennomgang, kurs for arbeidstakerne, lønnsforhandlinger, arbeidsmiljø, HMS og klagebehandling. Arbeidstakerstyret har også blitt informert om vesentlige endringer vedr. driften.

**HMS**

AMU har i 2019 hatt 6 møter. Fast agenda på møtene er; årshjul, handlingsplan, IA avtalen, hendelser og avvik, sykefravær, bruker/ medarbeiderundersøkelser og tiltaksplaner, arbeidsmiljø, vernerunden og risikovurdering. AMU har deltatt i utforming og oppfølging av Fossheims HMS arbeid både ift. ordinær drift og i prosjekter.

Det ble i 2019 rapportert inn 16 hendelser og nesten ulykker, og 8 avvik. Avvikene er relatert til store forsinkelser med Oslo Taxi som skal hente arbeidstakere. Hendelsene i løpet av året er skader ifb. med håndtering av varer, fall i gang og kantine, utagering mellom arbeidstakere, utagering mot arbeidsleder, feil med elektrisitet og epilepsi anfall. Av de 16 hendelsene var to meget alvorlige. Den ene hendelsen var en kafémedarbeider som ble truet med pistol av noen ungdommer utenfor vinduet i Porten. Den andre alvorlige hendelsen var at en arbeidstaker fikk et alvorlig epileptisk anfall. Innsatsgruppen kom raskt til stedet og startet med livreddende hjerte og lungeredning. Ambulanse og lege kom raskt til Fossheim. Arbeidstaker lå flere uker i koma, og døde. Fossheim koblet inn bedriftshelsetjenesten, og ansatte som var involvert fikk krisehjelp av psykolog.

**Innsatsgruppen**

Fossheim har valgt å ha en innsatsgruppe som består av kompetent personale fra ulike avdelinger. Grunnen til dette er at vi har en stor gruppe som i tillegg til sin diagnose har ulike tilleggsdiagnoser som diabetes, epilepsi, hjerteproblemer osv. Innsatsgruppen har årlig opplæring med Oldernes førstehjelpsundervisning. Treningen består av teori samt praktiske øvelser med ulike caser. I tillegg har innsatsgruppen øvelser internt. Innsatsgruppen er også ansvarlig for at ansatte på alle avdelingene trener på hjerte og lungeredning, og bruk av hjertestarter. Det trenes på livreddende førstehjelp 2-4 ganger i året.

**Markedsføring**

Markedsføring av tiltakene VTA og AFT var et av Fossheims fokusområder i 2019. Fossheim har sosiale profiler på Facebook, Instagram og Snap Chat, og det legges ut ukentlige innlegg. Målet vårt er å engasjere og informere målgruppene, samarbeidspartnere og arbeidsgivere gjennom digitale plattformer. Hensikten er å få flere bedrifter til å ta et samfunnsansvar, og bidra slik at deltakere kommer tilbake i arbeidslivet, og gi arbeidstakere på VTA mulighet til å hospitere i det ordinære arbeidsmarkedet.

**Oversikt over ordinært ansatte som er tilknyttet tiltakene VTA og AFT**

Tiltaket VTA har 1 avdelingsleder, og 16 arbeidsledere. Tiltaket AFT har 1 avdelingsleder, og 6 jobbkonsulenter. I tillegg har KAM/ næringslivskontaktene 0,2 årsverk knyttet til tiltaket VTA, og 0,7 årsverk knyttet tiltaket AFT.

KAM/ næringslivskontaktene kartlegger og analyserer arbeidsmarkedet i nærområdet og i Oslo. KAM søker i arbeidsmarkedet etter bedrifter og konsern som kan tilby arbeidsutprøving/jobbsmak/ hospitering innenfor ulike arbeidsområder og kompetansenivåer. Fossheim er en del av Ringer i Vannet, og er tilknyttet et nettverk av andre KAMer i Oslo/Viken. KAM har også ansvar for å kvalitetssikre at Fossheim har samarbeidsavtaler med seriøse aktører som drifter etter gjeldende lovverk.

I tillegg til de attføringsfaglige stillingene benyttes også stillinger i stabsfunksjoner i oppfølging av arbeidstakere og deltakere i alle tiltakene. Eksempelvis har ansatte i administrasjonen ansvar for opplæring av arbeidstakere og deltakere som har praksis i resepsjon/ sentralbord. Totalressursene som tilgodeses arbeidstakere/deltakere er derfor større en det som framkommer i oversikt over kompetanse organisert direkte under tiltak.

Oversikten nedenfor viser stillinger, stillingsprosent, kompetanse, kurs og sertifiseringer til ansatte som er organisatorisk plassert under tiltakene VTA og AFT. Kompetansebehovet vurderes fortløpende i tråd med Navs krav og bedriftens løpende behov. Fossheim sørger også for at nytilsatte får tilført relevant kompetanse innen rimelig tid.

**Oversikt over kompetansen til ansatte med attføringsfaglig ansvar for VTA og AFT**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **VTA** |  |
|  | **Rolle** | **Stillingsprosent** | **Grunnutdanning** |
| 1 | Avdelingsleder | 100 % | Bedriftsøkonom, videreutd. ledelse, prosjektledelse. Kurs; Lean, arbeidsrett, arbeidsgivers styringsrett, verdibasert ledelse, vurdering i bedrift og grunnleggende om lærekandidat.  |
| 2 | Fagansvarlig VTA | 100 % | Fengsel skolen. Kurs; AKAN og HMS, samarbeid med næringslivet, psykisk helsearbeid i kommunale settinger.  |
| 3 | Arbeidsleder lager | 100 % | Arbeidslederfagskolen, grunnkurs logistikk, praktisk-pedagogisk utdanning, veiledning av lærekandidater og lærlinger  |
| 4 | Arbeidsleder lager | 100 % | NLP grunnkurs, legesekretær, kurs psykiske lidelser, vekterskolen, NLP grunnkurs, sertifisert sikkerhetsopplæring, basiskurs omsorg, Innføringskurs psykiske lidelser.  |
| 5 | Arbeidsleder | 80 % | Praktisk pedagogisk utdanning, kunst og håndverk høyskole. Kurs; MI, testveileder Digitaltesten. |
| 6 | Arbeidsleder | 100 % | Fagbrev logistikk, bachelor økonomi og reiselivs ledelse. Kurs; Barneautisme, Lærekandidater fagopplæring, |
| 7 | Arbeidsleder | 100 % | Barnepleier. Kurs psykisk helsearbeid, legemiddelhåndtering, autisme spekteret, Asberger, målrettet miljøarbeid, psykiatri, konflikthåndtering, basiskurs attføring, flerkulturelt i arbeid.  |
| 8 | Arbeidsleder | 100 % | Adjunkt, førskolelærer. Kurs; HMS 40t, barneautisme, konflikthåndtering, veilederkompetanse.  |
| 9 | Arbeidsleder | 100 % | Telemontør. Kurs; tekniske sertifiseringer, sikkerhetskurs.  |
| 10 | Arbeidsleder | 100 % | Vernepleier, videreutd. psykiske lidelser og puh. aldring og helse.   |
| 11 | Arbeidsleder | 100 % | Prosjektledelse, årsenhet markedskomm. Kurs; grafisk programvare og info. teknologi, autisme forstyrrelser, Fragilt X.   |
| 12 | Arbeidsleder | 100 % | Bachelor ergoterapi, årsstudium idrett, kurs målrettet miljøarbeid, kap. 9 bruk av tvang, basiskurs omsorg  |
| 13 | Arbeidsleder | 100 % | Videregående skole. Kurs; målrettet miljøarbeid, epilepsi, Asberger og arbeid, autismespekter forstyrrelser, Fragilt X, Downs syndrom.  |
| 14 | Arbeidsleder | 100 % | Fagbrev yrkessjåfør, mekaniske fag. Kurs; arb.miljøloven, pensjon, herksteknikker, personalpolitikk, konflikthåndtering.   |
| 15 | Kantineansvarlig med fagansvar  | 100 % | Fagbrev kokk. Kurs: Hygiene, Lean, ernæringskurs, autismespekter forstyrrelser, Fragilt X, målrettet miljøarbeid.  |
| 16 | Arbeidsleder | 100 % | Helseservice fag. Kurs; lærekandidatordningen fra A-Å, AFT og VTA fra endring i forskrift til formidling i fremtid, LEAN, epilepsi, autismespekter forstyrrelser, Downs syndrom, basiskurs attføring. |
| 17 | Arbeidsleder | 100 % | Fagbrev kokk. Etterutd. personalpsykologi, bedriftspedagogikk, personal ledelse, arbeids og org. Psykologi. Kurs; basiskurs attføring, psykiske lidelser, aldring og helse, NLP grunnkurs, mindfullness. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **KAM** |  |
| 1 | Næringslivskontakt  | 10 % VTA 40 % AFT | Handel & kontor, kurs sosiale medier. arbeidsgivermetodikk for inkluderingsfeltet, arbeidsgiver metodikk videregående, prosjektmetodikk. |
| 2 | Næringslivskontakt | 10 % VTA30 % AFT | Apotektekniker, varehandelens høyskole, videreutd. karriereveiledning. Kurs; sosiale medier, HMS, arbeidsgivermetodikk for inkluderingsfeltet, arbeidsgiver metodikk videregående, WIE, SE metodikk, basiskurs attføring, Løft, MI, Nlp grunnkurs, Brikkene kurs. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **AFT** |  |
|  | **Rolle** | **Stillingsprosent** | **Grunnutdanning** |
| 1 | Avdelingsleder/ fagansvarlig | 20 % | Cand.mag velferdssosiologi, grunnfag pedagogikk. Videreutd. endringsledelse, og sertifisert coach. Kurs; terapeutisk mestring av vold, ledelsesutvikling, basiskurs attføring, veien til arbeid, team og teamutvikling, testoperatør rådgiveren, veileder basis, sluttrapporter. |
| 2 | Fagansvarlig AFT/AVK | 40 % | Ergoterapeut, medisin grunnfag. Etterutd. gode levevaner for bedre helse. Kurs; schizofreni, kognitive behandlingsformer, spise og personlighets forstyrrelser, selvmord og selvskading, arbeidsgivermetodikk for inkluderingsfeltet, sluttrapporter, WIE, Asberger syndrom i arbeid, anbud og anbudsprosessen, på vei til jobb med traumer i bagasjen, AFT og VTA – fra endringer i forskrift til formidling i fremtid, lærekandidatordningen fra A til Å, inkluderende bedrift – praksisavtaler i næringslivet, NLP grunnkurs, sertifiseringskurs i karriere ferdigheter, personlighet og personlighets forstyrrelser. |
| 3 | Jobbkonsulent | 60 % | Mastergrad spesial pedagogikk, praktisk-pedagogisk utd, cand. Mag., WIE, supported employment. |
| 4 | Jobbkonsulent | 70 % | Master og hovedfag sosial antropologi, cand. Mag. Kurs; samtalen, HMS grunnkurs, møte med studenten.  |
| 5 | Jobbkonsulent | 70 % | Bachelor psykologi, karriereveiledning. Kurs; personlighet og personlighetsforstyrrelser, sluttrapporter, SIA metodikk, WIE, LEAN, sertifisering karriereferdigheter. |
| 6 | Jobbkonsulent; Marianna | 75 % | Bachelor i sosialt arbeid. Kurs innføring i kognitiv terapi, tegn og symptomer rusmidler, lærekandidatordningen, Karriereveiledning, Arbeidsgivermetodikk for inkluderingsfeltet, Asberger syndrom i arbeid, Løft. |
| 7 | Jobbkonsulent , Kristine  | 70 % | Mastergrad i rådgivningsvitenskap, bachelor i sosialt arbeid. Kurs; test operatør rådgiveren, veileder basis, sertifiseringskurs i karriereverktøy. |
| 8 | Jobbkonsulent; Elsa | 70 % | Bachelor kultur og samfunnsfag. Kurs; innføringskurs i karriereveiledning, sertifiseringskurs i karriereferdigheter, arbeidsgivermetodikk for inkluderingsfeltet, på vei til jobb med traumer i bagasjen, kurs i sluttrapporter. |
| 9 | Jobbkonsulent, Kirsti | 50 % | Master statsvitenskap, bachelor Europa studiet, grunnfag: offentlig og privat rett, idrett og psykologi. Kurs; karriereveiledning, WIE, sluttrapporter, arbeidsgivermetodikk. |
| 9 | Rådgiver, Hege | 40 % | Spesialpedagog, videreutd. org/ledelse/ arbeidsrett, HR analyse og HRM – ledelse av menn. Ressurser, karriereveiledning. Kurs; Grunnopplæring i arbeidsmiljø, HR lederen strategiske fokus, ny i HR rollen, innføringskurs Jobbpics, ROS arbeidsevne kartlegging, WIE, LØFT, innføringskurs i lettere psykiske lidelser og løsninger i arbeid, bli tryggere i møte med psykisk syke og ustabile, team og team utvikling. |
| 10 | Arbeidsleder | 10 % | Bachelor vernepleie |
| 11 | Arbeidsleder | 10 % | Vernepleier, videreutd. psykiske lidelser og puh. aldring og helse |
| 12 | Arbeidsleder lager | 10 % | Arbeidslederfagskolen, grunnkurs logistikk, praktisk-pedagogisk utdanning |
| 13 | Kantine | 10 % | Kjøpmannsinstituttet |

**Tildelte rammer og godkjente plasser og faktiske gjennomførte årsverk:**

**AFT- 40 plasser**

**VTA- 79 plasser**

**VTA**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | J | F | M | A | M | J | J | A | S | O | N | D |
| planlagt | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 78 | 79 | 79 | 79 | 79 |
| gjennomført | 75 | 75 | 75 | 75 | 73,77 | 77 | 77 | 77,55 | 79 | 78,10 | 79 | 79 |

**AFT**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | J | F | M | A | M | J | J | A | S | O | N | D |
| planlagt | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| gjennomført | 38,97 | 39,79 | 40 | 40 | 40,06 | 41 | 41,74 | 41,77 | 41,77 | 42,19 | 42,13 | 40,03 |

**Kompetansestrategi 2019**

**HR-leder** har ansvar for å utarbeide og årlig oppdatere all kompetanse som bedriften tilegner seg i løpet av året. Videre har HR ansvar for å utvikle bedriftens rekrutteringspolitikk, og kartlegge behov for kompetansetilførsel som bedriften har på et overordnet nivå. Ved nyrekruttering brukes kompetanseoversikten som et strategisk grunnlag for å sikre at Fossheim har den nødvendige og tverrfaglige kompetansen som tiltakene krever.

På bakgrunn av bedriftens samlede kompetansebeholdning, utarbeides det kompetanseplaner for de ulike tiltakene. Kompetanseplanene lages med utgangspunkt i de faglige og individuelle behov som avdekkes, og sees i sammenheng med hva som «rører» seg i arbeidsmarkedet og i bransjen for øvrig. På denne måten sikrer vi kontinuerlig kompetanseutvikling.

Fossheim har som ambisjon å være en foretrukken leverandør av arbeidsmarkedstjenester, og de ansatte er bedriftens viktigste ressurs. Kontinuerlig tilføring av kompetanse sikrer at ansatte til enhver tid er faglige oppdaterte, og kompetanseplanen sikrer at virksomheten innehar relevant kompetanse ift. NAV’s kravspesifikasjoner for tiltakene VTA og AFT.

Hovedmål i kompetansestrategien: ***er å utvikle ansatte i forhold til nåværende, og antatt framtidig behov i virksomheten****.*

Delmål:

1. Tilføre ansatte faglig kompetanse i henhold til gjeldene kravspesifikasjoner og interne målsettinger i samtlige tiltak/avdelinger.
2. Tilføre virksomheten kompetanse som indirekte understøtter mål 1. I dette ligger kompetansetiltak rettet mot støttefunksjoner, samt generelle miljø- og sikkerhetstiltak.
3. Tilføre kompetanse som fremmer en fleksibel og proaktiv organisasjonskultur. En kultur som fremmer effektivitet og smidighet, og som enkelt møter hurtige endringer i et konkurranseutsatt marked.

**Kompetanseoverføring**

Fossheim legger til rette for at ansatte skal kunne dele kompetanse, kunnskaper og erfaringer med hverandre. Kompetanseoverføring skjer både i felles fora og gjennom individuelle samtaler mellom ansatte.

Fagansvarlige/ avdelingsledere/ansatte setter opp relevante tema og problemstillinger som diskuteres på fagmøter og avdelingsmøter. Det arrangeres fagdager, kursing og workshops om aktuelle temaer innenfor for våre målgrupper. Fossheim har også en rutine på at ansatte som har deltatt på eksterne kurs og konferanser deler informasjon med ansatte i sin avdeling. Individuell veiledning gjennomføres på de ulike avdelinger.

**Fagutvikling og kompetanseheving 2019**

Fossheim har på et overordnet nivå i 2019 hatt et særlig fokus på psykososialt arbeidsmiljø, kultur, kommunikasjon, og relasjonelle ferdigheter. Det er avholdt 4 felles samlinger gjennom året med alle ansatte, og i tillegg en fellessamling avdelingsvis. I dette arbeidet fikk vi bistand fra «Gjør en forskjell» med Bianca Simonsen. Agenda på samlingene var anerkjennende kommunikasjon, hva skal til for å skape en trygg kultur, og hvordan gjør jeg mine kollegaer gode, hvordan undring og nysgjerrighet skaper tillit og robusthet for endring. Hva har vi felles, og hvordan kan ulikheter og likheter knytte oss sammen. Evalueringen viser at ansatte var svært fornøyd/ fornøyd med kursene, og de fleste syntes at kurset var nyttig og relevant ift. jobben.

**VTA**

Kompetansehevende tiltak i VTA som igangsettes skal sikre ansattes utvikling av faglig kompetanse knyttet opp imot målgruppen, metodisk arbeid og kravspesifikasjonen fra Nav. Målsettingen er å styrke ansatte sin kompetanse for å sikre god kvalitet på tjenesten som gis til arbeidstakerne i VTA, og imøtekomme arbeidstakernes behov for tilrettelegging og oppfølging for å få utløst sin arbeidsevne (kravspesifikasjon).

Etter gjennomført kompetansekartlegging i 2018, ble det i 2019 gjennomført workshops innen «målrettet miljøarbeid» og spesifikke syndromer og diagnoser.

VTA har målrettet miljøarbeid som overordnet metode, og det har i 2019 vært fokus på denne metodikken. I samarbeid med habiliteringstjenesten og ansatte med kompetanse innen målrettet miljøarbeid, er det gitt opplæring til nyansatte og repetisjon hos de øvre ansatte. Det er videre gitt opplæring innen autismespekterforstyrrelser, Fragilt X syndrom og Down syndrom. Dette på bakgrunn av den målgruppen Fossheim har i VTA per i dag, og ansattes ønsker og behov for å tilegne seg mer kunnskap/kompetanse innenfor disse spesifikke områdene. Det har også i 2019 vært fokus på kartlegging av basisferdigheter, og ansatte har fått opplæring i kartleggingsverktøyet «Veiviseren». I 2020 vil vi ha fokus på videre opplæring i veiledning, kartlegging av basisferdigheter og karriereveiledning.

Våren 2019 ble det arrangert Yogakurs for arbeidstakerne. Kurset hadde en varighet på 6 uker, og ble gjennomfør av en ekstern yogainstruktør med erfaring og kompetanse på målgruppen. Det ble videre gjennomført interne kurs innen Arbeidsmiljø og Førstehjelpsopplæring for alle arbeidstakerne. Kurs innen service/salg og hygiene ble gitt til arbeidstakere som jobber ekstern i cafe/restaurant. I samarbeid med voksenopplæringen tilrettelegger Fossheim for at arbeidstakere får tilført kompetanse i basisferdigheter ved å ta fag på voksenopplæringen. Det tilrettelegges også for at alle arbeidstakerne daglig kan være med på energigym i arbeidstiden.

Fossheim har i 2019 også hatt et samarbeid med Abilia om tilrettelagt arbeid og kognitive hjelpemidler (digitale hjelpemidler). Hjelpemidlene skal bidra til en strukturert arbeidsdag og selvstendiggjøring i en arbeidssituasjon for arbeidstaker. Hjelpemidlene har hatt en god og positiv effekt for de arbeidstakere som har vært med i utprøvingen av de ulike hjelpemidlene, og samarbeider med Abilia fortsetter i 2020.

**AFT**

Formålet med kompetansehevende tiltak i avdelingen AFT er å utvikle jobbkonsulentenes faglige kompetanse knyttet opp mot målgruppen, i tillegg til å levere iht. kravspesifikasjonen for tiltaket. Målet er å kartlegge den enkelte arbeidssøkers arbeidsevne, yrkesinteresser og muligheter i arbeidslivet, samt få til en overgang til jobb og/eller utdanning.

Jobbkonsulentene skal til enhver tid være oppdatert innenfor relevant metodikk, verktøy og faglige temaer knyttet opp mot målgruppen og formålet med deltakelsen i tiltaket. Metodikk som benyttes i tiltaket AFT er Supported Employment, LØFT og Empowerment/brukermedvirkning, i tillegg til verktøyene Karriereverktøy, SCI og Jobpics. Videre er arbeidspraksis, jobbsmak, intervjutrening og jobbsøking helt sentrale aktiviteter i tiltaket. I kompetanseplanen for AFT var det i 2019 satt av midler til kurs, konferanser og foredrag som bidrar til å øke kompetanse innen disse områdene. Jobbkonsulentene deltok på bl. a på: Asberger og arbeidslivet, Arbeidsforberedende trening inn i framtiden/samarbeid med næringslivet, velferdskonferansen 2019, IPS-konferansen, personlighet og personlighetsforstyrrelser, proplan-konferansen, sertifiseringskurs karriereverktøy, Rådgiveren og Veilederen Basis, fagkonferansen arbeid og inkludering, karriereveilednings-konferansen. AFT har månedlige fagmøter med ulike tema, og tema i 2019 har vært; Ringer i Vannet (RiV), arbeidsmarkedets behov og nettverksbygging, markedsarbeid og RiV v/SPIR Oslo, asberger syndrom og arbeid, og muligheter ved bruk av Karriereverktøy.

# **Prosjekter**

Prosjektet «Fremtidens VTA» startet i 2018 og ble videreført og avsluttet i 2019. Flere av prosjektene som ble startet opp i 2019 har sitt utspring fra «Fremtidens VTA». Prosjektet ble startet opp fordi Fossheim måtte se etter andre og nye muligheter for arbeidstakerne på VTA.

## Cafe Porten - ble startet i august 2019. Dette er en ekstern arbeids arena for arbeidstakere og deltakere. Porten er en litt annerledes kafe med fokus på arbeidsinkludering og sosiale engasjement i nærområdet. I tillegg til kommersiell drift.

## Sykkelservice - ble startet i mai 2019, og er et nytt arbeidsområde i VTA. Sykkelservice tilbyr hjelp til vårrengjøring og stor og liten service. Det er også tilbud om sykkelhotell til de med plassmangel som ønsker sikker lagring.

## Fossheim patruljen - ble startet høsten 2019. Oppgaver for patruljen er håndkleservice til bedrifter i nærområdet, og ulike service oppgaver for eksterne kunder som håndtering av søppel, dele ut flyers osv.

## FAIR – Fossheim har sammen med FAIR startet en ideell organisasjon FAIR Recycling AS. Forretningsmodellen går på å skaffe donorer i Norge, og hvor Fossheim håndterer hele prosessen av gjenbruksmateriell (fortrinnsvis datautstyr) frem til sending til bruker i U-land.

Hensikten med de nye prosjektene er å legge til rette for en karrierevei for arbeidstakerne som ønsker dette. Med dette sikrer vi at arbeidstakerne for mer varierte og interessante arbeidsoppgaver, noe som igjen gir arbeidstakerne økt mestringsfølelse, utviklingsmuligheter og utfordringer.

**Hva tilbyr tiltaksarrangør mht. formell opplæring/ kvalifisering og annen dokumenterbar kompetanse**

Fossheim er godkjent lærebedrift innenfor lager og logistikk, kokkefaget og helsefagarbeider. I 2019 hadde Fossheim en lærekandidat i kokkefaget og to lærekandidater på lager og logistikk.

Bedriften har også praksisbevis som en del av sin dokumenterbare kvalifisering. Praksisbevisene er forankret i deler av læreplanene, og kan inngå som en start på et formalisert yrkesfaglig løp. Arbeidstaker har mulighet til å gjennomføre deler eller hele opplæringen. Kompetansen dokumenteres i praksisbeviset.

Annen dokumenterbar kompetanse er interne og eksterne kurs som Fossheim tilbyr arbeidstaker. Gjennomførte kurs dokumenteres med et kursbevis. Fossheim tilbyr bla. Kurs innenfor ergonomi, arbeidslivets spilleregler, data opplæring, førstehjelpsopplæring, truck-kjøring mm. Kursene tilpasses arbeidstakerne og deres behov.

Fossheim samarbeider med SPIR Oslo ift. kurs i basiskompetanse. Kurs som tilbys deltakere er: intensiv matematikk og tallbehandling, arbeidsnorsk for minoritet språklige, intensivt lese- og skrivekurs og kurs i grunnleggende digitale ferdigheter.

**Varig tilrettelagt arbeid**

Målrettet miljøarbeid bli benyttet som en overordnet metode, kombinert med løsningsfokusert tilnærming (LØFT) og Empowerment, samt at brukermedvirkning står sentralt i hverdagen til arbeidstakerne. All tilrettelegging har som mål at arbeidstaker skal oppleve utvikling og mestring i sin arbeidshverdag, og få brukt sine ressurser på en god og adekvat måte.

Arbeidstakerne i VTA tiltaket på Fossheim har stor variasjon i oppfølging og tilretteleggingsbehov. Ca. 60-70% har en moderat utviklingshemning, og vi ser i flere tilfeller at det er behov for tettere oppfølging gjennom arbeidshverdagen både i henhold til arbeidsoppgaver og samspillet/samhandlingen mellom arbeidstakerne.

Nye søkere til VTA tiltaket på Fossheim er også i hovedsak unge mennesker med lett/moderat utviklingshemning med stor variasjon av tilretteleggingsbehov.

For å sikre arbeidstakers rett til å bli hørt, sett og medvirke i sin egen hverdag, står brukermedvirkning sentral i arbeidshverdagen til arbeidstaker. Brukermedvirkning praktiseres gjennom at arbeidstaker selv har ansvar og medbestemmelse ved jobbutførelser, i medarbeidersamtaler og oppfølgingssamtaler, og ved utarbeidelse og evaluering av utviklingsplaner og statusrapporter. Livskvalitet, mestring og utvikling står sentralt i samtalene. Det legges til rette for at arbeidstaker har medbestemmelse og myndighet over egen arbeidssituasjon, og kan komme med ønsker og behov for videre mål og utvikling.

Interne arenaer

I 2019 har Fossheim etablert nye interne og eksterne arenaer. I tillegg til de ulike arenaene innen produksjonspakking, lager og logistikk, kantine og sentralbord/resepsjon, er det etablert sykkelservice, Fossheim patruljen og Cafe Porten. På arenaene «Logistikk og lager» og «Kantine» har vi 3 lærekandidater.

* Produksjon – arbeidsoppgaver innen manuell pakking, montering, ferdiggjøring og utsendelser av varer for bedrifter primært i nærområdet.
* Logistikk og lager- arbeidsoppgaver innen ordrebehandling og lagerstyring, kontakt og oppfølging av kunder.
* Kantine - arbeidsoppgaver innen matlaging, servering, kundebehandling, håndtering av kasse, renhold, IK- mat og oppvask.
* Sentralbord/resepsjon - arbeidsoppgaver innen sentralbord og resepsjonsarbeid, håndtering av post, merkantile oppgaver, oppgaver innen møterom- og konferansevirksomhet.
* Sykkelservice – kundebehandling, reparasjon, service, vinterlagring og vask av sykler for kommersielle kunder.
* Fossheimpatruljen (ekstern arena)- ulike serviceoppdrag fra kunder som Håndkleservice (hente, vaske, brette, levere), utdeling av ulike flyers og produkter, vaktmesteroppgaver, søppelplukking, snømåking, strøing, gressklipping etc.
* Cafe Porten (ekstern arena) – arbeidsoppgaver innen matlaging, barista (Kaffe), servering, kundebehandling, håndtering av kasse, renhold, IK-mat og oppvask.

De ulike arenaene har mange varierte oppgaver tilpasset forskjellige funksjonsnivåer slik at alle har forutsetninger for å oppleve utvikling og mestring i sin arbeidshverdag. Arbeidstakerne har selv mulighet til å være med å påvirke hvilken arena og arbeidsoppgaver de ønsker å jobbe med. De får prøve seg på ulike arbeidsoppgaver, og har en god variasjon i arbeidsdagen.

Arbeidstakerne utvikler og kvalifiserer seg gjennom reelle arbeidsoppgaver med ulik variasjon av vanskelighets grad og tilrettelegging. Fossheim utarbeider om mulig verktøy og hjelpemidler for sikker og effektiv utførelse av oppgavene. Det legges vekt på jobbrullering, fokus på gruppedynamikk og sosialt samvær på de ulike arenaene. Arbeidsoppgavene evalueres og vurderes jevnlig av arbeidsleder og arbeidstaker.

Et overordnet mål er at arbeidstaker skal få tilført kvalifikasjoner og kompetanse innenfor de ulike arbeidsoppgavene, og at disse kan brukes videre i eksternt arbeidsliv.

Fossheim har over flere år hatt fokus på ekstern praksis, og det ble også i 2019 tilrettelagt for at arbeidstakere som ønsker å jobbe eksternt fikk muligheten. I tillegg til at spørsmålet om ekstern jobb/praksis blir tatt opp i medarbeidersamtalen og utviklingssamtalen, har fagansvarlig og arbeidsleder hatt egen samtale med alle arbeidstakerne. Per 31.12.19 var det 15 arbeidstakere som jobbet ekstern, fra 1-3 dager i uken. 1 arbeidstaker fikk fast jobb gjennom Helt med.

Marked og fagansvarlig jobber ut mot det ordinære arbeidsmarkedet for å finne egnede arbeidsgivere for målgruppen i VTA.

Sosialt

I 2019 ble det arrangert flere sosiale arrangementer for å videreføre et godt og inkluderende arbeidsmiljø, derav turer, aktivitetsdag, quiz, julebord mm. Årets bedriftstur gikk til Strømstad med båttur og utendørsaktiviteter for alle.

Fossheim arrangerte også den årlige felles fotballdagen for alle på bedriften sammen med Vålerengas gatelag. Dagen har fokus på inkludering og mangfold, fysisk aktivitet, idrettsglede, fellesskap og hygge.

Fokusområder i 2020

For imøtekomme ny kravspesifikasjon vil Fossheim i 2020 videreutvikle og utarbeide opplæringsplaner for alle arbeidsstasjoner, og kompetansebevis og attester som et ledd i kvalifiseringen av arbeidstaker. Det vil også bli gitt opplæring i karriereveiledning og verktøyet Jobpics for å gi arbeidstakerne veiledning i sine jobbønsker både internt og eksternt. I samarbeid med andre aktører jobbes det videre med kartleggingsverktøy for kartlegging av basisferdigheter. Eksternt fokus vil videreføres i 2020.

|  |
| --- |
|  |

Planlagte kompetansetiltak i 2020: Kurs/sertifisering i Supported Employment og LØFT, i tillegg til kurs i karriereveiledning ved bruk av SCI og Karriereverktøy. Ansatte vil også delta på AFT-konferansen, Velferdskonferansen, Fag-konferansen, Yrkesfag-konferansen. Det vil gjennomføres interne fagmøter/workshops med relevante faglige tema gjennom hele året.

**AFT**

Tiltaket er for arbeidssøkere som trenger å styrke sine muligheter for å komme i arbeid og/eller utdanning, og har behov for tett oppfølging for å nå målet. Vi tilbyr kartlegging av arbeidsevne og yrkesmuligheter, opplæring i relevante yrker, jobbsmak og arbeidspraksis. Formålet er å komme i arbeid, fortsette å være i arbeid, eller ta utdanning for å sikre langsiktig tilknytning til arbeidslivet. Vi tilbyr også opplæring i basisferdigheter når det er nødvendig for å komme i arbeid/ta utdanning. Fossheim har en rammeavtale på 40 tiltaksplasser.

Resultatet for tiltaket **AFT** i 2019:

* 27,5 % formidlet til arbeid
* 7,5 % til utdanning
* Totalt ble **35 %** avsluttet til jobb/utdanning
* 23 % til medisinske/kommunale tiltak
* 5 % til andre arbeidsrettede tiltak i regi av Nav
* 18 % til uføre/søke om uføretrygd
* 15 % pga. sykdom/svangerskap/flyttet
* 4 % avsluttet pga sykdom

I 2019 ble **35 %** av arbeidssøkerne formidlet til arbeid/utdanning. Dette er en betydelig forbedring av resultatet som Fossheim hadde i 2018.

I årsskiftet 2018/2019 ble det utarbeidet en tiltaksplan i samarbeid med NAV Tiltak for hvordan Fossheim skulle forbedre sine resultater i AFT jfr. resultatkravet. Tiltaksplanen har ligget til grunne for arbeidet vårt i 2019, og vil fortsette å være veiledende og styrende i 2020. Fokuset vårt er at arbeidssøkere ved oppstart i tiltaket har en arbeidsevne på minst 30-50 % stilling, og er motiverte for å komme i arbeid og/eller utdanning. Vi har også fokus på markedsarbeid og nettverksbygging opp mot arbeidsgiver, både på individnivå og overordnet nivå. Fossheim har som målsetning å nå målkravet om at 50 % av arbeidssøkerne skal avsluttes til jobb/utdanning i løpet av 2020.

Gjennomsnittstiden for deltakelse i AFT i 2019 er på ca. 48 uker (27 uker i 2018). Dette anser vi som et signal på at det i større grad er riktig målgruppe som deltar i tiltaket, og at det er en individuell og målrettet prosess som ligger bak resultatet vårt i AFT.

Gjennomsnittstiden for når arbeidssøkere i tiltaket AFT har kommet i praksis i ordinært arbeidsliv etter oppstart, er for 2019 på ca. 120 dager. Det noe høye tallet kan forklares ved at det er ulikheter med tanke på tiden det tar før arbeidspraksis i ordinært arbeidsliv etableres. Noen arbeidssøkere har behov for en gradvis tilnærming og/eller opplæring med oppstart internt på bedrift, mens andre arbeidssøkere er i en arbeidspraksis i ordinært arbeidsliv etter 2-4 uker.

I AFT har vi metodikken Supported Employment (SE) som rammeverk for arbeidsprosessen som gjennomføres sammen med den enkelte arbeidssøker. I tillegg benyttes prinsipper fra veiledningsmetodikken LØFT i samtaler med arbeidssøker, og ved bruk av våre kartleggingsverktøy.

I løpet av de 6 første ukene i AFT utarbeides det en kvalifiseringsplan sammen med arbeidssøker jfr. bestillingen fra NAV. Det er utarbeidet en mal for Kvalifiseringsplanen som inneholder punktene NAV forventer skal tas med i prosessen for å komme i arbeid/utdanning. Kvalifiseringsplanen justeres hvis nødvendig etter oppstartsamtale med veileder fra NAV, arbeidssøker og jobbkonsulent jfr. kravspesifikasjon/interne rutiner.

Aktiviteter i kvalifiseringsplanen til den enkelte arbeidssøker vil blant annet være kartlegging av ressurser/kompetanse, karriereveiledning, arbeidspraksis og jobbsmak, opplæring i basiskompetanse, kompetansehevende kurs/sertifiseringer, CV/jobbsøking, og intervjutrening. I dette arbeidet benytter jobbkonsulentene ulike verktøy, blant annet SCI (Strukturert karriere intervju) og Karriereverktøy for å kartlegge og bevisstgjøre arbeidssøkerne angående interesser, ferdigheter, kompetanse, verdier, behov, motivasjon og yrkesønsker sett opp mot etterspørsel i arbeidsmarkedet i dag og i framtiden.

Fossheim har etablert overordnede samarbeidsavtaler med flere arbeidsgivere, i tillegg har vi mellom 200 - 300 arbeidsgivere i vår portefølje som vi har eller har hatt praksisavtaler med på individnivå. Vi kontakter også nye arbeidsgivere/bedrifter på ukentlig basis med tanke på å etablere arbeidspraksis ut ifra den enkelte arbeidssøkers yrkesinteresse. Bakgrunnen for å etablere arbeidspraksis kan ha mange formål, avhengig av arbeidssøkers behov, f. eks kan det være behov for opplæring i et yrke, få erfaring med hvilke krav arbeidslivet har, jobbsmak for å forsøke seg i et yrke, arbeidspraksis i en avgrenset periode for å både få kartlagt arbeidsevne og få erfaring/kompetanse innenfor yrket. Arbeidspraksis danner også grunnlag for overgang til jobb i flere sammenhenger, og/eller for å ta videre utdanning innen et yrke for å sikre framtidig tilknytning til arbeidslivet i større grad.

Ved etablering av arbeidspraksis er det alltid et møte/praksisintervju før oppstart mellom arbeidssøker, arbeidsgiver og jobbkonsulent. I etterkant inngås det en skriftlig avtale om arbeidspraksis som bla. inneholder varighet for praksisen, arbeidstid, arbeidsoppgaver, behov for tilrettelegging på arbeidsplassen, tidspunkt for oppfølging/veiledning av både arbeidssøker og arbeidsgiver, formålet med arbeidspraksisen, samt tid for evalueringsmøte(r). De første 4 ukene etter oppstart i arbeidspraksis skal det være kontakt/møte mellom arbeidssøker, arbeidsgiver og jobbkonsulent minst en gang i uken. Etter 4 uker tilpasses oppfølgingen individuelt etter avtale med arbeidssøker og arbeidsgiver, men skal aldri være sjeldnere enn hver annen uke. Grad av behov for oppfølging og tilrettelegging i arbeidspraksis er svært individuelt og vil også være forskjellig i ulike deler av prosessen på veien mot jobb.

Fossheim samarbeider med flere forskjellige aktører underveis i tiltaket. Vi kontakter/er i dialog med/samarbeider blant annet med ulike utdanningsinstitusjoner, f. eks videregående skoler, spesialskoler på videregående nivå, Voksenopplæringen, NAV og ulike kurs/kvalifiseringstilbud de har, arbeidsgivere angående etablering/gjennomføring av arbeidspraksis knyttet til Lærekandidatordningen og fagbrev, etablering/gjennomføring av praksis knyttet til andre utdanninger som krever det, fagskoler og høyskole/universiteter. Vi er også i kontakt/samarbeider med Opplæringskontoret og Utdanningsetaten når det er nødvendig.

I tillegg samarbeider vi og er i dialog med representanter som jobber på sosialkontor, boligkontor, tannhelsetjenesten, helsestasjon, gjeldsrådgivere, LAR mfl. når det er nødvendig. Vi deltar også på møter med lege/psykolog/behandlere sammen m/veiledere i NAV og deltaker hvis behov/nødvendig jfr. bestilling fra NAV.