Tiltaksrapport 2022

- Arbeidsglede
- Raushet
- Verdighet
- Profesjonalitet

Det er godt å ha jobb
-trivsel og utvikling gjennom tilrettelagt arbeid

Bruk QR-koden for å sjekke ut hjemmesiden vår!

Nordpolen Industrier AS

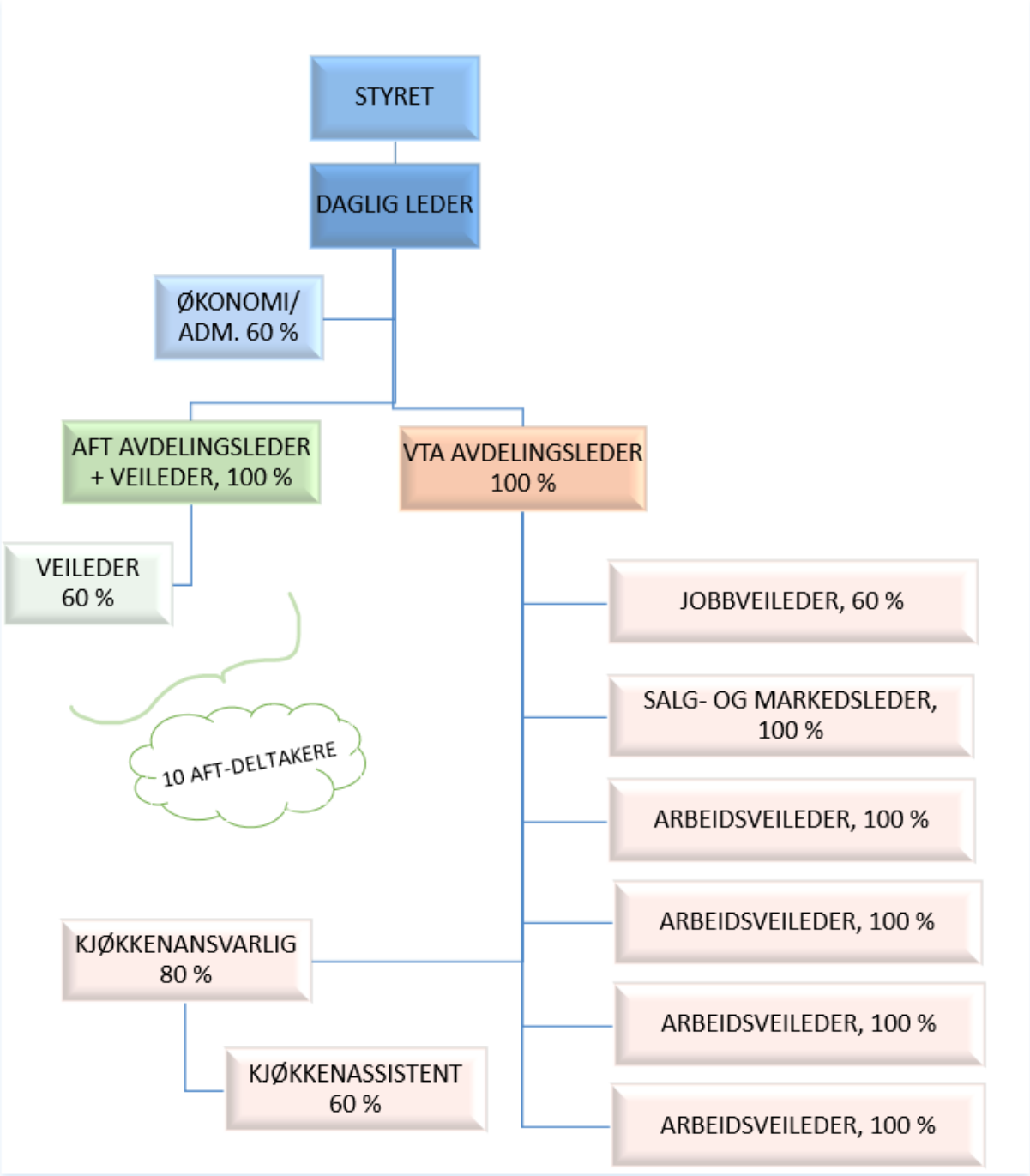
E-post: post@nordpolen.no
Telefon: 22 79 58 80

Besøksadresse:
Myrens Verksted 6E, 0473 Oslo
(tidligere Sandakerveien 24 C, ny adresse fra januar 2023)

Postadresse:
Bentsebrugata 20, 0476 Oslo

NORDPOLEN

Organisasjonskart 2022 Nordpolen Industrier AS (per 31.12.2022)



OM BEDRIFTEN

Eierforhold/tiltaksarrangør

Nordpolen Industrier AS er en inkluderings- og arbeidsmarkedsbedrift. Vi er en samfunnsaktør som driver med karriereveiledning og jobbformidling, samt at vi produserer egne produkter og utfører arbeidsoppdrag for næringslivet. Vi tilbyr trygg rekruttering gjennom vårt samarbeid med arbeidsgivere som har gir folk en sjanse. Gjennom veiledning, opplæring, arbeidstrening og kompetanseutvikling skaper vi positive endringer som skaper nye muligheter i arbeidsmarkedet. Vi er opptatt av mangfold og muligheter for alle. Vi har et godt og viktig samarbeid med NAV og Oslo kommune. Nordpolen Industrier AS er eid av Stiftelsen Ragna Ringdals Dagsenter (52 %) og Oslo kommune (48 %). Bedriften er selvstendig styrt ut fra aksjeloven. Styret ved Nordpolen er sammensatt av representanter fra våre eiere, samt en representant for de ansatte ved bedriften. Styret er engasjert og kunnskapsrikt, og har lang kompetanse fra vår bransje.

I 2022 hadde bedriften et overskudd pålydende kr. 827 733,-. Dette er et resultat vi er godt fornøyd med.

Mål & visjon

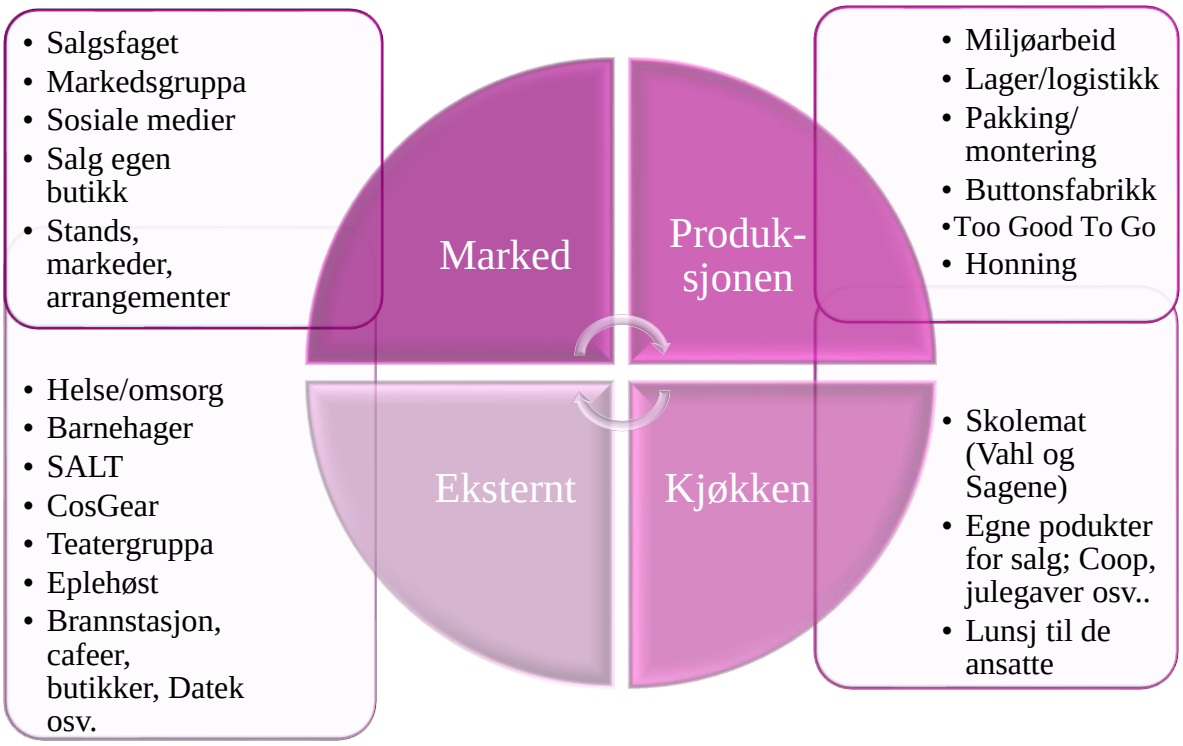
Vi tilbyr jobb til motiverte mennesker som trenger litt bistand. Vårt motto er «Det er godt å ha jobb – trivsel og utvikling gjennom tilrettelagt arbeid». Vi mener at alle mennesker skal ha en verdig plass i samfunnet vårt, og vi tror på at livskvalitet skapes gjennom arbeid og deltakelse i samfunnet. Vi jobber samvittighetsfullt etter våre verdier; **Raushet, Verdighet, Arbeidsglede og Profesjonalitet**. Vi er en bedrift hvor mennesker i vekst står i fokus. Selskapets formål er å arrangere arbeidsmarkedstiltak, og gjennom vårt samarbeid med NAV er Nordpolen Industrier tiltaksarrangør for to arbeidsmarkedstiltak: AFT (Arbeidsforberedende trening) og VTA (Varig tilrettelagt arbeid). Sysselsetningen skal bidra til at våre deltakere og ansatte kan få utvikle seg og bruke sine ressurser på en meningsfylt måte.

Tiltak og tilbud

Vi har 10 AFT-plasser (Arbeidsforberedende trening) og 31 VTA-plasser (Varig tilrettelagt arbeid). Første halvdel av året hadde vi 28 VTA-plasser. Vi fikk 3 nye VTA-plasser fra 1. juli 2022.

AFT er et tilbud for deg som er usikker på dine yrkesmessige ønsker og forutsetninger, og trenger litt bistand på veien mot en jobb eller en utdanning. VTA er for deg som har en uføretrygd i bunnen og ønsker å jobbe, lære og utvikle deg videre. I tillegg har vi Aktivitetsavdelingen vår, som er et bydelsfinansiert tilbud.
Nordpolen er også en godkjent lærebedrift. Vi gir ungdommer mulighet til å ta en fagutdannelse kombinert med tilpasset undervisning i videregående skole. Vi har lærekandidater i salgsfaget og logistikkfaget. I 2022 har vi hatt 4 lærekandidater hos oss.

Arbeidstreningsarenaer på Nordpolen Industrier i 2022:



AFT-deltakere har muligheten til å jobbe ved alle våre arenaer. I produksjonen jobber de som miljøarbeidere eller arbeidsveiledere. På kjøkkenet kan de bistå i matlagingen, også som miljøarbeider eller arbeidsveileder. Vi ser nå på muligheten for å tilby et AFT-løp under kokkefaget på kjøkkenet i tillegg. AFT-deltakere jobber i mange eksterne bedrifter. Vi har et nært samarbeid med Ragnas Hage barnehage, samt flere boliger for utviklingshemmede. Her er det flere som har arbeidspraksis og får jobb.

Samfunnsansvar

Vi anser vår viktigste oppgave for samfunnet å være en leverandør av sosial bærekraft. Vi sørger for at mennesker er i jobb og aktivitet. Vi mener at alle kan utføre et arbeid eller ta en utdannelse, bare tilretteleggingen er riktig. Vi formidler mennesker til jobb, utdanning og aktivitet. Vi skaper gode og trygge arbeidsplasser for mennesker med ekstra behov. Slik bidrar vi til at mennesker med en utviklingshemming er synlige i samfunnet vårt. Gjennom vårt arbeid med lærekandidater, ønsker vi som lærebedrift å bidra til at ungdom og unge voksne kan ha et alternativ til ordinært fagbrevløp.

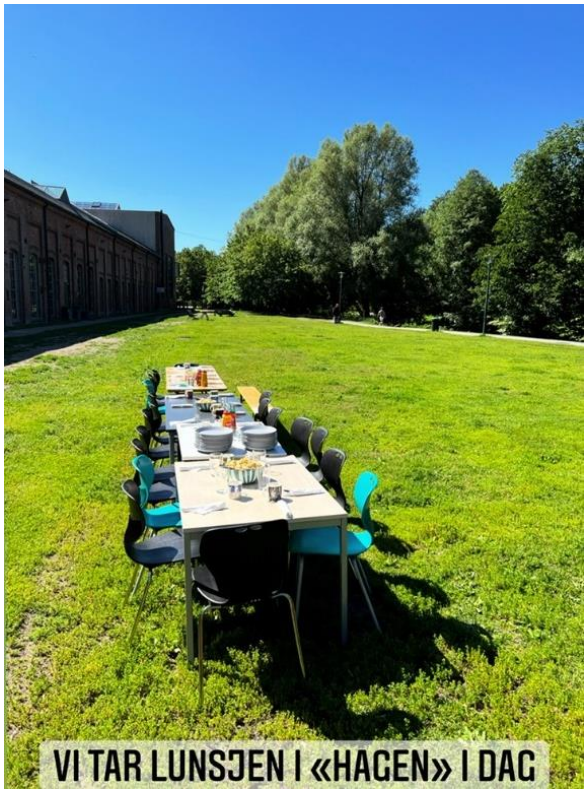
Nordpolen har i ti år støttet Mehayo, et senter for barn og ungdommer med utviklingshemming i Morogoro i Tanzania (www.mehayo.org). Mehayo jobber med å gi muligheter for utdanning, trygghet, utvikling og selvstendighet til barn og ungdommer med psykisk og/eller fysisk utviklingshemming. Vi støtter også organisasjoner i Norge som jobber for rettigheter til mennesker med spesielle behov.

Nordpolen er en bedrift som er opptatt av bærekraft og bærekraftig produksjon. Av alle nye prosjekter vi setter i gang, er målet at det skal være bærekraftig. Og om det er mulig også kortreist. Vi har flere samarbeidspartnere som jobber for bærekraftige løsninger, blant annet Too Good To Go som jobber for å minimere matsvinn. Vi har en grønn profil og har som bedrift et svært lite fotavtrykk.

FNs mål for bærekraftig utvikling er De forente nasjoners felles arbeidsplan for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe klimaendringene innen 2030. Bærekraftsmålene skal fungere som en felles global retning for land, næringsliv og sivilsamfunn. Nordpolen møter flere av FNs bærekraftsmål i vårt daglige arbeid. God helse og livskvalitet og anstendig arbeid er to av disse. Videre ser vi det som helt nødvendig og åpenbart at samarbeid er nøkkelen til å nå målene, og at vi har fokus på gode samarbeidspartnere for å skape en bærekraftig arbeidsplass.

Lokalmiljø

Vi flyttet inn i nye lokaler januar 2020. Det er et gammelt fabrikklokale og vi har måttet være kreative for å tilpasse det til våre behov. Produksjonsavdelingen ligger i første etasje og har utsyn til de store grøntområdene som grenser mot Akerselva og Myraløkka. Lageret er mindre enn vi ønsket oss, så vi finner løsninger og må tilpasse arbeidsoppdrag heretter. I andre etasje har vi AFT-avdelingen, et rom for Aktivitetsavdelingen og produksjonskjøkkenet og kantina vår. Kjøkkenet er hjertet i lokalene, og det er også her de aller hyggeligste begivenhetene skjer (lunsj, bursdager og markeringer). På mesaninen er det et stort møterom/kursrom og åpent landskap med kontorplasser. I etasjene er det også samtalerom, garderober osv. Vi har bodd oss godt inn i de nye lokalene nå og status er at vi trives veldig godt her på Torshov. I stadig større grad benytter vi lokalmiljøet vårt og nye lokale samarbeid tar form. Se den fine hagen vi har utenfor vinduene våre!



Kvalitetssystem – eQuass

Tiltaksarrangøren skal ha et sertifiserbart system for kvalitetssikring av primærvirksomheten. Systemet skal revideres periodisk av ekstern revisor. Oppnådd sertifisering og rapport fra periodisk revisjon skal gjøres tilgjengelig for NAV. Nordpolen er sertifisert i henhold til eQuass. Vi ble sertifisert første gang november 2012, resertifisering i 2015, 2017, 2019 og i mars 2022. Da ble vi godkjent for 3 nye år og ny sertifisering vil finne sted i begynnelsen av 2025. Det skal sendes inn en fremdriftsrapport 12 og 24 måneder etter eQuass-sertifiseringen. Denne rapporten må ta opp temaer som kommenteres av både Nordpolen og revisor. I hovedsak dreier dette seg om informasjon om prioriteringer og fremdriften i gjennomføringen av forbedrings-forslagene i revisjonsrapporten og andre forbedringstiltak.

Fornøyd gjeng på Myrens etter sertifiseringen i mars 2022;
Rune, Liv Kristin, Aina, Marit, eQuass-revisor Pål Olsen og Etti

En generell kommentar fra revisor på revisjonen som vi jobber med opp mot første fremdriftsrapport som skal sendes inn i mars 2023 er:

«De fleste kriteriene er vurdert til Trinn 2 / 4 poeng, og det finnes generelt tilstrekkelig dokumentasjon som er implementert i henhold til krav i standarden. For å kunne få en vurdering til Trinn 3 / 6 poeng ved senere revisjoner, kan bedriften foreta undersøkelser som beviser at de har kunnskap om hvor vellykket implementeringen eller resultatet av arbeidet er. Dette er et godt verktøy i kvalitetssystemet, fordi det gir et

grunnlag for å gjennomføre tiltak som forbedrer kvaliteten.» «Nordpolen Industrier AS har etablert gode rutiner og systemer som de arbeider ut fra. Styringsdokumentene er tydelige og konkrete og gir de ansatte oversiktlige rutiner for det daglige arbeidet. De har etablert gode samarbeidssystemer med sine interesseparter og de har relevante arbeidsarenaer for sine deltakere.»

EQuass står for European Quality in Social Services er et europeisk system for kvalitetssikring av velferdstjenester med ekstern revisjon og sertifisering. Det gir tjenesteleverandører i velferdssektoren anledning til å sikre kvaliteten av tjenestene overfor brukere og andre samarbeidspartnere. Det legges til grunn at sertifiserte leverandører av velferdstjenester skal drive virksomheten i tråd med 10 overordnede prinsipper: Lederskap, Ansatte, Rettigheter, Etikk, Partnerskap, Deltakelse, Individfokus, Helhetstanke, Resultatfokus og Kontinuerlig forbedring. Tiltaksleverandør forplikter seg også til å følge kravene til HMS-arbeid som fremgår i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) og i tilhørende forskrift 6. desember 1996 nr. 1127 om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften).

Daglig leder og kvalitetsansvarlig ved Nordpolen Industrier holder seg til enhver tid oppdatert og videreføre informasjon og kunnskap til øvrige ansatte.

Metodikk

Vi har felles metodikk på våre tiltak på Nordpolen; Løft-metodikken. Løft (løsningsfokusert tilnærming) er en metodisk tilnærming som bygger på en grunnleggende tro på at mennesker har ressurser til å utvikle seg og komme videre uansett bakgrunn og utfordringer. Løft er en positiv optimistisk tilnærming som fokuserer på å gjøre mer av det som fungerer godt. Små endringer kan lett skape store endringer på sikt ved å fokusere på det som er positivt. Vi fokuserer på menneskenes iboende ressurser. Det sentrale i Løft er at fokus rettes mot de positive erfaringene som allerede finnes i en gitt situasjon, og at man så vurderer mulighetene for å gjøre mer av det samme. I stedet for å spørre hva som er årsaken til problemet, stiller man heller spørsmål om hvordan man kan finne løsninger. Empowerment betyr egenkraftmobilisering og handler kort sagt om å gi en person myndighet til å bestemme over faktorer som vedkommende opplever som viktige i sitt liv. Dette innebærer å gi den enkelte mulighet til innflytelse, medbestemmelse og selvbestemmelse i saker som angår dem selv. Løft-metodikken brukes også i ekstern arbeidstrening. I 2022 hadde vi et kurs i Løft for ordinært ansatte. Vi har flere nye ansatte, samt at det er fint for alle å få en skikkelig gjennomgang av metodikken med jevne mellomrom.

Supported Employment-metodikken (SE) fungerer som et godt supplerende verktøy for Nordpolen. SE-metodikken innebærer bistand til de som har sikte på å få arbeid/arbeidstrening i ordinært arbeidsliv. SE gir individrettet og tilrettelagt støtte og oppfølging mot arbeid. SE bygger på prinsipper om raskt i jobb og «place-train» i ordinært arbeidsliv, og omfatter interessekartlegging, karriereplanlegging, jobbsøk, jobbutvikling, samarbeid med arbeidsgivere, samt oppfølgingsstøtte til arbeidstaker, arbeidsgiver og kolleger. Metodikken omfatter også fremgangsmåter for å bygge varige og gode relasjoner med arbeidsgivere. Relasjons- og nettverksbygging er viktig.

Forbedringsprosjekter i 2022

Nordpolen Industrier har hatt følgende forbedringsprosjekter i 2022:

1. Bærekraft

Hvordan skal vi velge bærekraftige løsninger for vår bedrift?
Det blir stadig viktigere å velge bærekraftige løsninger. Målet de neste årene er å implementere bærekraft som en del av Nordpolens forretningsstrategi og på den måten gjøre oss til en mer synlig og attraktiv aktør. Vi skal fortsette arbeidet vi har påbegynt rundt egen produksjon og hvordan vi kan utvikle flere produkter som har fokus på kortreist og lokal forankring, sirkulærøkonomi og arbeidsoppdrag. Vi skal også vise hvordan andre bedrifter kan være med å bidra til inkludering og mangfold ved å handle produkter av oss. Har også en målsetting om å begynne med bærekraftsrapportering i 2023.

2. Digitalisering

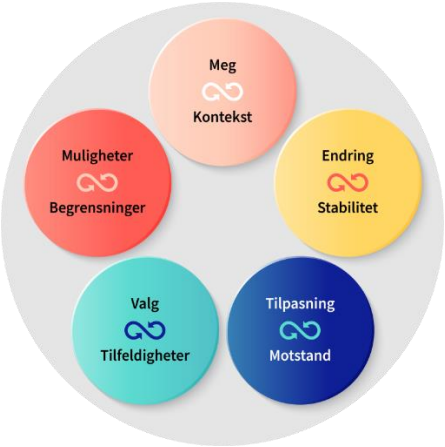
Hvordan bli en mer effektiv og relevant bedrift ved hjelp av digital utvikling?
Vi ønsker å benytte digitale løsninger ved bedriften. Dette igjen vil føre til økt livskvalitet gjennom sysselsetting og deltakelse i arbeidslivet og økt selvbestemmelse gjennom digital opplæring og arbeidstrening. Økt kompetanse på digitalisering vil øke våre deltakeres muligheter i ordinært arbeidsliv. Digitalisering vil gjøre bedriften mer effektiv og føre til en større helhet i bedriften, en felles helhetstanke. Ønsker å bedre kommunikasjonsflyten internt i bedriften. Digitalisering er nødvendig for å følge med i tiden og holde oss attraktive. Vi skal fortsette med å være et foretrukket arbeidssted og samarbeidspartner.

3. Omorganisering

Hvordan få bedre struktur og effektivitet i arbeidshverdagen?
Prosjektet er et tiltak etter resultater fra brukerundersøkelsen for ordinært personale som ble gjennomført oktober 2021. Vi behøvde å se på roller, ansvar og organisering på nytt. Målene med prosjektet er å få bedre struktur og større effektivitet. Nytt organisasjonskart ble utarbeidet og tatt i bruk fra august 2022. Alle i personalet har fått uttale seg om prosessen, samt fått kommentere konkrete forslag før noe ble vedtatt. Vår nye organisering skal evalueres april 2023. Vi forventer å bruke en del tid på definering av alle rollene og arbeidsoppgaver.

4. Karriereveiledning

Hvordan øke kunnskapen om karrierveiledning, og bruken av kartleggingsverktøy, for våre veiledere?
Gjennom ASVL ble vi invitert til å delta i et prosjekt om Karrierelæring sammen med blant annet HKDir (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse). De har utviklet et kvalitetsrammeverk for karriereveiledning, et verktøy for karrierelæring. Dette består av 5 karriereknapper som et verktøy. Dette er ulike karrierelæringsaktiviteter som kan bidra til refleksjon og karrierelæring. Målet med prosjektet for Nordpolen var å øke kunnskapen om karriereveiledning generelt for veilederne, samt ta i bruk flere kartleggingsverktøy. Vi ønsket at karriereveiledning skulle bli en del av rutinene ved bedriften. Vi deltok på et seminar på Høsbjørtun i mai 2022 hvor vi startet samarbeidet med HKDir. Vi har holdt flere miniseminar for tiltaksdeltakere på Nordpolen i 2022. Det er avdelingsleder AFT og vår jobbveileder som deltar i prosjektet fra Nordpolen. De skal også holde foredrag om dette på ASVL sin fagkonferanse på Gardermoen i mars 2023.



De 5 karriereknappene

Kurs i karriereveiledning

Avdelingsleder AFT Marit Beverfjord på Høsbjørtun.

Dette har vært en fin videreutvikling av vårt eget konsept KVALIFISERINGSPROGRAMMET som vi innførte ved bedriften i 2021.

Arbeidsmiljø

Vi er 12 ordinært ansatte ved bedriften per 31.12.2022, 11 årsverk. Av disse er 8 ansatt i 100 % stilling. En person har en 90 % stilling og tre personer har en 60 % stilling. Av de 12 ordinært ansatte er det 4 menn og 8 damer. Videre har vi hatt en vikar på kjøkkenet i en 60 % stilling, samt to vikarer som har jobbet som arbeidsveiledere i VTA-avdelingen ved behov gjennom året. Styret vårt består av 4 damer (inkludert styreleder) og 1 mann.

Det var flere som sluttet ved bedriften i 2022: Ragnhild Elisabeth Næss gikk av med pensjon etter 22 år ved bedriften, over 20 år som daglig leder. Ida Alviniussen og Hilde Evang Larsen sluttet også i 2022. Det er mange nyansatte på Nordpolen i 2022; Stine Marie Lund og Helene Andersen startet henholdsvis i januar og august, som arbeidsveiledere. Stine har også et ekstra ansvar for lærekandidatene ved bedriften. Helene har et ekstra ansvar for Aktivitetsavdelingen og seniortilbudet vårt. Torgeir Ambriz Standal overtok som økonomiansvarlig fra mars. Heidi Strand startet i august som AFT-veileder. Vi opprettet en ny stilling fra august; avdelingsleder for VTA-avdelingen. I denne stillingen tiltrådte Richard Shillington. Ledergruppa ved bedriften består av avdelingsleder VTA, avdelingsleder AFT og daglig leder. Andre stillinger bidrar inn i ledergruppa ved behov.

Vår kjære Ragnhild gikk av med pensjon etter 22 år ved Nordpolen ♡

Tre nyansatte fra 1. august 2022: Richard, Helene og Heidi.

Vi har et møte for alle ordinært ansatte hver torsdag morgen, administrativt ledermøte og fagmøte annenhver gang. I tillegg har vi rapporteringsmøter og evalueringsmøter. Hver avdeling har også egne interne møter etter behov. Hver mandag har vi et fellesmøte med alle VTA-ansatte og lærekandidater. Her går vi igjennom ansattes rettigheter og plikter, miljøregler osv.

Nordpolen har en hovedtillitsvalgt i FLT, som er valgt av de 5 fagorganiserte arbeidstakere ved bedriften. Bedriftshelsetjenesten og HMS-arbeidet følges opp av Nordpolens verneombud gjennom hele året. Nordpolen hadde i 2022 en avtale med Arca Bedriftshelsetjeneste om levering av bedriftshelsetjenester. Arca arrangerte førstehjelpskurs for oss i februar 2022, og vi har benyttet oss av Arca til gjennomføring av arbeidsmiljøundersøkelse desember 2022.

Brukerundersøkelse og organisasjonsendring.

Etter resultatene på brukerundersøkelsen for 2021, satte vi i gang en gjennomgang av strukturen ved bedriften da dette viste seg å være et forbedringspunkt. Fra 1. august 2022 startet vi derfor med nytt organisasjonskart. Vi opprettet en stilling som avdelingsleder for VTA-avdelingen. Her er kjøkkenet, lærekandidater og Aktivitetsavdelingen inkludert. Avdelingslederen vil ha ansvar for produksjonen og fag, samt personalansvar for ordinært ansatte ved avdelingen.
Når vi så ser på resultatene fra brukerundersøkelsen utført i desember 2022, ser vi at vi får en forbedring i skår på flere punkter. Blant annet på spørsmålet om *Hvordan er arbeidsmiljøet på jobben?* var resultatene utelukkende positive. De punktene vi velger å jobbe videre med på bakgrunn av årets resultater, er tilbakemeldingskultur og veiledning av kollegaer, samt at vi jobber videre med strukturen i avdelingene.

Kompetanse hos ordinært ansatte

Våre ordinært ansatte er en kunnskapsrik og fin gjeng av mennesker med ulik bakgrunn og erfaring. Men alle har det til felles at de ønsker å jobbe for å gjøre en forskjell for noen, og gjennom å utvikle mennesker opplever mening og arbeidsglede. Nordpolen er kjent for å ha et trygt, raust og inkluderende miljø. Her følger en oversikt over kompetansen til de ordinært ansatte ved Nordpolen per 31.12.2022:

Avdeling	Ansatte	Utdanning
AFT-avdelingen	1 veileder 1 avdelingsleder	Lærerutdanning. Høyere utdanning innen miljøterapi, pedagogikk, personalpsykologi, prosjektledelse, coaching og karriereveiledning.
VTA-avdelingen	4 arbeidsveiledere 1 jobbveileder 2 veiledere kjøkken 1 salg- og markedsleder 1 avdelingsleder	Lærerutdanning og videreutdanning i spesialpedagogikk. Vernepleier. Videreutdanning i utviklingshemming og psykisk helse. Universitetsfag/enkeltemner innenfor astronomi, kunstfag, litteratur, retorikk, filosofi og idehistorie. Ergoterapeut. 2 kokker. Høyere utdanning innen ledelse, strategi, forretningsutvikling, prosjekt- og prosessledelse, kommunikasjon og markedsføring. Møbelsnekker. Bachelor i teknologiledelse. Videreutdanning innen coaching, prosjektledelse, organisasjonspsykologi og ledelse.
Administrasjonen	1 økonomiansvarlig 1 daglig leder	Business Administration fra California State University, samt økonomi og administrasjon fra Høyskolen i Molde. Høyere utdanning innen psykologi, prosjektledelse og endringsledelse. Bedriftspedagog fra HiOA.

Fagutvikling og kompetanseheving for ordinært ansatte i 2022.

Følgende ble gjennomført i rapporteringsåret 2022:

Kompetansetiltak	Tema	Hvem?
ASVLs fagkonferanse, september	Kartlegging, brukermedvirkning og inkludering i arbeidslivet, samt signaler fra NAV.	Avdelingsledere og 2 arbeidsveiledere fra VTA
Kurs i rapportskriving i regi av ASVL	Hva skal til for å levere en god rapport som svarer på NAVs bestilling og hva som gir NAV merverdi?	Avdelingsleder + arbeidsveileder
Karriereveiledning i regi av HK-dir	Om karriere-kompetanse, karrierelæring og verktøyet «din karrierelæring» ved HK-Dir.	Avdelingsleder AFT og 3 arbeidsveiledere
Introduksjon SE i regi av Karde AS	Supported Employment, 5 trinnsmodellen, case og gode råd om verktøy og kollegastøtte.	Arbeidsveileder og veileder AFT.
SE (Supported Employment) Konferanseplassen	SE for arbeidssøkere med utviklingshemming.	Arbeidsveiledere og veileder fra kjøkken.
Fra arbeidsleder til arbeidsveileder.	Hva vil det si å være en god arbeidsveileder? Kurs i regi av ASVL.	Arbeidsveileder.
Årsmøte ASVL	Kompetanse inn i en ny tid, årsmøte og ordinært arbeid inn i VTA.	Avdelingsleder AFT og daglig leder.
Endringsledelse, team og coaching, BI	Dette programmet gir ferdigheter til endringsprosesser i egen organisasjon gjennom relevante metoder, begreper og verktøy. Teamarbeid mellom ledere, medarbeidere og tillitsvalgte.	Salg- og markedsleder.
Løft-kurs (Løsningsfokusert tilnærming)	Vi avholdt et LØFT-kurs over to ettermiddager for personalgruppa på Myrens. Kjetil Ramberg fra Motiva stod for gjennomføringen. Kurset bygger på Klart jeg kan-programmet.	Alle ordinært ansatte.

Vi deltok også på flere webinar om temaer som samarbeid, arbeidsmiljø, pensjon og digital markedsføring. Vi gjennomførte førstehjelpskurs for ordinært ansatte i februar 2022 (i regi av bedriftshelsetjenesten Arca) og hjertestarterkurs for nyansatte.

Planer for 2023: Fagutvikling og kompetanseheving for ordinært ansatte.

Målsettingen med Nordpolens kompetanseutviklingsplan for 2023 er å videreutvikle ansattes kompetanse på de områder og i det omfang som er nødvendig for at Nordpolen skal nå sine mål i henhold til Avtalen med NAV og bedriftens Årsplan i perioden. Kompetanseutviklingen skal skje både kollektivt og individuelt, med hovedvekt på kollektiv opplæring og kunnskapsdeling.

Nordpolen har ansatte med ulik kompetanse. Måten vi samordner og utnytter denne kompetansen er avgjørende for vår yteevne. I tillegg til satsningen på kollektiv kompetanseutvikling, vil Nordpolen legge til rette for en målrettet utvikling av individuell kompetanse. Nordpolen tilbyr individuell opplæring, kursing, videreutdanning og etterutdanning i tilfeller hvor det er formålstjenlig for den enkelte ansatte og for bedriftens behov for kompetanse i henhold til gjeldende satsningsområder og tiltakenes kravspesifikasjon. Arbeidsinstruksjon og kvalifisering av tiltaksdeltakere er et ansvar for virksomheten. Andre viktige oppgaver vil være sosial trening og motivering. Det er Nordpolen sitt ansvar å sørge for pedagogisk og attføringsrettet kompetanse innen sitt virksomhetsområde, jfr. kravspesifikasjonene.

Vi er opptatt av å styrke og utvikle bedriftens samlede kompetanse og følger en kompetanseutviklingsplan. Vi har fokus på faglig påfyll og formell kompetanse. For 2023 fortsetter vi fokuset på kompetanseheving hos ordinært ansatte. Dette innebærer kompetanseheving på flere områder:

- Øke digital kompetanse for alle ansatte; sette seg inn i og lære seg alle nye digitale systemer og løsninger.
- Implementere kvalitetsrammkvalitetsrammeverket for karrierveiledning-
- Økt kompetanse på karriereveiledning for alle ansatte.
- Økt kompetanse på aldring hos utviklingshemmede.
- Øke kompetansen innen basiskompetansekartlegging og undervisning: 2 veilederes skal skaffe kompetanse innen dette fagfeltet. Da vil Nordpolen få 4 veiledere som har tilstrekkelig kompetanse.
- Øke kompetanse på undervisning. Vi ønsker å bli godkjent for undervisning slik at vi kan tilby formell basiskompetanseopplæring for kandidater som trenger det.
- Ønsker å tilby undervisning som gir formell kompetanse inne helsefag og barne- og ungdomsarbeid.
- SE-metodikk for alle nyansatte, Karde-kurs.
- Ungt utenforskap, kurs/seminar.
- ASVLs fagkonferanser og evt. andre aktuelle konferanser.
- Holde foredrag om Karrierelæring på Fagkonferansen til ASVL på Gardermoen 8. – 9. mars.
- Benytte oss av kompetanse tilegnet i 2021 og 2022: Endringsledelse og bærekraftsløsninger i bedrift.

Arbeidet med ny strategisk plan.

Vi hadde et arbeidsseminar for personalgruppa og styret ved bedriften i oktober. Målet med dette 2-dagers seminaret var å lage en ny strategisk plan for årene 2023-2025. Vi gjennomførte disse dagene på Deichman i Bjørvika. Vi hadde invitert inn eksterne forelesere; *NAV fra innsiden* ved Jens Gram i ASVL, *Styrearbeid* ved Øivind Skjerve, Virke og *VR og digitalisering* ved Hanne Ulsletten, Orbit Arena.
Vi jobbet i to grupper og gjennomførte SWOT-analyser av bedriften vår, samt jobbet med konkrete innspill til videre strategisk arbeid. Vi har flere nye i personalgruppa i 2022 og det var veldig fint å jobbe sammen disse dagene. Resultatet ble en god strategiplan som vil guide oss de neste årene.

Styreleder Vigdis Pedersen
og kjøkkenansvarlig Etti Salomonsen

Flotte Deichman i Bjørvika
- et bra sted for teamarbeid

Personalgruppa og styret ved Nordpolen Industrier
i skjønn forening

Politisk arbeid og ASVL

Nordpolen Industrier er medlem av Arbeidssamvirkenes Landsforening, sammen med ca. 200 andre medlemsbedrifter. ASVL er vår bransjeforening og kjemper for flere tilrettelagte arbeidsplasser. 67% av alle med en utviklingshemming står utenfor arbeidslivet. En av ASVLs hovedoppgave er å kjempe for at flere kommer inn. Samtidig jobber de for at flere skal få mulighet til arbeidsforberedende trening. ASVL jobber politisk for vår bransje, holder oss oppdatert, samt gjennomfører fagkonferanser og kurs som er tilpasset våre ønsker og behov. Vi har et godt samarbeid med ASVL og opplever organisasjonen som en trygg støtte i store og små saker. Daglig leder ved Nordpolen sitter i styret til ASVL Øst.

Årets viktigste frokost er en markering i regi av ASVL, hvor vi inviterer politikere til å komme ut og spise frokost med oss. Arrangementet finner sted over hele landet. Vi deltok På Eidsvolls plass foran Stortinget. Budskapet for arrangementet er 1000 flere tilrettelagte jobber i statsbudsjettet.

ASVLs høstkonferanse på Bristol Hotel – med ny logo

Byråd for næring og eierskap Victoria Marie Evensen og Aina fra Nordpolen

Årets viktigste frokost foran Stortinget; Vebjørn, Aina og Kenneth fra Nordpolen sammen med Margret Hagerup fra Høyre

Under Årets viktigste frokost på Eidsvollsplass. Her er en fin gjeng fra Nordpolen Industrier, sammen med Erling Due fra Empo TV, styreleder i ASVL Victor Norman og forbundsleder i NFU Tom Tvedt, samt Margret Hagerup og Aleksander Stokkebø fra Høyre.

Daglig leder har deltatt i Storbynettverkets prosjekt om arbeidsmarkedsbedrifter. Rapporten ble utført av Oslo Economics. Formålet med rapporten var kunnskaps- og erfaringsformidling, nettverksbygging og forbedring, både på bedriftsnivå og eiernivå. Vi har deltatt sammen med ASVL da Høyre ved Erna Solberg la frem sin politikk for mennesker med en utviklingshemming i Stortinget.

Vi har et fint samarbeid med Byrådsavdelingen for næring og eierskap. Daglig leder presenterte Nordpolen på et styreseminar i regi av Oslo kommune på Bristol. Dette var for styremedlemmer av kommunaleide bedrifter og agendaen var mangfold og inkludering i arbeidslivet.

Markedsføring i 2022

Vi har gjennom 2022 markedsført Nordpolen jevnlig på sosiale medier. Nye kanaler i 2022 ble linkedin og tiktok. I tillegg til instagram og facebook. Markedsmålet vårt er å informere og fortelle på en profesjonell måte, formidle kurstilbud og muligheter man kan få ved Nordpolen, og skape større synlighet for potensielle ansatte, deltakere og lærekandidater. Videre ønsker vi å oppnå nye samarbeid med flere kunder, og øke arbeidsoppdrag. Vi har hatt et stort fokus på å selge våre egne håndlagde produkter, og har hatt mange salgskampanjer gjennom året. Vi får positive tilbakemeldinger fra mennesker som ser oss gjennom sosiale medier. Spesielt filmer er populære. Vi har blant annet laget snutter om skolemat til Sagene skole, strategiarbeid på Deichman, trening på Myrens Trening, butikken vår, buttonsfabrikken og fra årets viktigste frokost. Vi har vist oss frem i lokalpresse gjennom vårt samarbeid med Sagene bryggeri. Vi overtok snap-kontoen til @livetmeddowns i to dager. Dette er en konto primært for foreldre til barn med Downs syndrom som ønsker å spre kunnskap og deler fra sine hverdager. Her fikk vi muligheten til å vise frem hvilke muligheter som finnes i arbeidslivet. Her la vi ut intervjuer av ansatte og viste frem noe av det vi jobber med. Videre har vi deltatt på stands, salgsaktiviteter og markeder gjennom året. Dette er en fin anledning til å vise frem bedriften vår, hvem vi er og produktene våre.

Eirik serverer Eplehøst under Stjerneaksjonen hos Kreftforeningen

Julemarkedet i vårt lokalmiljø på Vøienvolden gård

AFT-AVDELINGEN

Gjennom vårt oppdrag for NAV har vi som mål å bidra til gode løsninger for enkeltmennesker og å gi samfunnsøkonomiske gevinster ved økt arbeidsinkludering. I løpet av begynnelsen av 2022 har samfunnet gradvis blitt mer normalt etter koronapandemien, og Nordpolen har hatt normal åpningstid hele året. Verdien av å møte både deltakere, arbeidsgivere, oppdragsgivere og kolleger fysisk er stor, men vi har likevel valgt å videreføre våre erfaringer innen digital oppfølging, da enkelte deltakere har vært i behov av digital oppfølging i overgangen. Dette som et supplerende tilbud i tilfeller hvor dette er hensiktsmessig for gjennomføringen av tiltaket. Oppmøte er nå som det var før pandemien. En veileder har sluttet hos oss i mai, og i august startet Heidi Strand som AFT veileder i 60% stilling. Deler av høsten har dermed gått med til opplæring og å bygge opp det nye teamet på avdelingen. Vi har nå innarbeidet gode rutiner og har vi et helhetlig fokus når vi sammen med deltaker skal finne gode løsninger for å øke den enkeltes mulighet for å delta i utdanning og/eller arbeid.

Målgruppen

Nordpolen er godkjent med 10 AFT-plasser (Arbeidsforberedende trening). Vi har to veiledere i avdelingen, hvorav en er avdelingsleder og fagansvarlig. Ved vår AFT avdeling får alle deltakere en bred og individuell oppfølging av egen plan, med jevnlige samtaler med sin veileder. Sammen utfører vi en kartlegging av interesser, yrkesønsker, muligheter i arbeidslivet, samt hvilket behov for eventuell tilrettelegging som vil foreligge. Vi følger kravspesifikasjonen til NAV og fornyer samarbeidsavtalen med NAV Tiltak årlig.

De som søkes inn til oss er mennesker i omstilling og endring. Mange i denne målgruppa vil ha behov for karriereveiledning og tilrettelagt arbeidstrening, hvor målet er jobb og/eller utdanning. Mange ønsker å starte tiltaksperioden i et skjermet og tilrettelagt arbeidsmiljø for å gjennomføre avklarende og arbeidsforberedende aktiviteter før videre utprøving i ordinært arbeidsliv. Våre veiledere bistår arbeidsgivere med å etablere kontakt og avtale behov for oppfølging, og ideelt sett et varig arbeidsforhold. Gjennom opplæring, arbeidstrening og kompetanseutvikling skaper vi positive endringer som gir våre deltakere nye muligheter i arbeidsmarkedet. Hvert menneske er unikt og har ulike forutsetninger og bakgrunn. Derfor tilbyr vi profesjonell veiledning og skreddersydde opplegg så hver enkelt finner sin plass i arbeidslivet eller utdanning. Vi tilbyr arbeidstrening internt hos oss som miljøarbeider på VTA avdelingen, med produksjon eller på vårt storkjøkken. Vi har ikke sett noen store endringer i målgruppen i løpet av dette året, men vi har registrert at flere deltakere har kjente helseutfordringer innenfor spekteret.

Av de 12 deltakerne som sluttet i 2022 har 8 deltakere hatt intern arbeidsutprøving og opplæring som miljøarbeider på vår VTA avdeling. I løpet av de fire første månedene i tiltaksløpet har vi også som mål at de har startet opp med arbeidstrening eksternt. Vi har et nært samarbeid med flere arbeidsplasser hvor det er muligheter for arbeidsutprøving i ordinært arbeidsliv som en del av tiltaket hos oss. Vi tilbyr også flere kurs.

I 2022 har vi hatt deltakere fra 10 lokale NAV kontor, jevnt fordelt. Det har vært en god dialog og tett samarbeid med de ulike NAV kontorene gjennom hele året. Det har vært en liten overvekt av kvinner som har vært på AFT tiltaket hos oss i 2022, og gjennomsnittsalderen har vært 37 år. 12 deltakere avsluttet hos oss i 2022 og gjennomsnittlig varighet på tiltaket var 50 uker. Det har ikke vært noen større endringer i målgruppa dette året. Veilederne på avdelingen har holdt seg oppdatert på kjente helseutfordringer og hva som rører seg i bransjen. Vi har også hatt stort utbytte av karriereveiledningsverktøy i veiledning av unge deltakere og vi har også fortsatt med å gjennomføre veiledning utenfor våre lokaler.

Nordpolen er en bedrift, med høyt kvalifiserte og interesserte veiledere som er gode på relasjonsbygging, og på å skape et godt arbeidsmiljø på avdelingen. Nøkkelen til suksess er gode relasjoner og trivsel slik vi ser det, og at deltakerne kommer et skritt videre i ønsket retning. Veilederne bidrar til at deltakerne vil føle seg velkommen hos oss, og de får tett oppfølging. Vi tilbyr et åpent, varmt og humørfylt miljø i trygge omgivelser. Det jobbes i tråd med bedriftens verdier og vi har stort fokus på at hver enkelt som kommer til oss skal få et individuelt tilpasset og sømfritt løp, hvilket betyr at også vi må tilpasse oss den enkelte.

I 2022 har vi videreutviklet AFT tiltaket til å bli et enda bedre tilbud tilpasset våre deltakere og NAV sine krav, spesielt innenfor digital oppfølging og karriereveiledning. Veilederne ved avdelingen har jobbet mye med digital kompetanse, webløsninger og veiledning på ulike digitale plattformer. Mange av våre deltakere har også i år gjennomført flere e-læringskurs. De har også jobbet videre med implementeringen av karriereveiledning, basiskompetanse og SE-metodikk, og har nå innarbeidet gode rutiner på disse områdene.

Faglig innhold og metodikk

På Nordpolen benytter oss i hovedsak av Løft-metodikken, og det betyr at vi har en løsningsfokusert tilnærming og hjelper deltakere med å finne sine ressurser og sitt mestringspotensiale, gjennom aktiv lytting og etablering av mål. Tiltaket har som hovedmålsetting å bidra til at flere på sikt får muligheten til å delta i arbeidslivet. Men for å få til dette har fokus på:

- Utarbeidelse av plan for deltakerne.
- Avklaring og kartlegging av basiskompetanse.
- Karriereveiledning som innebærer blant annet avklaring og kartlegging av ressurser, interesser, karriereverdier, yrkesmål og muligheter på arbeidsmarkedet, informasjon om arbeidsmarkedet, yrker og arbeidslivets krav og forventninger.
- Arbeidsutprøving og vurdering av arbeidsevne i et tilrettelagt og skjermet arbeidsmiljø.
- Tilrettelagt arbeidstrening og oppfølging i ordinært arbeidsliv (SE-metodikk).
- Tilrettelagt opplæring, utdanningsstøtte og kursing med sikte på å oppnå reell og formell kompetanse.
- Bistand og opplæring i jobbsøking.
- Samarbeid med andre aktører for gjennomføring av tiltaket.

I samtale med AFT deltakerne, vil veileder benytte seg av løsningsfokusert tilnærming (Løft) og kognitiv samtaleteknikk. Fokuset i samtalene er å se på hva som fungerer og gjøre mer av dette, samt å gi bruker innsikt i egne tankemønstre, og å gi alternative tolkningsmuligheter til egen atferd. Relasjonsbygging, dialogkompetanse og vedlikehold står meget sentralt, og er oppe til faglig diskusjon jevnlig på avdelingen. Vi anvender også motiverende og anerkjennende intervju i veiledningen. Supported Employment-metodikken (SE) fungerer som et godt verktøy som gir individrettet og tilrettelagt støtte og oppfølging mot arbeid. Dette innebærer bistand til de som tar sikte på å få arbeid/arbeidstrening i ordinært arbeidsliv og denne metodikken står nå sentralt i vårt arbeid med etablering og oppfølging i ordinært arbeid. I 2022 har vi i tillegg tatt i bruk kvalitetsrammeverket i karriereveiledning, som er utarbeidet av HK-dir. Dette verktøyet anvendes både i gruppeveiledning og individuelt.

Tilbud og opplæring til deltakere

Våre veiledere har bred kompetanse på veiledning og ulike metoder, og lang erfaring. De har formell kompetanse som pedagog og lærer, med videreutdanning innen blant annet coaching og karriereveiledning. Vi har stort fokus på karriereveiledning og kompetansebygging, og bistår og oppfordrer deltakere til å bygge kompetanse, spesielt innen fagområdet helsefag og barne- og ungdomsarbeid. Vi tror på at alle er den riktige kandidaten for noe! Vår jobb er å bistå i å finne ut akkurat hva og hvor det kan være. Vi har et spekter av tjenester som vi leverer selv, og det gir oss en relativt unik mulighet til å prøve ut ulike arbeidsformer og -innhold innenfor egen organisasjon. For mange er det en fordel å starte i relativt trygge omgivelser som dette. I tillegg har vi et stort kontaktnett av eksterne bedrifter som kan tilby arbeidspraksis og ofte også permanente

jobbmuligheter. Vi tror også på at alle har noe å lære av hverandre. Hos oss jobber alle side ved side, uansett om de er fast ansatt eller deltar på et av arbeidsmarkedstiltakene.

Vi har ulike kurs- og opplæringstilbud til våre AFT deltakere og har fokus på å oppnå reel og formell kompetanse, spesielt med tanke på de under 30 år:

Miljøarbeid.

Vi tilbyr både intern og ekstern arbeidstrening i miljøarbeid.

- Praktisk og teoretisk opplæring, og generell innføring i arbeidet som miljøarbeider/arbeidsleder ved vår VTA-avdelingen.
- Arbeidstrening som miljøarbeider i en ekstern bedrift, for eksempel en bolig for mennesker med en utviklingshemming eller et dagtilbud for mennesker med psykiske utfordringer. De får utvidet veiledning og oppfølging av våre veiledere etter behov.
- Vi tilrettelegger for, veileder og bistår deltakere som ønsker å ta fagbrev som helsefagarbeider.

Barne- og ungdomsarbeider.

Vi samarbeider med blant annet barnehagen Ragnas Hage om arbeidstrening for AFT deltakere i barnehagen. Deltakerne får generell innføring og opplæring i praktisk og teoretisk arbeid som barne- og ungdomsarbeider/pedagogisk medarbeider. Vi tilrettelegger for, veileder og bistår deltakere som ønsker å ta formell kompetanse i dette fagområdet.

Våre veiledere har gode erfaringer med å skaffe plasser andre steder også, og ser stadig på nye veier å gå for å få deltakerne i jobb. Utviklingsarbeidet som våre fagfolk gjør, gir nye tilnærminger til hva som skal til for å gi personer en ny start. Vi skreddersyr opplegg individuelt og bistår i søken etter alle typer yrker. Deltakere i arbeidstrening i eksterne bedrifter får opplæring og innføring i rutiner og regler ved disse arbeidsplassene. Brukerperspektivet skal ligge til grunn i møtet med deltaker. Med brukerperspektivet forstås at deltakeren blir møtt med respekt for egne premisser og løsninger, og at metode og dialog er åpen og inkluderende. Oppfølgingen skal være løsningsorientert.

Kurs- og kompetanse.

I våre lokaler har vi gode undervisnings- og studieforhold med tilgang på relevant faglitteratur og teknisk utstyr. Det er også gode muligheter for tilrettelegging ved behov. Vi har et bibliotek med relevant faglitteratur og pensumlitteratur til utdanning innen både helsefagarbeider og barne- og ungdomsarbeider. Vi kan også skaffe til veie annen litteratur som kan føre til kompetanseheving for deltakeren. Alle deltakere som sluttet hos oss i 2022 har deltatt på 1 eller flere kurs, som har vært nyttige med tanke på å oppnå formell kompetanse innen enkelte fagområder, og generelt blitt mere rustet til å stå i og beholde arbeid.

Internt kurs i miljøarbeid:

Dette holdes 1-3 ganger i året, 10 moduler parallelt som deltakere har arbeidstrening som miljøarbeider. Nordpolen ønsker at vi skal ha en helhetlig tilnærming og felles plattform til miljøarbeiderpraksisen. Vi ønsker å tilby våre deltakere et kurs som gir innsyn i hva det vil si å jobbe som miljøarbeider på vår VTA-avdeling, samt øke kunnskap generelt om miljøarbeid.

Moduler i miljøarbeiderkurset er en kort teoretisk innføring:

- Hva er miljøarbeid? Hva kan man jobbe med som miljøarbeider? Hva er livskvalitet?
- Hva er VTA? Diagnoser.
- Målrettet miljøarbeid.
- Kommunikasjon, samhandling og sosial kompetanse.
- Motivasjon og ressurser.
- Ferdigheter, tilrettelegging av oppdrag.
- Observasjon.
- Løft metodikk.
- Grensesetting og omsorg. Kvalitetssikring, journalføring.
- Ekstern arbeidstrening.
- Kapittel 9 Lov om tvang.

Vi har gjennomført to dagskurs i miljøarbeid i 2022. Av de som sluttet dette året har 3 deltakere har fullført kurset.

SOR, e-læringskurs:
Dette er et kurs som handler om mangfold og muligheter; innsats og omsorg for mennesker med utviklingshemming. Temaene er arbeid for/med personer med utviklingshemming: Utfordrende atferd, psykiske lidelser, inkludering og deltakelse, betydningen av fritid, kultur og venner, autismespekter-forstyrrelser hos personer med utviklingshemming, arbeid i andres hjem og mat og trivsel. Av de som sluttet dette året har 6 deltakere har fullført flere av disse kursene.

Kompetansebroen:
*K*ompetansebroen er en digital plattform for samhandling og kompetansedeling mellom kommuner, sykehus og utdanningsinstitusjoner i et helseforetaksområde. På denne plattformen finnes en rekke e-læringskurs som er rettet mot utdanning innen helsefagarbeid. Flere deltakere som er i tiltaksløpet, har tatt kurs via kompetansebroen.

Helsekursportalen:
Helsekursportalen tilbyr kurs i reglene for bruk av tvang og makt etter lov om kommunale helse- og omsorgstjenester kap. 9 inkludert hvordan utarbeide vedtak, og grunnkurs i legemiddelhåndtering. Dette er kurs man må ha for å kunne jobbe innenfor helse- og omsorgstjenester. En deltaker har tatt disse kursene i 2022.

Løft-kurs:
Tilbud til våre deltakere, én gang i uka, varer i 12 uker. To av våre veiledere er sertifiserte til å undervise i «Klart jeg kan»-kursene, som bygger på Løft-metodikk. Intensjonen med dette kurset er at deltakerne skal få innsyn i hvem de er, ved å finne sine ressurser og se sine muligheter. Slik kan de få økt utsyn, bli bedre kjent med ulike yrker og utdanninger, og finne sine muligheter og sin retning. Karriereveiledning og ressursavklaring står sentralt. Deltakerne vil få kompetanse i læringsstrategier som vil sette dem i stand til å sette mål og planlegge hvordan de skal nåes. På denne måten er drømmeyrket innen rekkevidde. Dette er opplæring vi tilbyr alle deltakere på Nordpolen. Vi ønsker også å tilby dette kurset til andre aktører. Vi har god kvalitet og god kapasitet på kurset. Av de som sluttet i 2022 har 5 deltakere fullført kurset.

Vi arrangerer kurs i Klart jeg kan-programmet

Annen kompetanseheving:
- Basiskompetanse. Kartlegging og eventuelt undervisning i basisferdigheter.
- Karriereveiledning. Bistand til verdi- og karriereveiledning gjennom samtaler med veileder og kartleggingsskjematikk.
- Jobbsøking. Våre deltakere får tilbud om bistand og veiledning i arbeidssøking, intervjutrening, og CV- og søknadsskriving.
- Studiestøtte. Dette gjennomføres i veiledningssamtaler for de deltakerne som har planer om å starte eller er i oppstarten av en studie. Vi oppretter også kollokviegrupper når det er aktuelt.

Ved vår AFT avdelingen har vi et stort fokus på at deltakere skal jobbe i ekstern arbeidstrening, og stiller dette som et krav innen 4 måneder av tiltaksløpet jf. Kravspesifikasjonen. Av de som sluttet i 2022 var 9 deltakere i ekstern arbeidstrening. Gjennomsnittstid fra oppstart i tiltaket til oppstart i arbeidstrening i ordinært arbeidsliv for de som sluttet i 2022 var 18 uker. Andel av deltakere som har vært i arbeidstrening i ordinært arbeidsliv i rapporteringsperioden er på 73%. Vi etterstreber å levere gode opplevelser til våre samarbeidspartnere. I 2022 har vi hatt arbeidstrening på følgende ordinære virksomheter:

1. Ragnas Hage (barnehage)
2. Fredriksborgveien bolig
3. Sognsveien 66 A, Seksjon tilrettelagte tjenester
4. Vålerenga hjemmet bo- og kultursenter
5. Bjølsenhjemmet
6. Fyrlyset
7. Søndre Aas gård og miljøsenter
8. Eikebo barnehage
9. Ung Metro
10. Ekeberg seniorsenter
11. Salt Art & Music.
12. Deichman bibliotek
13. ARK bokhandel
14. Nordpolen skole

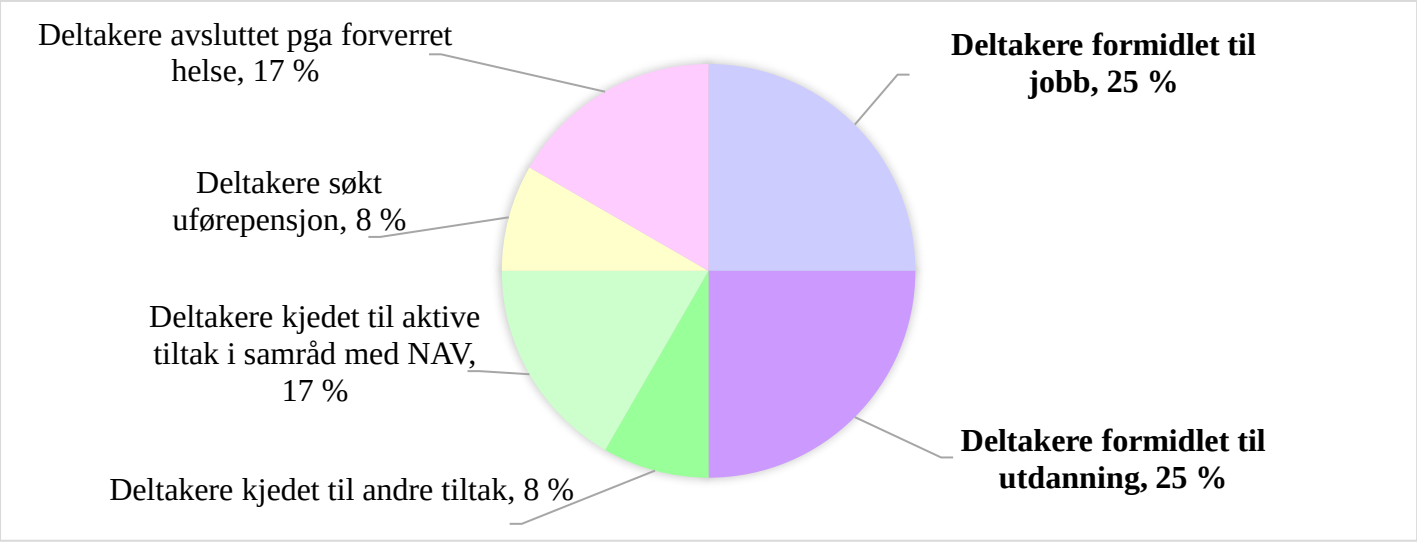
Tilfredshetsundersøkelsen og resultater for AFT 2022

Alle deltakere blir oppfordret til å fylle ut en tilfredshetsundersøkelse før de slutter hos oss. Denne gir oss informasjon om hvor tilfredse de har vært med tiltaksløpet i sin helhet og hva vi eventuelt kan forbedre. Undersøkelsen viser gode resultater, som tyder på at de tiltakene vi satte inn etter undersøkelsen i 2021 har hatt god effekt. Vi fikk også gode resultater fra undersøkelsen i 2022, hvor 9 av 13 har besvart undersøkelsen. Alle svarer ja til at de er tilfredse med tjenestene de har fått ved Nordpolen og at de har opplevd å få en bedre livskvalitet. Her er et par av kommentarene fra deltakerne:

- «Det har vært et interessant og spennende år, med et sosialt og engasjerende arbeidsmiljø. Jeg har fått perspektiv på bredden av folk i samfunnet. AFT på Nordpolen har et godt gjennomtenkt opplegg for å bygge opp arbeidskompetanse, karrierekompetanse og arbeidsevne. Året har vært en opptur for min del. Jeg har hatt gode rutiner, fått god oppfølging med en god balanse mellom krav og forståelse. Nordpolen er en god læringsplass, og jeg har lært mye om mange ulike ting, alt fra salg og lagerarbeid til helse og miljøarbeid».
- «Veilederne fulgte meg godt opp, lyttet på mine problemer, hjalp der det trengtes. Takk for muligheten og at dere så meg og trodde på at jeg kunne klare å komme tilbake på jobb».

Alle AFT deltakerne skriver individuelle planer hvor de definerer mål for tiltaksperioden, og de får tett oppfølging med jevnlige samtaler med sin veileder. Vi jobber systematisk med arbeidssøkernes målsetninger, motivasjon og karrierevalg. Vi følger kravspesifikasjonen til NAV og fornyer samarbeidsavtalen med NAV Tiltak årlig. I 2022 var det 12 AFT deltakere som avsluttet tiltaket, og av de hadde 10 deltakere skrevet en individuell plan. Av disse hadde 7 full måloppnåelse. 3 deltakere var hos oss i kun kort tid. Når det gjelder bestillingen fra NAV ble denne innfridd for 7 deltakere.

Formidlingsresultat for 2022 ble fordelt slik:



Vi formidlet 50% av AFT-deltakere til jobb eller utdanning. Det er et resultat som samsvarer nøyaktig med målet vårt og som vi er fornøyd med.

Når det gjelder resultat fra tilfredshetsundersøkelsen som gis til våre samarbeidspartnere, har disse i hovedsak blitt levert muntlig i 2022.

Arbeidsmiljø/Sosiale tiltak

Å ha et godt arbeidsmiljø med kompetanse og humor i avdelingen er viktig for oss, og våre veiledere har stort fokus på å skape og opprettholde gode relasjoner innad og utad. På avdelingen har vi normalt sett to faste sosiale arrangementer; sommer- og julelunsj. I 2022 holdt vi oss til nærmiljøet vårt og støttet restaurantbransjen der. Vi hadde en hyggelig utflukt med tur langs Akerselva, bedriftsbesøk til vår samarbeidspartner Sagene bryggeri med påfølgende lunsj. Juleavslutning hadde vi også på lokal restaurant. Flere AFT deltakere deltok på Nordpolens vårfest, julebord og julemarked.

Videre planer

På AFT avdelingen jobber vi etter en Årsplan hvor rutiner, faglig innhold og utvikling, samt arbeidsmiljø er sentrale punkter. Fokusområder vi skal jobbe med er vurdert med utgangspunkt i resultater, tilbakemeldinger fra deltakere og samarbeidspartnere. Jobb er langt mer enn lønn. Jobb betyr selvstendighet og tilhørighet. Vi vil være et springbrett for personer som søker jobb eller vil ta utdanning. Et samarbeid med et velvillig og inkluderende næringsliv og våre dyktige veiledere fører til gode resultater.

I 2023 vil vi særlig satse mer på:
Økt kompetanse.

- For deltakeren: videreutvikle og forbedre kurstilbudet, spesielt med tanke på digitale kurs, og motivere flere deltakere til å ta formell utdanning. Vi skal også forbedre kontakten med eksisterende arbeidsgivere og opprette nye kontakter. Videre vil vi ha økt fokus på å kvalitetssikre individuelle planer og arbeidet med måloppnåelse. Utvide tilbudet om intern arbeidstreningsarena til også å gjelde vårt storkjøkken.
- For ordinært ansatte: flere veiledere skal sertifiseres i basiskompetansekartlegging, øke bruken av basiskompetansekartlegging, øke kunnskap og bruk av karriereveiledning, øke bruken av digitale verktøy, praktisere kollegaveiledning oftere og anvende SE i større grad.
- Utvikle og utvide tjenestetilbudet til NAV, rettet mot de under 30 år. Herunder ønsker vi å jobbe mere med blant annet øke formell kompetanse, studieveiledning og støtte, samt samarbeid med NAV og studiesteder. Vi ønsker å se på muligheten for å tilby undervisning som gir formell kompetanse innen helsefag og barne- og ungdomsarbeid.

Faglig samarbeid på tvers av avdelingene.
Vi har i løpet av 2022 videreført samarbeidet rundt bruk av SE generelt og karriereveiledning spesielt i bedriften for å kunne bistå hverandre i faglig utvikling og utfordringer. I februar startet vi et prosjekt innenfor karriereveiledning hvor målet er å øke kunnskapen om karriereveiledning generelt for veilederne, samt ta i bruk flere karriereveiledningsverktøy. I den forbindelse deltar vi i et pilotprosjekt med HK-dir. og ASVL, hvor vi skal dele våre erfaringer i bruken av kvalitetsrammeverket. Det er avdelingsleder på AFT og jobbveileder på VTA som jobber med dette prosjektet som har en varighet på 2 år. Vi vil også vurdere muligheten for intern arbeidstrening i vårt storkjøkken kommende år.

VTA-AVDELINGEN

Målgruppa

VTA (Varig tilrettelagt arbeid) tilbys personer som er uføretrygdet og har behov for arbeid i en skjermet virksomhet, med arbeidsoppgaver tilpasset den enkeltes yteevne. Arbeidet skal bidra til utvikling av deres ressurser gjennom tilrettelagt arbeid og kvalifisering gjennom produksjon av varer og tjenester. Nordpolen tilbyr de ansatte i VTA en stabil arbeidsplass, der den enkelte får mulighet utvikle sine ferdigheter og øke sin kunnskap, noe som igjen bidrar til økt livskvalitet. Selv om tiltaket ikke er tidsbegrenset, skal det jevnlig vurderes om den enkelte kan overføres til ordinært arbeid eller utdanning. Dette er noe vi jobber aktivt med og oppmuntrer til, i samarbeid med lokalt næringsliv.

Om avdelingen

Nordpolen er godkjent med 31 VTA-plasser. Vi hadde 27 VTA-plasser frem til 1. juli 2022, da fikk vi 3 nye plasser. Av de 31 VTA-ansatte hos oss er 48 % kvinner og 52 % menn og gjennomsnittlig alder er på 32 år. Alle VTA-plassene er fylt opp, og det er nå 8 personer på vår venteliste. For å skape rom for nye arbeidstakere har Nordpolen opprettet tiltaket Aktivitetsavdelingen, som er bydelsfinansiert. I 2022 har det vært 3 deltakere i avdelingen. Våre ansatte og tiltaksdeltakere kommer fra hele Oslo og er godt spredt over byen og i bydelene.

Vi følger kravspesifikasjonen og fornyer samarbeidsavtalen med NAV Tiltak årlig. Kravene for gjennomføringen av VTA-tiltaket er store, og vi jobber kontinuerlig med å levere høy faglig kvalitet både i rapporter og den daglige veiledningen som gis våre ansatte.

VTA-avdelingen har flere avdelinger man kan jobbe ved; en produksjonsavdeling inkludert en liten buttonsfabrikk, en kjøkkenavdeling og arbeid i eksternt arbeidsliv. VTA-ansatte hos Nordpolen har muligheten til å jobbe ved de ulike avdelingene. Vi har også et nært samarbeid med ordinært arbeidsmarked og det er mange muligheter for fast arbeid eller praksisarbeid i ordinære bedrifter. Ved Nordpolen har man mange muligheter.

Meningsfulle arbeidsoppgaver

Våre VTA-ansatte har lang erfaring, mye kompetanse og stor arbeidsglede. Fleksibilitet, nøyaktighet og profesjonalitet er nøkkelord, og vi er gode til å finne smarte løsninger. Vi ser det som viktig med et mangfold i produksjonen som kan gi varierte arbeidsutfordringer – og erfaringer for våre arbeidstakere.

Vi har en produksjonsavdeling som utfører varierende og spennende arbeidsoppdrag for små og store bedrifter, organisasjoner og for trykkerier. Vi pakker, emballerer, monterer, bretter, falser, limer, sorterer og organiserer alt sammen. Vi betjener nettbutikker og tilbyr en fullserviceløsning inkludert lager. Vi sørger for at varene står trygt på vårt lager og vi håndterer ordrebehandling, pakking, returbehandling og ekspedisjon.

Av nye samarbeid, ønsker vi å nevne Brandr gruppen. Brandr har utviklet seg til å bli den største kommersielle kunden vår, hvor vi i år har hatt en ekstra satsning på salg av firmagaver. Vi skreddersyr ulike gaveesker fylt med produktene våre som vi pakker i våre lokaler på Myrens Verksted. Dette samarbeidet har også utviklet seg til at vi har blitt en fast samarbeidspartner på andre pakkeoppdrag som Brandr har gjennom året.

Eplehøst.

Som vanlig tilbragte vi tre uker på høsten på eplehøsting i Oslos hager. Årets Eplehøst var en stor suksess. Nytt av året er samarbeidet med Lif Laga, hvor vi inngikk et samarbeid med en Norges første mobile eplepresserier drevet av ungdom i Groruddalen. Ikke bare kommer vi tettere på produksjonen, men vi støtter samtidig et utrolig spennende prosjekt som inkluderer ungdom. Les mer på liflaga.no. Totalt har vi fått 5000 flasker av vår egen eksklusive eplemost som vi selger som gaver og i lokale butikker gjennom 2023.

Karin viser stolt frem årets Eplehøst, laget av epler vi plukker i Oslos hager.

Buttonsfabrikken.

Vår lille buttonsfabrikk produserer fargerike buttons for privatpersoner, bedrifter og arrangementer. Dette er fine arbeidsoppgaver for våre ansatte og i 2023 skal vi videreutvikle og satse enda mer på buttonsproduksjonen.

Buttons til årets Norway Cup, og Anne Kristine har buttons med Jeg er vaksinert og Pride.

Kjøkkenet vårt: Skolemat og egne produkter.

På vårt produksjonskjøkken er det stor aktivitet hver eneste dag. Her lages det lunsj til de ansatte, og skolemat til to ungdomsskoler; Vahl og Sagene skole. Elevene får variert og sunn lunsj.

Sagene skole er i gangavstand fra Myrens, så på fine dager kan vi ta lunsjlevering til fots. Her leveres maten av Ketil, Navid, Camilla, Ibrahim og Jawad.

God stemning på kjøkkenet, her ved Lulu, Mathias og Etti.

Nordpolen produserer en egen produktserie med håndlagde og kortreiste produkter! Vi kan nevne produkter som knekkebrød, granola, kjeks, tytterot, gastrosalt, 5-spicekrydder, tacokrydder og biscotti. Vi ønsker å lage unike produkter og alt er håndlaget og kortreist. Gjennom vårt samarbeid med Sagene Bryggeri, får vi mask som er et avfallsprodukt etter ølbrygging. Dette tørkes, knuses eller males og brukes til å lage unike produkter, fulle av god smak. Av mask lager vi 3 produkter: Knekkebrød, granola og kjeks.
Produktene selges i nettbutikken vår, i noen lokale butikker og i Coop, samt i vår egen lille butikk på Myrens Verksted.

En viktig del av satsningen av egne produkter er salg av julegaver. Ved å kjøre egne markedsføringskampanjer rettet mot bedriftsmarkedet, opplever vi en stadig interesse og økning av produktene, som gir oss større pakkeoppdrag og økt omsetning av egne produkter.

Vi er stolte av å være en leverandør til lokalmatsatsingen til COOP Norge. I 2022 fikk vi tre nye butikker, og vi leverer nå til: Coop Mega Carl Berner, Coop Mega Bislet, Coop Extra Storo og Coop Mega Sjølyst. Vi har også hatt besøk av selveste Arne Hjeltnes som sammen med Arne Brimi har laget en guide til lokalmat for Coop i produktserien «verdt å tråkke til» som sendes på Matkanalen. Vi har blitt godt mottatt av kjeden og i 2023 har vi en målsetning om å både øke volum, aktivitet og antall butikker i Stor-Oslo.

Nordpolen er på plass i butikkhyller på Coop Mega Sjølyst og Coop Mega Carl Berner

I produktserien av egne produkter, har vi også honning fra bikuber på Årvoll gård. Vi slynger og tapper honningen i våre lokaler på Myrens.

Kampen mot matsvinn

Vi er opptatt av å vri produksjon til å bli mer bærekraftig. Som et ledd i dette har vi også videreført samarbeidet med TooGoodToGo i 2022. Her jobber vi både som et eget utsalgssted som pakker og selger forundringsposer fra grossistleddet til butikk, samt selger forundringsposer med våre egne produkter dersom de står i fare for å gå ut på dato. Tilbudet har blitt en arena hvor både salg, logistikk, pakking og bærekraft står i fokus. Vi har også gjennomført kurs innenfor salg og matsvinn i samarbeid med TooGoodToGo.

Vi slår opp teltet vårt utenfor lokalene våre på Myrens, og er utsalgssted for diverse produkter som selges gjennom Too Good To Go. Hedda, Vebjørn og Navid viser frem noen utvalgte produkter (t.v.). Aina og Vebjørn fra Nordpolen sammen med Veronica Hoff og Jørgen Høiklev fra Too Good To Og (t.h).

Arbeid i ordinære bedrifter

VTA-ansatte ved Nordpolen Industrier skal alltid ha mulighet til å jobbe i ordinære bedrifter for å kunne bygge opp en kompetanse som kan gi bedre muligheter for integrering i det ordinære samfunns- og arbeidslivet. Alle våre ansatte får tilbud om å delta i vårt kvalifiseringsprogram. De kartlegges dermed opp mot eksternt arbeid, og alle som uttrykker at de ønsker det, får prøve ut eksternt arbeid. Dette gjelder særlig for de av våre arbeidstakere som har behov for andre eller mer utfordrende arbeidsoppgaver enn de som kan tilbys på en skjermet arbeidsplass. Vi leter etter muligheter sammen, skaffer informasjonen som behøves og tilrettelegger der det trengs for å legge til rette for størst mulig suksess.

På Nordpolen benyttes SE- og Løft-metodikk, samt 5m (en del av Løft). Hvilket verktøy som benyttes varierer ut ifra den enkelte ansattes behov og forutsetninger. Vi benytter ofte verktøyet JobPics. Noen ganger kan det være hensiktsmessig å prøve flere verktøy. En av våre ordinært ansatte har stilling som jobbveileder og har ansvaret for dette arbeidet, men alltid i samspill med primærkontakter. Nordpolen jobber aktivt for at arbeidsoppgavene som tilbys eksternt skal ha tilknytning til lokalsamfunnet.

Av nye samarbeid i 2022 ønsker vi å nevne at vi har tre VTA-ansatte som har fått jobb som skuespillere i teatergruppa La Oss Le Ensemble. Gjennom audition i mars, ble skuespillerne plukket ut. De har øvd på Sagene samfunnshus èn dag i uka, samt deltatt på forestillingen «Karusell».

Vebjørn, Øyvind og Maja i forestillingen «Karusell».

Et annet nytt samarbeid verdt å nevne er Cosgear AS. Dette er et spennende nytt prosjekt hvor vi får jobbet tett på ny teknologi og utvikling. Cosplay har utviklet seg til å bli en hobby for flere, og Cosgear har automatisert deler av utkledningen som vi hjelper til med å montere sammen. Vi har et fast team som én gang

i uken drar på ekstern arbeidstrening i deres lokaler. Arbeidsoppgavene er å sette sammen ulike deler og motorer, montere datakort etc.

Gjennom 2022 hadde ansatte ved Nordpolen arbeidsavtaler med følgende bedrifter:

- Sagene Brannstasjon: Her jobber en av våre VTA-ansatte hver fredag med vask og rengjøring av biler. Dette har han gjort i 16 år og blir satt stor pris på av brannstasjonen.
- SALT Art & music: Klargjøring for kveldens arrangementer på serveringsområdet innendørs, for det meste innebærer dette rydding og vasking. Videre ansvar for at uteområdet er velstelt; vanne blomster, urter, plukke søppel og feie. Samt vasking og klargjøring av badestamper og badstuer. 6 VTA-ansatte jobber på Salt, i ulike team.
- Datek: En av våre VTA-ansatte jobber hos Datek. Der jobber han med å rydde i kabler og ledninger, er hjelpemann på bil samt utfører annet forefallende arbeid.
- Coop Extra Storo: To VTA-ansatte jobber på Coop Extra Storo med å fylle varer i hyllene og rydde panteflasker.
- Lokal Harbitz: To av våre VTA-ansatte som vanligvis jobber på vårt produksjonskjøkken har jobbet èn dag i uken på Lokal Harbitz. Der bistod de med alt fra vedlikehold og påfyll av varer til å lage enkel mat, ta oppvask og yte service som å fylle på vann, hente bestikk og tenne lys på bordene til gjester.
- Viken Renhold: 1 VTA-ansatt har hatt renhold av gymsal og 3 bad på Ragna Ringdals Dagsenter. Han støvsuger, mopper og vasker toaletter.
- CosGear: 1 VTA ansatt og 1 lærerkandidat jobber hos Coasgear en dag i uka. De setter sammen deler til produkter, som er elektriske haler og ører. Dette er en ny og spennende samarbeidspartner for oss.
- La Oss Le Ensemble: 3 VTA-ansatte har jobbet her som skuespillere. De har hatt èn øvelse i uka og to forestillinger. Teateret har øvingslokaler i Sagene samfunnshus og samarbeider tett med bydelen.
- Bjølsenhjemmet: Vi har 1 VTA-ansatt som har jobbet her som spisevenn 1 dag i uka, i forbindelse med et prosjekt som Bjølsenhjemmet gjennomfører. Prosjektet har som mål å øke matlysten blant beboerne ved å gi de hyggelige rammer rundt måltidet.
- 1 deltaker ved vår VTA-avdeling fikk jobb på Lilleaker skole gjennom Helt med. Jobben består i å være servicemedarbeider ved skolen, hvor oppgavene er å forberede møter, holde orden i felleslokaler, hjelpe til i resepsjonen og dele ut melk i storefri.

Noor er fornøyd med å ha fått stillingen som servicemedarbeider på Lilleaker skole.

Faglig arbeid, kurs og kompetanse

Alle ansatte i VTA-avdelingen har sin egen individuelle plan, som inneholder målsetninger for kommende periode. Alle har en primærkontakt og gjennomfører både medarbeidersamtale og diverse samtaler gjennom året. Vi leverer en årsrapport på alle de ansatte hvert år. Vi følger kravspesifikasjonen og samarbeidsavtalen med NAV Tiltak. Kravene for gjennomføringen av VTA-tiltaket er store, og vi jobber kontinuerlig med å levere høy faglig kvalitet både i rapporter og den daglige veiledningen som gis våre ansatte.

I 2023 vil vi fortsette med vårt fokus på at enda flere VTA-ansatte skal få jobbe i ordinært arbeidsmarked, ved å ta i bruk metoder og rutiner fra kvalifiseringsprogrammet vårt.

Vi jobber stadig med å øke kompetansen hos alle våre ansatte, og i 2022 ble våre VTA-ansatte tilbudt ulike kurs og kompetansehevende tiltak. Noen av kursene var rettet mot bestemte arbeidsområder. Kursene ble arrangert i våre egne lokaler. Et av kursene ble holdt av en ekstern aktør, og de øvrige av våre arbeidsledere. Det ble delt ut kursbevis og alle fikk anledning til å evaluere kursene i ettertid. Følgende kurs ble arrangert for VTA-ansatte i 2022:

- Digitalisering og digitale tjenester.
- Arbeidslivskunnskap.
- Karriereveiledning.
- Kosthold ernæring og helse ved ernæringsfysiolog fra Myrens Trening.
- IK-mat for VTA-ansatte som jobber på kjøkkenet.
- Karrierelæring; Innsyn i ulike karrierelæringsaktiviteter som kan bidra til refleksjon og karrierelæring.
- Muligheter i eksternt arbeidsliv.

Arbeidsmiljø

Vi gjennomfører brukerundersøkelse for alle VTA-ansatte hvert år. 28 ansatte i VTA-avdelingen svarte på undersøkelsen i 2022. Undersøkelsen viser også i år at våre VTA-ansatte trives godt på jobben. For det meste er svarene positive, men vi har satt inn noen forbedringstiltak. Struktur er en ting hele bedriften jobber målbevisst med og har fokus på, og har hatt fokus på en stund. Samtidig med brukerundersøkelsen innførte vi et daglig morgenmøte for VTA-avdelingen hvor alle får vite hvilke oppdrag vi har den dagen, ting som skal skje og hva hver enkelt skal jobbe med. Vi har også en oppsummering på slutten av dagen, hvor vi tar opp det vi snakket om på morgenmøtet, evaluerer hvordan dagen har vært og snakker om hva vi skal gjøre dagen etter. Vi vil fortsette med å gjøre strukturen enda tydeligere for alle. En utfordring vi opplever i våre lokaler, er støy. Vi har et åpent lokale og store rom. Dette kommer også frem i undersøkelsen. Av tiltak vi har satt inn, er å bruke flere mindre rom på huset.

Verdensdagen for psykisk helse markerte vi i år på et arrangement på Sens Arbeidsinkludering på Løren. Her fikk vi blant annet se et foredrag med Adil Khan. Temaet i år var Vi trenger hverandre og #løftblikket. Etter to år i krisemodus med pandemi og krig, ble ensomhet og utenforskap årets tema. Spesielt for marginaliserte grupper, hvor utenforskapet kan bli enda større.

Livskvalitet

Vi er en arbeidsplass som opptatt av livskvalitet og livsmestring for alle som jobber her. Vi har fokus på kosthold og ernæring, samt fysisk aktivitet. Vi serverer sunn mat på vårt kjøkken til lunsj, samt frukt i pausen senere på dagen. Vi går turer langs Akerselva to ganger i uka. Hver dag før lunsj danser vi i 10 minutter. Vi har en avtale med Myrens Trening hvor vi har egen sal og egen instruktør hver torsdag. Til denne timen er alle på huset invitert med. Timen innebærer både puls og styrke. Vår instruktør er ernæringsfysiolog og holder også kurs for oss innenfor kosthold. På noen av kursene er det også praktisk matlaging (og sunne enkle løsninger på kjøkkenet) som står på agendaen. Vi har sett god utvikling hos flere av våre ansatte når det kommer til styrke og fysisk form.

Caroline Bråthen fra Myrens Trening, sammen med Vebjørn og Navid

Jorunn er klar for tur

Gjengen her gleder seg til dagens økt på Myrens Trening
(Salih, Vebjørn, Eirik, Ketil, Nils og Seb)

Vårfest og julebord

I 2022 arrangerte vi vårfest i mai og julebord i desember. Som alltid er dette vellykket og gøy. Vårfesten hadde vi i egne lokaler på Myrens Verksted, mens julebordet ble igjen feiret på Linne hotell.

Maja, Thomas, Hussein, Hassan, Jawad, Øyvind og Lasse på julebord.

Vi delte ut priser på årets julebord, til ansatte som har utmerket seg spesielt gjennom 2022.

Årets kollega 2022
KENNETH

Kenneth er en raus og arbeidsglad kollega som kommer først på jobb om morningen. Han ordner og fikser det meste. Han tar godt vare på sine kollegaer.

Årets medarbeider 2022
STINE

Stine er klok og raus, og har raskt blitt en svært viktig medarbeider for oss. Hun oser av godt humør, trygghet, lojalitet og rettferdighet.
Vakker både inni og utenpå!

Planer og mål for 2023

Nordpolen Industrier har følgende planer og mål for 2023. Vår strategiplan, prosjektene våre, kravspesifikasjonen og avtalen vår med NAV Tiltak er noen av underlagene for målene våre videre.

1. **Være en prioritert kompetansebedrift.**

Vi ønsker å være en prioritert kompetansebedrift. Vi vil ha gode fagstrategier og mål for de ulike tiltakene, og vi vil ha fokus på tverrfaglig utvikling. Vi ønsker kompetanseheving hos ordinært ansatte for å dekke eventuelle gap i forhold til kravene i kravspesifikasjonen. Vi vil vurdere å ha lærlinger og studenter innenfor våre fagområder. Dette innebærer kompetanseheving på flere områder:

- Øke kompetanse for ordinært ansatte innen basiskompetansekartlegging og undervisning.
- Vi ønsker å tilby undervisning som gir formell kompetanse innen helsefag og barne- og ungdomsarbeid.
- Vi skal implementere kvalitetsrammeverket for karriereveiledning.
- Benytte SE som systematisk metodikk for å kartlegge arbeidstakernes ønsker og behov for hospitering, samt Nordpolens kvalifiseringsprogram. Mål om at minimum 50% av VTA-ansatte skal ha arbeidstrening eksternt.
- Videreutvikle faglig samarbeid på tvers av avdelingene.

2. **Digitalisering av bedriften.**
   - Modernisere hele bedriften med digitale løsninger.
   - Innføre og gi opplæring i nye digitale systemer og løsninger; PlusOffice, fraværsføring, betalingsløsning og Sharepoint.
   - Utvikle og gjennomføre e-læringskurs og webinarer.

3. **Markedsarbeid.**
   - Opprette en markedsgruppe på Nordpolen. Jobbe aktivt etter en markedsplan og en plan for visuell profil/profilering, videreutvikle CRM-systemet vårt og jobbe mer konkret med merkevarebygging.
   - Utvikle nye former for arbeidsoppdrag og samarbeid, delta i anbudsprosesser og tilby ulike og nye tjenester til markedet.
   - Øke arbeidsoppgaver og sysselsetting i VTA avdelingen, og skaffe flere typer arbeidsoppdrag.
   - Vi skal markedsføre oss som en bærekraftig bedrift, bedre synliggjøring av bærekraftmålene og velge flere bærekraftige løsninger.
   - Opprette nye samarbeid med bedrifter og organisasjoner, nettverksbygging.

Arbeidsglede og inkludering på

NORDPOLEN