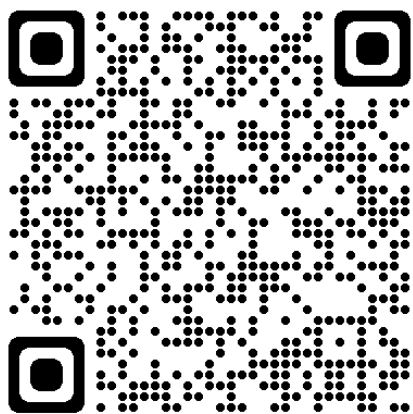


Tiltaksrapport 2023

- 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:

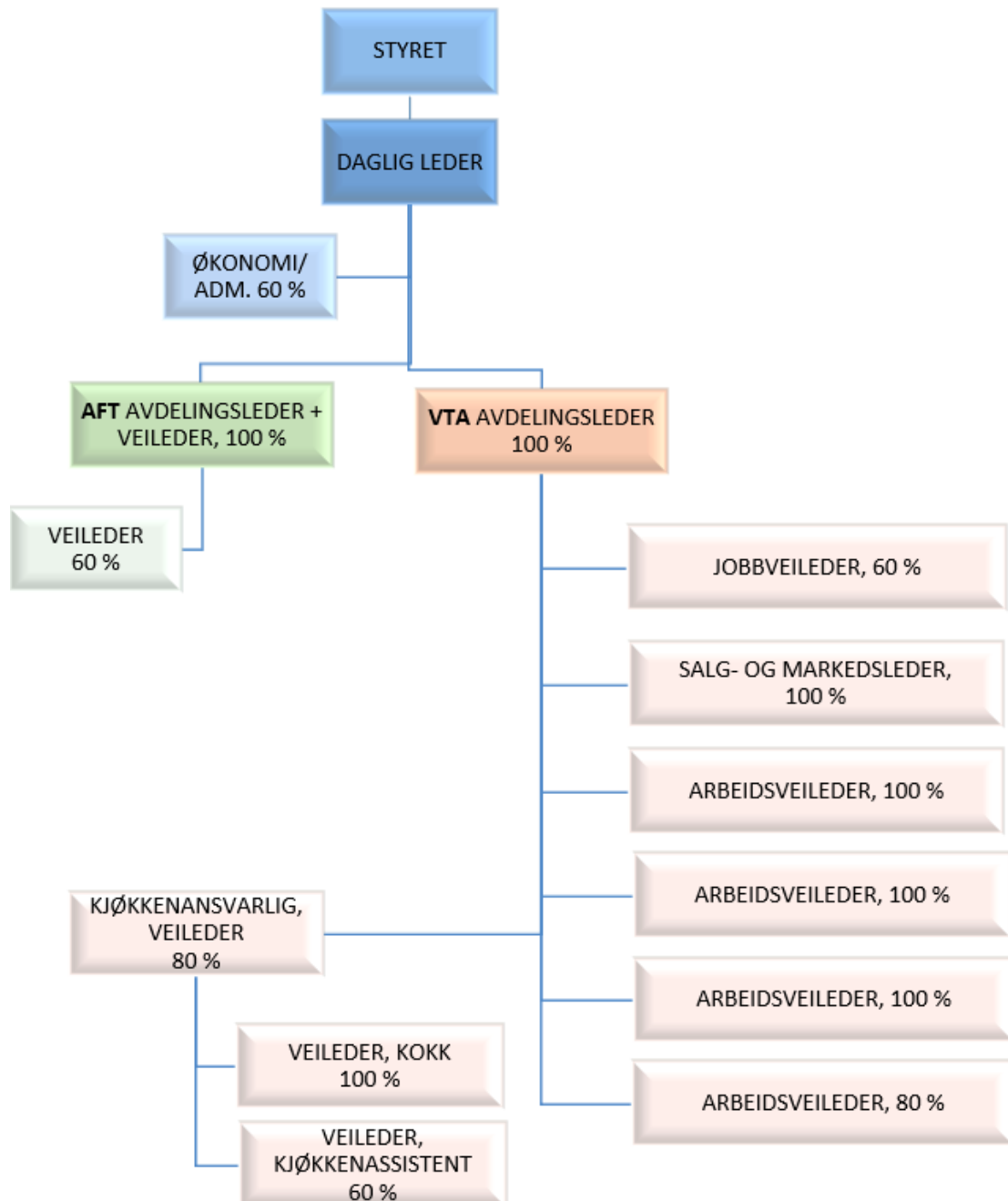
Myrens Verksted 6E, 0473 Oslo

Postadresse:

Bentsebrugata 20, 0476 Oslo

NORDPOLEN

Organisasjonskart 2023 Nordpolen Industrier AS (per 31.12.2023)



NORDPOLEN

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 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 %). Ragna Ringdals Dagsenter feiret 70 år i 2023. Hver dag jobber dette ressursenteret for å skape den gode hverdagen for mange som trenger det. Vi er stolte av å være en del av denne inkluderende og rause bedriften! ❤️



Nordpolen er på plass under Ragna Ringdals 70-årsmarkering i Hans Nielsen Hauges gate 22. september. Rune og Vebjørn ankommer på rød løper, og hygger seg sammen med Vigdis og Aina på feiringen.

Nordpolen 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 2023 hadde bedriften et overskudd på kr. 1 200 000,- (ikke revidert). 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.

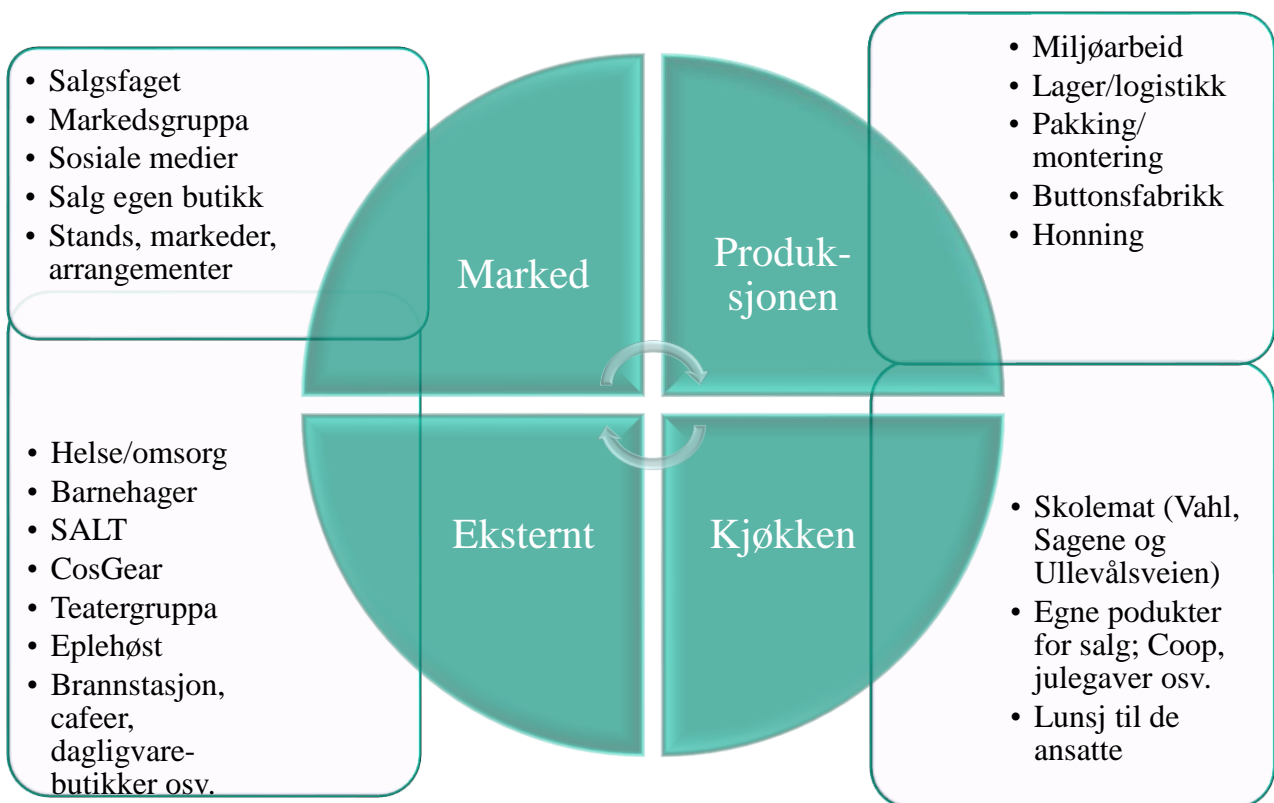
Tiltak og tilbud

I 2023 hadde vi 10 AFT-plasser (Arbeidsforberedende trening) og 31 VTA-plasser (Varig tilrettelagt arbeid).

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 fagutdanning kombinert med tilpasset undervisning i videregående skole. Vi har lærekandidater i salgsfaget og logistikkfaget. I 2023 har vi hatt 5 lærekandidater hos oss.

Arbeidstreningssarenaer på Nordpolen Industrier i 2023:



AFT-deltakere har muligheten til å jobbe ved alle våre arenaer. I produksjonen jobber de som miljøarbeidere eller arbeidsveiledere. AFT-deltakere har arbeidspraksis i flere eksterne bedrifter, de fleste innen helse/omsorg. Vi har et nært samarbeid med Ragna Ringdals Dagsenter, Ragnas Hage barnehage, samt flere boliger for utviklingshemmede. Her er det flere som har arbeidspraksis og også har fått 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 utdanning, 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. 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. Nordpolen møter flere av FNs bærekraftsmål i sitt daglige arbeid. God helse og livskvalitet (3) og anstendig arbeid (8) er to av disse. Videre ser vi det som helt nødvendig og åpenbart at samarbeid (17) er nøkkelen til å nå målene, og at vi har søkelys på gode samarbeidspartnere for å skape en bærekraftig arbeidsplass. Vi har et pågående prosjekt om bærekraft og ønsker å fokusere enda mer på disse de neste årene. Det blir stadig viktigere å velge bærekraftige løsninger. I vår bransje hvor sosial bærekraft allerede står sterkt ligger det et mulighetsrom i å ta en tydelig posisjon i markedet og skille oss ut blant andre inkluderingsbedrifter. Målet er å implementere bærekraft som en del av Nordpolens forretningsstrategi og på den måten gjøre oss til en mer synlig og attraktiv samarbeidspartner for det private markedet.

Lokalmiljø

Vi flyttet inn lokalene våre på Myrens verksted 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 trives veldig godt her på Torshov. I stadig større grad benytter vi lokalmiljøet vårt og nye lokale samarbeid tar form.



Fra julemarked hos vår fine nabo Vøienvolden gård.

Kvalitetsarbeid – eQuass

Tiltaksarrangøren skal ha et sertifiseringssystem for kvalitetssikring av primærvirkomheten. 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. Vårt konsept for kvalitet skal bidra til å sikre ønsket kvalitet i henhold til de tjenester vi leverer, samt sikre at vi forvalter oppgavene overfor NAV, ansatte, tiltaksdeltagere, samarbeidspartnere og miljø, på en god og betryggende måte. Nordpolen forplikter seg til å jobbe i tråd med kvalitetskonseptet ved bl.a. å jobbe med kontinuerlig forbedring og langsiktige mål.

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 skal ta opp temaer som kommenteres av både Nordpolen og revisor. I hovedsak dreier dette seg om informasjon om prioriteringer og fremdriften i gjennomføringen av forbedringsforslagene i revisjonsrapporten og andre forbedringstiltak.

En generell kommentar fra revisor til vår første Framdriftsrapport etter revisjonen i 2022 var: «Nordpolen Industrier viste ved siste revisjon at de har et tydelig fokus på kvalitetsarbeidet. Denne framdriftsrapporten viser at de fortsetter sitt gode arbeid, og jeg ønsker bedriften lykke til videre.» Fra EQUASS Officer European Platform for Rehabilitation -



EQUASS: «There is consistency between the areas for suggested improvements in the audit report and the ones improved in the progress report».

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). Administrerende direktør og kvalitetsansvarlig ved Nordpolen holder seg til enhver tid oppdatert og viderefører 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.

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.

Kvalitetsrammeverket i karriereveiledning, som er utarbeidet av HK Dir (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse), er et verktøy vi anvender både i gruppeveiledning og individuelt. Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning er et nyttig verktøy for utvikling av kvalitet i karriereveiledning.

For 2024 har vi som mål å utvikle kompetansen vår på MI (Motiverende Intervju).

Arbeidsmiljø

Vi er 14 ordinært ansatte ved bedriften per 31.12.2023, 12,3 årsverk. Av disse er 8 ansatt i 100 % stilling. En person har en 90 % stilling, to personer har en 80 % og tre personer har en 60 % stilling. Av de 12 ordinært ansatte er det 4 menn og 8 damer. Videre har vi flere vikarer som har jobbet som arbeidsveiledere i VTA-avdelingen ved behov gjennom året. Styret vårt består av 3 damer (inkludert styreleder) og 2 menn.

Det er flere nyansatte på Nordpolen i 2023;

Claudia Martotaroeno startet på kjøkkenet vårt i januar 2023, som veileder og kjøkkenassistent i en 80 % stilling. I september utvidet vi med en ny veileder og kokk i 100 % stilling på kjøkkenet. Vi ansatte Evy Aven i denne stillingen. Jan Briseid startet hos oss som arbeidsveileder i VTA-avdelingen høsten 2023. Han har primærkontaktsansvar for VTA-deltakere, samt ansvar for lærekandidatene ved bedriften. Ruben Løvli overtok stillingen som salg- og markedsleder fra 1. september, etter Elisabeth Fanum. Han jobber med nye kunder, kontrakter og prosjekter. Alle fire har vært viktige tilskudd til vår bedrift og gjør en fremragende jobb hos oss.

Økonomiansvarlig Torgeir Ambriz Standal jobber fremdeles med økonomi, lønn og driftsavtaler, men nå på timer og ikke en fast prosent stilling som det var tidligere. Mer fleksibilitet for han og oss.

Ledergruppa ved bedriften består av avdelingsleder VTA, avdelingsleder AFT og administrerende direktør. Andre stillinger bidrar inn i ledergruppa ved behov. Etter en styresak i 2023, ble tittelen på daglig leder endret til administrerende direktør.

Vi har hatt 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 skrevet 24 avviksmeldinger i 2023. Avviksmeldingene handler om mindre brudd på instruks/prosedyre/rutiner i vår produksjon eller i forhold til drift og lokaler. Avvikene har doblet seg fra 2022. Det handler nok mye om at vi har blitt flinkere til å føre avvikene, og kommet godt i gang med fagsystemet vårt PlusOffice hvor det er enkelt å føre avvikene. En ansatt/leder står alltid som ansvarlig for å sette inn et tiltak og lukke avviket.

Nordpolen har en hovedtillitsvalgt i Forbundet for ledelse og teknikk (FLT), som er valgt av de 7 fagorganiserte arbeidstakere ved bedriften. FLT er et LO-forbund. FLT og Industri Energi (IE) slo seg i november 2023 sammen til ett forbund, foreløpig navn er IE&FLT.

Bedriftshelsetjenesten og HMS-arbeidet følges opp av Nordpolens verneombud gjennom hele året; Ketil Blix-Nilsen. Nordpolen hadde i 2023 en avtale med Arca Bedriftshelsetjeneste om levering av bedriftshelsetjenester. Gjennom Arca har vi gjennomført en HMS-grunnpakke på 6 timer som inkluderer bl.a. handlingsplanmøter og en årsrapport. De har bistått oss med gjennomføringen av arbeidsmiljøundersøkelse.

I 2024 vil vi starte med Arbeidsmiljøutvalg (AMU) ved bedriften og Arca vil bistå oss i dette arbeidet.

Brukerundersøkelse og organisasjonsendring.

Vi gjennomfører brukerundersøkelse for ordinært ansatte hvert år. Bedriftshelsetjenesten Arca utfører undersøkelsen for oss. Etter resultatene på brukerundersøkelsen for ordinært ansatte i 2021, satte vi i gang en gjennomgang av strukturen ved bedriften og august 2022 hadde vi klart et nytt organisasjonskart. Det nye kartet innebar flere ordinært ansatte og vi rekrutterte en avdelingsleder for VTA i nyopprettet stilling. Deretter så vi at det var behov for å øke antall ansatte ved kjøkkenavdelingen også, og ansatte høsten 2023 en kokk i en nyopprettet 100% stilling. Vi har fordelt primærkontraktsansvaret i VTA-avdeling hovedsakelig mellom to arbeidsveiledere. Tidligere var dette ansvaret fordelt mellom mange, men på denne måten ønsker vi å profesjonalisere arbeidet.

Gjennomgang av brukerundersøkelsens resultater for 2023 ble gjennomgått med Arca og ledergruppa.

De viktigste punktene å jobbe videre med er:

- Tilbakemeldingskultur på jobben.
- Anerkjennelse når arbeidet du har gjort er bra.
- Får veiledning når du trenger det.

På vårens arbeidsseminar i juni 2023 jobbet vi videre med tilbakemelding- og veiledningskultur. Videre ønsker vi å bruke arbeidsseminaret vårt på våren 2024 til å jobbe med veiledning, kollegaveiledning og sosial støtte/tilbakemeldinger/anerkjennelse. Dette ønsker vi å samkjøre/kombinere med et kurs i Motiverende intervju (MI).

Forbedringsprosjekter i 2023

Nordpolen har hatt følgende forbedringsprosjekter i 2023:

Bærekraft

Hvordan skal vi velge bærekraftige løsninger for vår bedrift?

Dette prosjektet ble startet i 2023, men vil fortsette ut 2026. 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 fokuset på kortreist og lokal forankring og sirkulærøkonomi. Vi skal også vise hvordan andre bedrifter kan være med å bidra til inkludering og mangfold ved å handle produkter av oss. Å starte med bærekraftsrapportering, samt å bli sertifisert Miljøfyrtårn er to av målsetningene våre.

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. Dette prosjektet varer i første omgang ut 2024.

Karriereveiledning

Hvordan øke kunnskapen om karriereveiledning generelt for veilederne, samt ta i bruk flere kartleggingsverktøy?

Dette prosjektet har vart siden 2022 og vi har implementert Kvalifiseringsprogrammet i bedriften. Gjennom ASVL ble vi invitert til å delta i et prosjekt om Karrierelæring sammen med blant annet HK Dir (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse). De har utviklet et kvalitetsrammeverk for karriereveiledning, et verktøy for karrierelæring. Vi legger vekt på fire områder; kompetansestandarder, karrierekompetanse, etikk og kvalitetssikring. Vi tilbyr forskjellige karrierelæringsaktiviteter som kan fremme refleksjon og karrierelæring. Målet med prosjektet var et helhetlig system for karriereveiledning. Prosjektet skal avsluttes juni 2024 og da skal karriereveiledning være en tydelig og implementert del av rutinene i bedriften.

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 arbeids glede. 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 31.12.2023:

Person	Stilling	Avdeling, stillingsprosent	Utdanning
<i>Ansatt 1</i>	Avdelingsleder AFT	AFT 100% stilling	Høyere utdanning innen miljøterapi, pedagogikk, personalpsykologi, prosjektledelse, coaching og karriereveiledning.
<i>Ansatt 2</i>	Avdelingsleder VTA	VTA 100 % stilling	Bachelor i teknologiledelse, samt videreutdanning innen coaching, prosjektledelse, organisasjonspsykologi mm. Utdannet møbelsnekker.
<i>Ansatt 3</i>	Økonomiansvarlig	Administrasjonen Timesbasert avtale, ca. 60% stilling	Business Administration fra California State University, samt økonomi og administrasjon fra Høyskolen i Molde.
<i>Ansatt 4</i>	Fagansvarlig + veileder kjøkken	Kjøkken, VTA 90% stilling	Kokk. Bachelor i ledelse og markedsføring. Prosjektledelse. Agronom.
<i>Ansatt 5</i>	Veileder kjøkken	Kjøkken, VTA 60% stilling	Bred realkompetanse.
<i>Ansatt 6</i>	Veileder kjøkken	Kjøkken, VTA 100% stilling	Kokk og konditor.
<i>Ansatt 7</i>	Veileder AFT	AFT 60% stilling.	Almennlærer (barne- og ungdomsskole) med bachelor i migrasjonspedagogikk.
<i>Ansatt 8</i>	Jobbveileder. Oppfølging i ordinært arbeid	VTA 60% stilling	Ergoterapeut. Videreutdanning i ledelse.
<i>Ansatt 9</i>	Salg- og markedsleder	VTA 100% stilling	Bachelor økonomi og forretningsjus.
<i>Ansatt 10</i>	Arbeidsveileder	VTA 80% stilling	Bred realkompetanse.
<i>Ansatt 11</i>	Arbeidsveileder	VTA 100% stilling	Universitetsfag/enkeltemner innenfor astronomi, kunsthøgskole, litteratur, retorikk, filosofi og idehistorie.
<i>Ansatt 12</i>	Arbeidsveileder	VTA 100% stilling	Vernepleier. Videreutdanning i utviklingshemming og psykisk helse.
<i>Ansatt 13</i>	Arbeidsveileder	VTA 100 % stilling.	Cand. mag. i psykologi fra UiO.
<i>Ansatt 14</i>	Administrerende direktør	Administrasjon 100% stilling	Høyere utdanning innen psykologi, prosjektledelse og endringsledelse. Bedriftspedagog fra Høyskolen i Oslo og Akershus.

Fagutvikling og kompetanseheving for ordinært ansatte i 2023.

For Nordpolen er ansattes kompetanse en sentral kilden til verdiskapning. Det er derfor av stor betydning hvordan vi tilrettelegger for faglig utvikling av våre ansatte, og hvordan vi utnytter våre ressurser og sammensetningen av dem. Vi utarbeider og følger en Kompetanseutviklingsplan. Her har vi også definert kompetansekrav til de enkelte stillingene ved bedriften. Målsettingen med planen for perioden 2023 var 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, samt strategiplan. Kompetanseutviklingen skal skje både kollektivt og individuelt, med hovedvekt på kollektiv opplæring og kunnskapsdeling.



Årsmøtet for ASVL Øst ble arrangert på Comfort Hotel Union, Drammen. Her er Richard og Rune fra Nordpolen sammen med Lars Sevattal fra OPT.

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, tiltakenes kravspesifikasjon og veiledermatrisen.



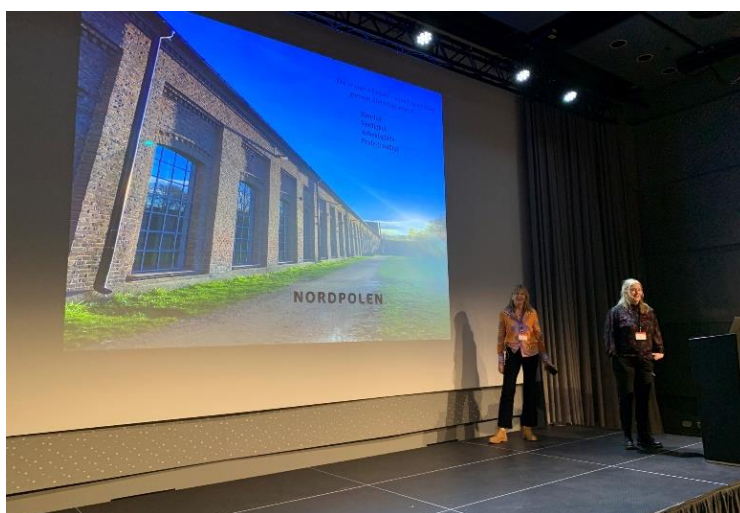
Tre kollegaer på NfU-konferansen «Det handler om å bli sett og hørt».

Følgende kurs ble gjennomført i rapporteringsåret 2023:

Kompetansetiltak, arrangør	Arrangement	Tema
<p>Bransjeforeningen ASVL</p>	<p>AFT-dagen: Ungt utenforskap. Arbeid & Inkludering og ASVL</p> <p>Årsmøte ASVL distrikt Øst på Comfort Hotel Union i Drammen.</p> <p>Fagkonferansen på Gardermoen: Bransjenytt og faglig utveksling og inspirasjon.</p> <p>ASVLs landsmøte Kristiansand</p> <p>Høstkonferansen til ASVL på Hotel Bristol</p> <p>Fra svingdør til jobbfastholdelse. Digitalt kurs.</p> <p>Basiskompetanse.</p>	<p>Økt fokus på AFT og lærekandidater, spesielt med tanke på utdanning. Hvordan inkludere unge som står utenfor arbeid og utdanning, kvalifisering og en vei inn i arbeidslivet, samt inspirasjon og ideer til hvordan du kan jobbe enda mer målrettet med AFT-tiltaket.</p> <p>Strategiprosess, info om ISO-sertifisering + bedriftsbesøk.</p> <p>Avdelingsleder på AFT og jobbveileder hos Nordpolen holdt et innlegg om erfaringer i bruk av kvalitetsrammeverket i karriereveiledning.</p> <p>Hvordan gjøre arbeid mulig for alle? Politiske innspill. ASVL presenterer ny nettside og bedre tiltaksmodeller. Rettigheter til mennesker med en utviklingshemming. Aktiv eierstyring. Et samfunn som gir rom for mangfold.</p> <p>Vekstbedrifter forsyner Norge med nødvendig arbeidskraft: NAV 2030 -NAV's nye virksomhetsstrategi, produksjon og verdiskapning, vi kvalifiserer medarbeidere for yrkene Norge trenger og arbeid i ordinære bedrifter og tett samarbeid med næringslivet.</p> <p>Arbeidskraft i en ny tid.</p> <p>Veiledere får opplæring i bruk av kartleggingsverktøyene i basiskompetanse, slik at de på selvstendig grunnlag kan gjennomføre testing med Rådgiveren og Veilederen Basis. Veiledere kan også bruke testene og resultatene til planlegging av opplæring og vite når man bør henvise til videre utredning.</p>
<p>NAV Tiltak og utdanningsetaten</p>	<p>NAV Tiltak og utdanningsetaten</p>	<p>Hva er fullføringsreformen og hvilke endringer vil komme for hvordan ungdom og voksne kan gjennomføre opplæring på videregående nivå?</p>

Bransjeforeningen Arbeid & inkludering	Samling for faglige ledere og mellomledere	Tverretattlig og tverrfaglig utviklingsarbeid. Effektive samarbeid igjennom psykologisk trygghet. Kunstig Intelligens.
Digiflow	Øke digital kompetanse	Tripletex, sharepoint og P.O. Indesign o.l.
Nordpolen Industrier	Arbeidsseminar	Arbeidsmiljø. Veiledning; kollegaveiledning og selvevaluering, samt kvalitetsrammeverket.
Handelshøyskolen BI	Endringsledelse, team og coaching. 15 studiepoeng.	Perspektiver på organisasjon, og ledelse; organisasjonskultur, gruppesamarbeid og motstand mot endringer. Endringsledelse: prosesser, fallgruver og suksessfaktorer. Kompetansedrevet endring: Utvikling av en organisasjon i nye retninger, en «lærende organisasjon», mobilisering av skjult kompetanse og hvordan legge en plan for kompetanseutvikling.
Grønnevikken og Bragd Utvikling	Jobbgledekonferansen	Digital konferanse for de som er ansatt i tilrettelagt arbeid. Agendaen var kompetanse, utvikling, medvirkning og muligheter.
NFU Norsk Forbund for Utviklingshemmede	NFU-konferansen «Det handler om å bli sett og hørt».	Agendaen var blant annet at alle har rett til et meningsfylt liv med arbeid og aktivitet, Stortingsmelding 8, arbeid i ordinære bedrifter og høyere utdanning. To statsråder og flere politikere deltok, samt representanter fra LO, Fellesforbundet, FO, NTNU, HeltMed og NFU.

Vi deltok også på flere webinar om temaer som arbeidsmiljø, pensjon, lønn og digital markedsføring.



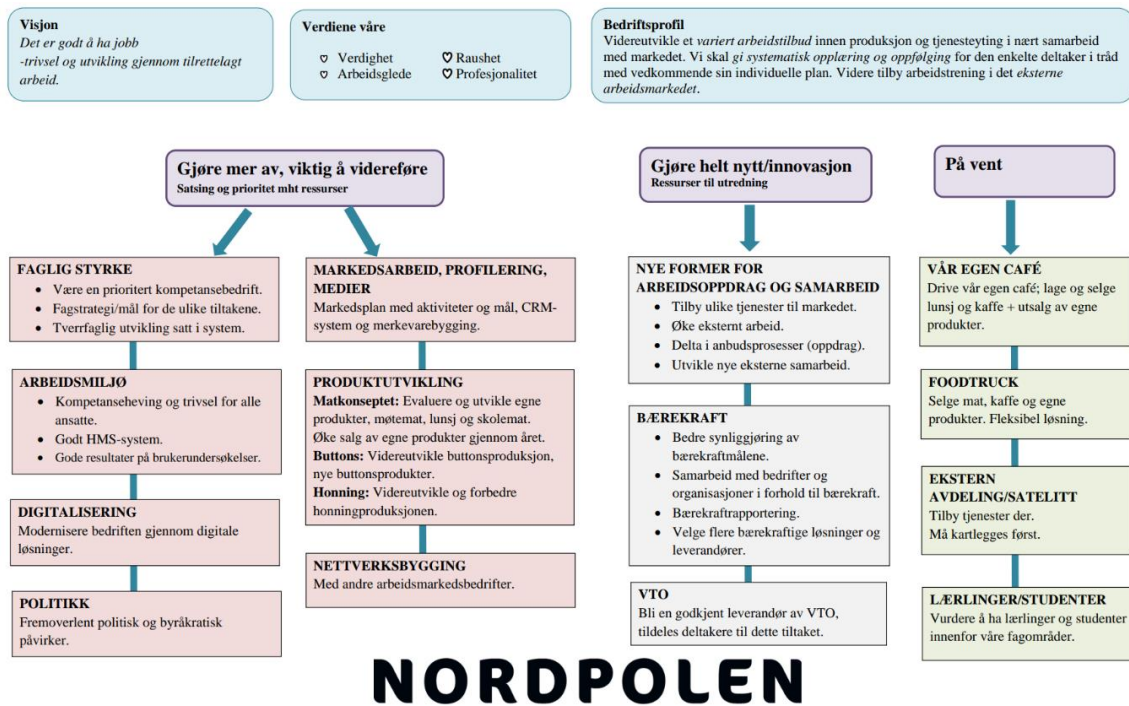
Liv Kristin og Marit fra Nordpolen er på Fagkonferansen til ASVL i mars og forteller om hvordan vi jobber med karriereveiledning.

For 2024 er planen å delta på faglige relevante seminarer og konferanser gjennom Arbeid & Inkludering, Nfu og ASVL, og evt flere aktører. Vi skal øke kompetansen vår på SE-metodikk, slik at flere ansatte får denne kunnskapen og det verktøyet. Vi skal øke kompetansen til alle ordinært ansatte på Motiverende intervju (MI), samt øke fokuset på veiledning, kollegaveiledning og sosial støtte/tilbakemeldinger/anerkjennelse. Videre skal vi øke kompetansen på digitale løsninger for alle ansatte ved bedriften.

Arbeidet med strategisk plan.

Strategiplanen vår ble utarbeidet på høsten 2022 gjennom SWOT-analyser av bedriften vår og faglige innspill på et styreseminar for alle ordinært ansatte og styret vårt. Strategiplanen er et dokument vi benytter i hverdagen som en retningsnor for arbeidet vårt og prosjektene våre.

Her er Nordpolen strategiske plan for 2023-2025:



Politisk arbeid og ASVL

Nordpolen 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. Administrerende direktør ved Nordpolen sitter i styret til ASVL Øst.



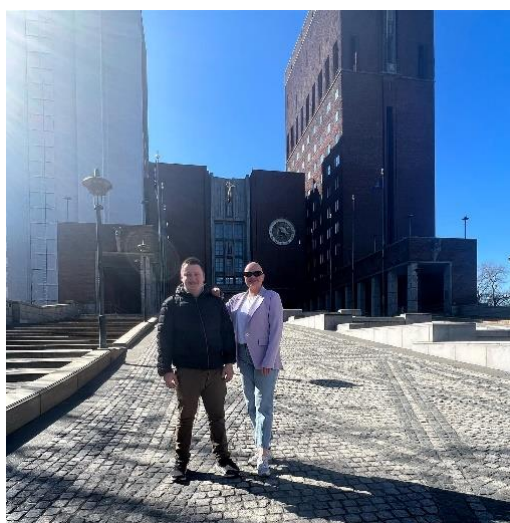
I Kristiansand på samling med ASVL, her er Aina og styreleder Vigdis fra Nordpolen sammen med Britt Villa fra Asker Produkt og Skjalg Havåg fra Oslo Kollega.

Hele Nordpolen ble invitert av Arbeiderpartiets stortingsgruppe, og daværende stortingsrepresentant Lubna Jaffery, til et besøk på Stortinget i februar 2023. Vi fikk omvisning og historier, og ikke minst nybakte boller i Stortingets kjeller. En lærerik og inspirerende dag.



Nordpolen hygger seg i vandrehallen på Stortinget.

Anskaffelsesforum ble arrangert i Oslo Rådhus i april i regi av Velferdsetaten, Byrådsavdelingen for næring og eierskap, Byrådsavdelingen for arbeid, integrering og sosiale tjenester og Utviklings- og kompetanseetaten. Alle inkluderingsbedrifter fra Oslo hvor kommunen er helt eller delvis eier deltok; OPT, Oslo Kollega, Unikum, Spir, Fossheim og Nordpolen. Bakgrunnen for forumet var økt informasjon og bruk av reserverte kontrakter i Oslo kommune, og verdien av å bruke innkjøp aktivt som et verktøy for inkludering. Her ligger det et stort mulighetsrom for vår bransje.



Helene og Eirik presenterte Nordpolen på Anskaffelsesforum i Oslo Rådhus.

Årets viktigste frokost er en fast markering i regi av ASVL, hvor vi blant annet inviterer politikere til å spise frokost med oss. Årets viktigste frokost ble arrangert 13. juni 2023 og det var et stort lokalt arrangement, samt godt oppmøte på Eidsvoll's plass. Nordpolen var så klart på plass foran Stortinget. Budskapet for arrangementet var 1000 flere tilrettelagte jobber i statsbudsjettet! Arrangementet fikk god dekning i landet to største TV-kanaler. Både NRK og TV2Nyhetskanalen sendte direkte.



Nordpolens representanter på Årets viktigste frokost sammen med ASVL og de andre inkluderingsbedriftene i Oslo-området.

To ansatte fra Nordpolen deltok på en paneldebatt i regi av Downs Syndrom Norge. Debatten hadde tittelen «Snakk om Downs» og samtalene omhandlet hverdagsutfordringer og -gleder.

Vi deltok på «Muligheter for alle» i Oslo Rådhus 31. oktober 2023. Oslo kommune ved Velferdsetaten arrangerte dette i samarbeid med Stiftelsen HELT MED. Temaet for dagen var jobb og aktiviteter for mennesker med utviklingshemming og tilsvarende bistandsbehov.



Nordpolen deltok på Oslo kommune sitt arrangement «Muligheter for alle» i Oslo Rådhus; Eva, Eirik, Liv Kristin og Ruben.

Vi hadde et veldig hyggelig besøk av kultur- og likestillingsminister Lubna Jaffery hos oss på Myrens verksted rett før jul. Hun hadde samtaler med VTA-ansatte om viktigheten av å ha et meningsfullt arbeid å gå til, samt at hun ønsket å kjøpe julegaver.



Kultur- og likestillingsminister Lubna Jaffery sammen med Eirik, Anne Kristine og Hedda.

En arbeidsgruppe er etablert etter initiativ fra ASVL og Arbeid & Inkludering, hvor målet er å få etablert et Opplæringskontor i Oslo. Bransjeorganisasjonene har på ulike måter forsøkt å bidra til en slik organisering tidligere, men det har ikke lyktes. Målet nå er å etablere et opplæringskontor og arbeidet vil fortsette utover i 2024. Avdelingsleder for VTA på Nordpolen er representert i denne gruppa.

Vi har et godt samarbeid med Byrådsavdelingen for næring og eierskap, og avholder jevnliges kontaktmøter i tillegg til generalforsamling. Våre kontaktpersoner i byrådsavdelingen har i 2023 vært Svein Mygland og Trine Skotte Høvset.

Markedsføring i 2023

Vi har gjennom 2023 markedsført Nordpolen jevnlig på sosiale medier, gjennom instagram, facebook, linkedin og tiktok. Vi bruker plattformene til å informere om Nordpolen og oss som jobber her, våre hverdager, arbeidsoppgaver, kurs, muligheter og suksesshistorier. Vi ønsker å vise hva inkluderende arbeidsliv er i praksis, samt synliggjøre hvilke muligheter som kan finnes. Våre verdier profesjonalitet og verdighet er med oss når vi velger innholdet, og alle GDPR-regler er ivaretatt. Videre ønsker vi å oppnå nye samarbeid med flere kunder, og øke arbeidsoppdrag samt salg av egne produkter. Vi får mange positive tilbakemeldinger fra mennesker som ser oss gjennom sosiale medier. 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.

Tre av våre ansatte har gjennom året jobbet i teatergruppa La Oss Le Ensemble. Tre av våre ansatte har deltatt på innspillingen av TV-serien «Cammo» sesong 2. Vi deltar på diverse aktiviteter gjennom året, for eksempel på stand på vårt lokale Sandakersenter.

Vi deltok på julemarkedet på Vøienvolden gård, og vi arrangerte et julemarked i egne lokaler. Det er alltid veldig hyggelig og mange venner, kunder, familie og bekjente kommer innom for julestemning, et glass med Nordpolen-gløgg og for å handle meningsfulle julegaver. Julemarkedet var en suksess!



God stemning på julemarkedet på Myrens. Kenneth jobber hver fredag på Sagene Brannstasjon, og hans kollegaer i Oslo Brann -og redningsetat dukket også opp.

MARKEDSGRUPPA!

Nordpolen har nå en egen markedsgruppe! Denne ble opprettet januar 2023. Oppgavene er å synliggjøre det viktige arbeidet vårt, og da spesielt gjennom presentasjon, kampanjer, markeder, stands, salg, butikk og sosiale medier. I tillegg lager de en intern avis, med intervjuer og reportasjer.



Vår interne avis MYRAPOSTEN ble lansert med en fest juni 2023. Her ved to medlemmer av markedsgruppa, Salih og Nils.

PECHA KUCHA!

Et av årets høydepunkt for Nordpolen, var vår deltakelse på Pecha Kucha vol. 56 på DogA (Design og Arkitektur Norge, Hausmannsgate 16). På en Pecha Kucha-kveld er det flere personer som formidler sitt budskap til publikum, og formatet er på 20 bilder som skal vises i 20 sekunder. Nordpolen ble invitert for å fortelle vårt budskap. Som Pecha Kucha selv skrev på sine sider:

«Helene og Eirik jobber på Nordpolen. Der oppe (Nordpolen på Torshov) jobber de med å løse en stor samfunnsmessig utfordring, nemlig å skaffe arbeid til de som kunne stått på utsida. 8 av 10 mennesker med en utviklingshemming står utenfor arbeidslivet, men trenger det egentlig å være sånn?

Når Helene og Eirik kommer til PechaKucha skal de fortelle om hva det kan bety å ha en jobb, og å snikksnakke litt om det å ha en drøm».

Publikum fikk bli med på historier rundt det å ha en jobb og en karriere. Etter applausen å dømme, ble flere av oss begeistra for det vi jobber med hver dag.



Helene og Eirik holdt et profesjonelt og rørende innlegg fra scenen på DogA. De fortalte blant annet historien om Kenneth som drømte om å bli brannmann.

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 2023 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 og webløsninger, samt studiestøtte. Mange av våre deltakere har også i år gjennomført flere e-læringskurs, og 3 deltakere fullførte sin utdanning. En deltaker tok fagbrev i Barne- og ungdomsarbeid, en i Helsefagarbeid og en fullførte bachelor i Vernepleie. Vi har også jobbet videre med implementeringen av karriereveiledning, basiskompetanse og SE-metodikk, og har nå innarbeidet gode rutiner på disse områdene. Vi har 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. Dette arbeidet kunne vi ved årets slutt høste fruktene av meget gode formidlingsresultater og individuell måloppnåelse.



91 % formidling til jobb eller utdanning for våre AFT-deltakere i 2023!

Gjennom Arbeidsforberedende trening bistår vi mennesker som trenger litt bistand på veien tilbake til jobb eller utdanning. Våre dyktige, erfarne og engasjerte veiledere jobber daglig med karriereveiledning, skreddersydde planer og individuell oppfølging. Vi har et godt samarbeid med arbeidsgivere som er villige til å gi folk en sjanse og som gir en god match med den enkelte arbeidssøker.

Det er ingenting som gleder oss mer enn når de som avslutter sitt løp på Nordpolen har nådd sine mål ♥

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 individuell plan, med jevnlig samtaler med sin veileder. Sammen utfører vi en kartlegging av interesser, yrkesønsker, muligheter i arbeidslivet, samt hvilket behov for eventuell tilrettelegging som vil foreligge. Kravspesifikasjonen og samarbeidsavtalen med NAV Tiltak er førende i vårt arbeid.

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 humørfyllt 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.

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 hovedmålet er jobb og/eller utdanning. Mange har behov for 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 om 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.

Det er en overvekt av kvinner som har vært på AFT tiltaket hos oss i 2023, og gjennomsnittsalderen hos dem som avsluttet var 39 år. 12 deltakere avsluttet hos oss i 2023 og gjennomsnittlig varighet på tiltaket var 43,75 uker. Vi ser at det er et økende antall unge som søkes inn til oss, og våre AFT veiledere har holdt seg oppdatert på hva som rører seg i bransjen. Vi har også hatt stort utbytte av karriereveiledningsverktøy i veiledning av unge deltakere. Vi har observert at denne gruppen har et større behov for grunnleggende opplæring i arbeidslivets spilleregler og trenger støtte til å finne frem og bruke de ulike plattformene når det gjelder jobbsøking og studier. Vi har også observert at veiledning på gruppenivå er nyttig i denne målgruppa, og at man bør ha variasjon i hvilken arena vi utfører veiledningen.



Lokalene våre på Myrens verksted ved Myraløkka. AFT- og VTA-avdelingen samt administrasjonen er alle samlet i ett lokale. AFT-avdelingen har et eget stort rom i 2. etasje med kontorplasser, samt kan benytte alle våre samtalerom.

Av de 12 deltakerne som sluttet i 2023 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 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 og studiestøtte. Gjennomsnittstid fra oppstart i tiltaket til oppstart i første arbeidstrening i ordinært arbeidsliv på de 10 deltakerne som hadde eksternt arbeidstrening var 6,4 uker.

I 2023 har vi hatt deltakere fra 7 lokale NAV kontor, jevnt fordelt. Det har vært en god dialog og tett samarbeid med de ulike NAV kontorene gjennom hele året. Mange NAV veiledere søker deltakere til oss på tross av lang ventetid, med begrunnelse i godt samarbeid og gode resultater.

Faglig innhold og metodikk

På Nordpolen benytter vi 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 SMARTE mål. Tiltaket har som hovedmålsetting å bidra til at flere på sikt får muligheten til å delta i arbeidslivet. I dette arbeidet med dette har vi fokus på:

- ✦ Utarbeidelse av individuell 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 og Løft).
- ✦ 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.



AFT-deltakere i arbeid med Kvalitetsrammeverket, her med «kariereknappene».

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 2023 har vi i større grad anvendt 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 ulike 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 nettopp dette. I tillegg har vi et stort kontaktnett av eksterne bedrifter som kan tilby arbeidspraksis og ofte også permanente jobbmuligheter. Hos oss jobber alle side ved side, uansett om de er fast ansatt eller deltar på et av arbeidsmarkedstiltakene, og vi tror på at alle har noe å lære av hverandre. Et tverrfaglig samarbeid er nyttig for å kunne gi et helhetlig tilbud til deltaker. Vi samarbeider mest med arbeidsgivere og i enkelte tilfeller med behandlere. Av de som sluttet i tiltaket i 2023 har 9 av 12 fått tilrettelagt opplæring. 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 ved behov og i samarbeid med arbeidsgiver. Vi tilrettelegger for, veileder og bistår deltakere som ønsker å ta fagbrev som helsefagarbeider.

↔ **Barne- og ungdomsarbeider.**

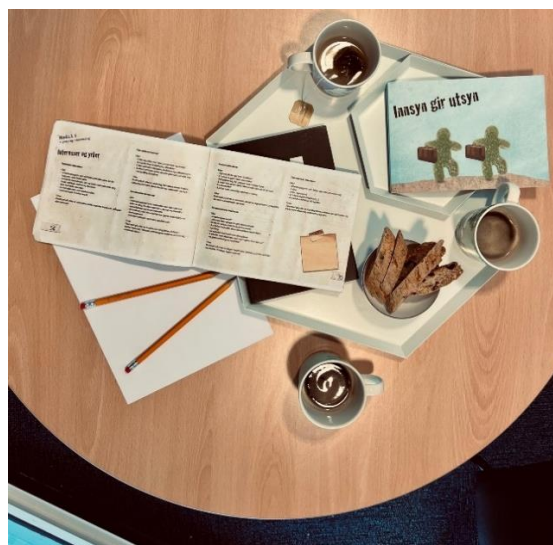
Vi samarbeider med blant annet barnehagen Ragnas Hage om arbeidstrening for AFT deltakere. Deltakerne får generell innføring og opplæring i praktisk og teoretisk arbeid som barne- og ungdomsarbeider/ pedagogisk medarbeider. Vi tilrettelegger for, veileder og bistår deltakere som ønsker å ta formell kompetanse 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, samt pensum fra videregående. Vi kan også skaffe til veie annen litteratur som kan føre til kompetanseheving for deltakeren. Blant deltakere som sluttet hos oss i 2023 har 10 av 12 deltatt på 1 eller flere kurs og studier 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.
- **SOR, e-læringskurs:**
Dette er et kurs som handler om mangfold og muligheter; innsats og omsorg for mennesker med utviklingshemming.
- **Kompetansebroen:**
Kompetansebroen er en digital plattform for samhandling og kompetansedeling mellom kommuner, sykehus og utdanningsinstitusjoner i et helseforetaksområde.
- **Helsekursportalen:**
Helsekursportalen tilbyr kurs i regelverk for å kunne jobbe innenfor helse- og omsorgstjenester.
- **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.



Vi arrangerer Løft-kurs for våre AFT-deltakere i Klart jeg kan-programmet.

- *Annet:*
 - Basiskompetanse. Kartlegging av basisferdigheter. Undervisning i samarbeid med NetPed.
 - Karriereveiledning. Bistand til verdi- og karriereveiledning gjennom samtaler med veileder og kartleggingsverktøy; Kvalitetsrammeverket, Jobpics og Utdanning.no.
 - 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 igangsetter og veileder også kollokviegrupper når det er aktuelt.

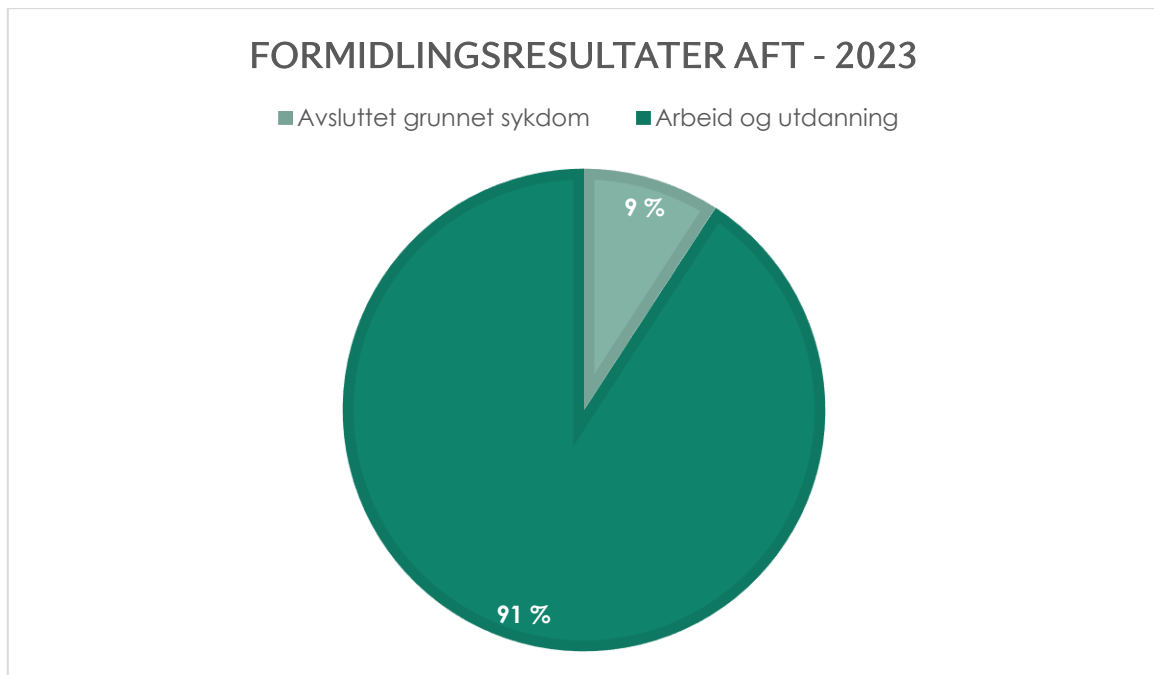
I 2023 har deltakere utenom oppsatte kurs tatt følgende kurs: førstehjelp – digitale ferdigheter – brannkurs – selvforsvar – kommunikasjon – Menn i helse – vekterkurs – miljøarbeid – legemiddelhåndtering - Arbeid med personer med sansetap.

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 2023 var 10 av 12 deltakere i ekstern arbeidstrening. Gjennomsnittstid fra oppstart i tiltaket til oppstart i arbeidstrening i ordinært arbeidsliv for de som sluttet i 2023 var 6,4 uker. Andel av deltakere som har vært i arbeidstrening i ordinært arbeidsliv i rapporteringsperioden er på 59%. Vi etterstreber å levere gode opplevelser til våre samarbeidspartnere. I 2023 har vi hatt arbeidstrening på følgende ordinære virksomheter:

- Ragnas Hage (barnehage)
- Ragna Ringdal Dagsenter
- Sognsveien 66 A, Seksjon tilrettelagte tjenester
- Kulturskolen, musikkundervisning
- Vålerenga hjemmet bo- og kultursenter
- Bjølsenhjemmet
- Fyrlyset
- Søndre Aas gård og miljøsentre
- Ekeberg seniorsenter
- Nordpolen skole
- Clas Ohlson
- Villa Berg
- A-Larm

Resultater for AFT 2023

Vi er stolte over å kunne fortelle at resultatene i henhold til resultatmål i avtaleperioden er svært gode. Når vi oppsummerer året 2023, har vi 91 % formidling til arbeid eller utdanning.



Øke kompetanse for ordinært ansatte innen basiskompetansekartlegging.

Dette har vi jobbet med jevnt gjennom året. Etter en behovsvurdering kartlegges deltaker i basiskompetanse. Vi ønsker å bli enda bedre i dette arbeidet og viderefører dette til 2024.

Vi ønsker å tilby undervisning som gir formell kompetanse innen helsefag og barne- og ungdomsarbeid.

Dette ser vi at blir for omfattende i tillegg til våre primæroppgaver, samt at en av våre veiledere som er utdannet lærer har sluttet. Vi øker isteden samarbeidet med voksenopplæringen (Fyrstikktorget).

Utvide interne arbeidstreningsarenaer; kjøkken.

Vi har sendt inn informasjon om oss til NAV Tiltak, hvor det er lagt inn kjøkken som arbeidstreningsarena. Vi har ikke mottatt noen søknader til denne arenaen i 2023.

Vi ønsker å bli godkjent for undervisning slik at vi kan tilby formell basiskompetanseopplæring for kandidater som trenger det.

Her har vi valgt å fortsette samarbeidet med NetPed, som tilbyr undervisning i basiskompetanse.

Vi skal implementere kvalitetsrammeverket for karriereveiledning.

Dette verktøyet har vi tatt i bruk i veiledning på individuelt og i grupper. Verktøyet er implementert og våre erfaringer er at det er spesielt godt egnet i arbeidet med interessekartlegging. Vi skal fortsette å bruke dette verktøyet.

Innføre og gi opplæring i nye digitale systemer og løsninger.

Det jobbes daglig med PlusOffice og Sharepoint på avdelingen, og kunnskapen er nå god innenfor bruksområdene til AFT. Avdelingsleder på AFT er ansvarlig for opplæring og vedlikehold av PlusOffice.

Tilfredshetsundersøkelsen

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. Av de 12 deltakerne som sluttet i 2023 (9 kvinner og 3 menn) var det 6 som besvarte tilfredshetsundersøkelsen. Deltakere hadde et tiltaksløp på mellom 2 og 123 uker. Gjennomsnittlig varighet på tiltaket i 2023 var 44,6 uker. Undersøkelsen viser gode resultater. Vi skulle også forbedre kartleggingen, noe vi har utført ved å anvende kvalitetsrammeverket og flere veiledningssamtaler. 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.

Alle AFT deltakerne skriver individuelle planer hvor de definerer mål for tiltaksperioden, og de får tett oppfølging med jevnlig samtaler med sin veileder. Vi jobber systematisk med arbeidssøkernes målsetninger, motivasjon og karrierevalg.

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 2023 hadde vi en hyggelig sommeravslutning på Vippra. Julebordet ble avholdt sammen med hele bedriften på Linne hotell. På julebordet vårt deler vi ut priser til de som har utmerket seg gjennom året. Prisen for årets miljøarbeider gikk til en AFT-deltaker.

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 skal være et springbrett for personer som søker jobb eller vil ta utdanning. Vi tror på at et samarbeid med et velvillig og inkluderende næringsliv og våre dyktige veiledere fører til gode resultater.

I 2024 vil vi særlig satse mer på:

- *For deltakeren:* Vi skal videreutvikle og forbedre studiestøtte, øke bruken av KI (kunstig intelligens), øke bruken av basiskompetansekartlegging, jobbe med å motivere flere deltakere til å ta formell utdanning og ta i bruk kunstig intelligens i veiledning om jobbsøking. Videre vil vi fortsette å ha fokus på å kvalitetssikre individuelle planer og arbeidet med måloppnåelse.
- *For ordinært ansatte:* Flere veiledere skal sertifiseres i basiskompetansekartlegging, vi skal øke kunnskapen om realkompetansevurdering og øke bruken av kollegaveiledning. I tillegg skal vi øke veiledningskompetansen vår; innføringskurs i MI (motiverende intervju).
- 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 studiestøtte, samt samarbeid med NAV lokalt, skoler og studiesteder.

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.



Om avdelingen

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. Nordpolen har også et aktivt forhold til de ansattes behov knyttet til fysisk aktivitet, kosthold og ernæring. Det legges til rette for regelmessig fysisk aktivitet og et daglig godt kostholdstilbud i vår kantine.

Nordpolen var godkjent med 31 VTA-plasser i 2023. Av de 31 VTA-ansatte hos oss er 45% kvinner (14 stk) og 55% menn (17 stk). Gjennomsnittlig alder er på 34,3 år. Det er mange VTA-ansatte som har jobbet hos oss lenge, opp til 19 år. Gjennomsnittlig arbeidstid på Nordpolen er 9,5 år. I 2023 startet to nye ansatte i VTA-plass. Alle VTA-plassene er fylt opp, og det var 9 personer på vår venteliste per 31.12.2023.

Nordpolen har opprettet tiltaket Aktivitetsavdelingen. Dette er et tilbud til senior arbeidstakere og de av våre ansatte som ikke oppfyller kravene for en VTA-plass. Her er det tilbud om mer skjerming og en roligere hverdag. I 2023 har det vært 5 deltakere i avdelingen. Nordpolen PLUSS er vårt konsept for bydelsfinansierte plasser. Nordpolen PLUSS er et tilrettelagt tilbud for arbeidstakere mens de venter på å få plass i vårt VTA-tiltak eller ønsker en hospiteringsplass hos oss. Først og fremst er denne avdelingen for unge arbeidstakere. Arbeidsdagen tilrettelegges for den enkeltes ressurser og behov og vil jobbe ved vår VTA-avdeling. I 2023 hadde vi 3 deltakere på Nordpolen PLUSS-plasser. 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 var i 2023 organisert i 4 avdelinger; en produksjonsavdeling, en buttonsavdeling, en kjøkkenavdeling og arbeid i eksternt arbeidsliv. Produksjonsavdelingen består av pakke- og montering, honning, eplehøst og gartnergruppa. 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

Nordpolen tilbyr arbeidsoppgaver tilpasset den enkeltes yteevne, og bidrar til å utvikle ressurser hos vedkommende gjennom kvalifisering og tilrettelagte oppgaver. 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 utforsker stadig nye eller eksisterende digitale verktøy ved tilrettelegging, opplæring eller kvalifisering av den ansatte.

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.

Buttonsfabrikken.

Vår lille buttonsfabrikk produserer fargerike buttons for privatpersoner, bedrifter og mange ulike arrangementer. Dette er gode arbeidsoppgaver for våre ansatte og i 2024 skal vi videreutvikle og satse enda mer på buttonsproduksjonen.



Vi produserer mye artig i Buttonsfabrikken vår. Vi laget buttons for Utenriksdepartementet og deres nye app #reiseklar. Her på daværende utenriksminister Anniken Huitfeldt på Gardermoen; reiseklar!

Honning.

Vi slynger og tapper honningen i våre lokaler på Myrens Verksted. I produktserien av egne produkter, har vi honning gjennom vårt samarbeide med Bybi – Oslos urbane birøktelag - fra bikuber lokalt i Oslo. Vi har gjennom høsten slynget, rørt, tappet og etikettert honning fra hele byen på oppdrag for Bybi. Vi har også besøkt Bybi på Kongsgården og lært enda mer om bier og honning. Gjennom vårt arbeid med honning, får vi mulighet til å bidra i det viktige arbeidet for en sunn, klimarobust og ren by med et biologisk mangfold.

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 Abildsø gård for pressing av alle eplene våre. Totalt har vi produsert mer enn 5000 flasker av vår egen eksklusive eplemost som vi selger som gaver og i lokale butikker gjennom 2023.

Gartnergruppa.

Nytt av året var kontrakt på leveranse til OBOS Eiendom av blomster og planter samt løpende oppfølging med gartner tjenester til Sandakersenteret. Nordpolen har plantet blomster utenfor Sandaker senter, som en del av senterets «Heia Sandaker»-prosjekt. Nå inviterer senteret nemlig lokalmiljøet inn, for å skape opplevelser og et godt nabolag. Dette var et veldig vellykket prosjekt som kunden var godt fornøyd med resultatet og som inkluderte flotte oppgaver for våre ansatte. Vi skal videreføre dette flotte arbeidsinkluderende samarbeidet i 2024.

- Vi skal gjøre nærmiljøet til en fryd for øyet!



Flott artikkel i Sagene Avis om vårt grønne arbeid på Sandakersenteret.

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 tre ungdomsskoler i Oslo; Ullevålsveien, Vahl og Sagene skole. Elevene får variert og sunn lunsj. Nytt av året var frokost leveringer til alle elever som deltok på sommerskolen i Oslo. Dette var en stor og spennende jobb. Gjennom godt samarbeide og entusiastiske medarbeidere klarte vi også denne utfordringen.



God stemning på kjøkkenet, her ved Etti og Mathias.

Nordpolen produserer også en egen produktserie med håndlagde, unike 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 og Grünerløkka bryggerhus, 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.



Gastrosalt in the making.... 🍅🍊🍒🍋

Gastrosaltet vårt er laget av grønnsaker som vi tørker i vår dehydrator. Det tar nemlig lang tid å lage det lille eksklusive glasset. Saltet er svært anvendelig og gir en piff til alle retter. Dryss på maten før servering -perfekt på egg, laks, salat og alle pastaretter. Det inneholder paprika, tomat, sjalottløk, selleri, chili og havsalt.



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.

Produktene selges i nettbutikken vår, i noen lokale COOP butikker, samt i vår egen lille butikk på Myrens verksted. Vi er stolte av å være en leverandør til lokalmat-satsingen til COOP Norge. I 2023 fikk vi en ny butikk, og vi leverer nå til Coop Mega Carl Berner, Coop Mega Bislet, Coop Extra Storo, Coop Mega Sjølyst og Coop OBS Lillestrøm. Vi har blitt godt mottatt av kjeden og i 2024 har vi en målsetning om å både øke volum, aktivitet og antall butikker i Stor-Oslo.

Kampen mot matsvinn

Vi er opptatt av å ha en bærekraftig produksjon. Som et ledd i dette har vi også videreført samarbeidet med TooGoodToGo i 2023. Her jobber vi 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.

Lærekandidater, overgang fra skole til jobb.

Lærekandidatordningen er en skreddersydd opplæring i bedrift. Hos Nordpolen kan du være lærekandidat innenfor salgsfaget og logistikkfaget.

Hva er veien etter videregående? For første gang deltok vi på en foreldrekveld på en videregående skole. Det var tilrettelagt avdeling på Edvard Munch VGS som inviterte oss. Vi presenterte bedriften vår og hvilke muligheter som finnes etter videregående og spesielt i arbeidslivet.



Nordpolens to flotte representanter – Helene & Eirik -fortalte om mulighetene etter skolegang på Edvard Munch videregående skole.

Vi har hatt 5 lærekandidater ved Nordpolen i 2023. Tre av disse gjennomførte sin kompetanseprøve i logistikkfaget i juni, og bestod med glans.



*Våre tre lærekandidater som akkurat har fått beskjed om at de har bestått kompetanseprøven i lager og logistikk.
Gratulerer til Salih, Eirik og Hamza 🧡*

Arbeid i ordinære bedrifter

VTA-ansatte ved Nordpolen 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. Vi leter etter muligheter sammen. Jobber fram informasjonen om nå-situasjon og ønsket fremtidig situasjon. Arbeidsoppgavene som tilbys skal kontinuerlig evalueres og tilpasses ut fra de behov og forutsetninger arbeidstakerne har. Deretter trener vi på ferdigheter som legger til rette for størst mulig suksess. 32% av de VTA ansatte har hatt eksterne hospiteringer i 2023.

Bedrifter som Nordpolen legger vekt på å tilrettelegge for like muligheter for alle mennesker, slik at alle kan nå sine mål 🎯



Karoline har en lidenskap for klær og mote, og hennes drøm har alltid vært å jobbe i en klesbutikk. Gjennom vårt kvalifiseringsprogram, har Karoline nå fått muligheten til å jobbe på H&M Storo.

På Nordpolen benyttes SE- og Løft-metodikk. Hvilket verktøy som benyttes varierer ut ifra den enkelte ansattes behov og forutsetninger. JobPics er et godt kartleggingsverktøy for våre VTA-ansatte. 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. Alle eksterne avtaler er skriftliggjort i henhold til oppdatert tiltaksforskrift. Formålet er at bedriftene får motivert arbeidskraft og utført arbeidsoppgaver knyttet til deres daglige drift og at våre VTA ansatte får relevant arbeidserfaring slik at de kan få en kompetanse som kan gi bedre muligheter for integrering i det ordinære samfunns- og arbeidsliv.

I år har vi kontraktsfestet avtaler med fire nye samarbeidspartnere: Vipppa, Handtwerk Botaniske, Deichmanske Torshov, H&M og Bydel Sagene ved driftsavdelingen.



I 2023 startet vi et nytt samarbeid med det kule stedet VIPPPA, ytterst på Vippetangen. Maja jobber nå der med rydding, vasking, vanning av planter osv.

Gjennom 2023 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. Flere 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 OBS, Lillestrøm: En VTA-ansatt jobber på Coop Extra Storo med å fylle varer i hyllene og rydde panteflasker.
- Vipppa: En av våre VTA-ansatte som vanligvis jobber på vårt produksjonskjøkken har jobbet én dag i uken på Vipppa. Der bistår han med alt fra rydding av bord og tar oppvask. Påfyll av forbruksmateriell og annet forefallende arbeid.
- Handtwerk Botaniske: En av våre VTA-ansatte som vanligvis jobber på vårt produksjonskjøkken har jobbet en dag i uken på Handtwerk Botaniske cafe. Der bistår han med alt fra rydding av bord og tar oppvask. Påfyll av forbruksmateriell og annet forefallende arbeid.
- Deichmanske Torshov: 2 VTA-ansatte har hatt sesong jobb med ferdigstilling av frøposer og etiketteringer for biblioteket.
- CosGear: 2 VTA ansatte jobber hos Cosgear en dag i uka. Arbeidsoppgavene er å sette sammen ulike deler og motorer, montere datakort etc. tilhører elektriske haler og ører. Cosgear har utviklet seg til å bli en hobby for flere, og Cosgear har automatisert deler av utkleddingen 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.
- La Oss Le Ensemble: 2 VTA-ansatte har jobbet her som skuespillere. De har hatt en øvelse i uka og to forestillinger. Teateret har øvingslokaler i Sagene samfunnshus og samarbeider tett med bydelen.
- H&M: 1 VTA-ansatt har startet å jobbe på H&M avd. Storo. Vi jobber med å finne gode løsninger slik at dette samarbeidet fortsetter i 2024.
- Sagene Bydel: 1 VTA-ansatt jobber som driftsassistent to dager i uka.



I 2023 startet vi også et flott samarbeid med den koselige kaféen Handtwerk Botaniske, som ligger inne i Botanisk hage på Tøyen. Mathias jobber der fast en dag i uka.

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 2024 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 2023 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 2023:

- Karde: Ja vi kan!
- Karriereveiledning.
- Jobbgledekonferanse.
- Karde: Riktig oppførsel på jobb.
- Vennskap, mobbing og stress, NRK.
- Kosthold, ernæring og helse ved ernæringsfysiolog fra Myrens Trening.
- Karde: Hygienekurs.
- IK Mat-kurs.

De ordinært ansatte ved VTA-avdelingen følger Nordpolens kurs- og kompetanseplan. De ansatte har deltatt på flere kurs og konferansen gjennom året.

Gjennom et samarbeid med OsloMet Storbyuniversitetet, startet vi i 2023 praksis for vernepleiestudenter. Målet er at studentene skal sette seg inn i rammer for tjenesteyting og ivareta brukermedvirkning. De skal tilegne seg erfaring med flerfaglig og tverrprofesjonelt samarbeid knyttet til sammensatte problemstillinger. Hovedfokus er deltagende observasjon, kartlegging og vurdering av behovet for endringsarbeid. Og målgruppen er personer med funksjonsnedsettelse og/eller sammensatte bistandsbehov. Vi hadde to studenter på Nordpolen gjennom høsten 2023. De deltok aktivt på planlegging, gjennomføring og evalueringer, og fikk mye praktisk erfaring. De satte i gang E-plan

for en av våre VTA-ansatte. E-plan er et digitalt planverktøy for å fremme beslutningsstøtte, ved å formidle tilpasset informasjon, tilrettelegge for valg og administrere individuell bistand til å realisere valgene. Å ha studenter i miljøet var et positivt tilskudd, og vi ønsker å fortsette med det i 2024.

Arbeidsmiljø og livskvalitet

Vi gjennomfører forutsigbare dager for våre ansatte. Vi har daglige morgenmøter 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 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 ofte 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.

Bedriftsbesøk og shopping i Strømstad

I oktober dro vi på tur til Fredrikstad og Strømstad. Vi besøkte vår fine søsterbedrift og samarbeidspartner FASVO i Fredrikstad. Her ble vi tatt godt imot og fikk omvisning i deres lokaler. Deretter dro vi til Laholmen hotel for en luksus lunsj, og det ble også tid til litt shopping på veien hjem. Bra dag!



Vi leide stor buss, og hygget oss med bedriftsbesøk, lunsj på Laholmen hotel (Lasse og Kenneth) og shopping (Øyvind og Liv Kristin).

Julebord

I desember ble det også i år tradisjonelt julebord på Linne hotell. Vi hadde en nydelig julelunsj med god stemning, taler, utdeling av priser og dansing. Vi delte ut pris til ansatte som har utmerket seg gjennom 2023. Årets medarbeider 2023 gikk til vår flotte arbeidsveileder Helene Andersen og årets kollega ble fine Jawad.



Årets kollega 2023: Jawad

Årets kollega er en kar full av krutt som gjerne byr på seg selv, det være seg dansing, trening eller jobb. Du har vist endringsvilje og arbeidsvilje det siste året, og du har fått til veldig mye. Du er også en god kollega og sprer MYE glede og kjærlighet. Du er interessert i menneskene rundt deg, og opptatt av at alle skal ha det bra. Du har også hatt en fantastisk karriereutvikling i jobb sammenheng og det er en stolt vaskekonge som minner oss på å jobbe igjen etter hver pause. Du har også deltatt med stor suksess i digitaliseringsprosjektet E-plan. Der viser du vei og inspirerer oss i hvordan vi kan samhandle, og tilrettelegge for arbeidsinkludering og videre utvikling.

Vi er glade, stolte og takknemlige for den gode jobben du gjør hos oss på Nordpolen!

Planer og mål for 2024

Nordpolen har følgende planer og mål for 2024. Vår strategiplan, prosjektene våre, kravspesifikasjonen og avtalen vår med NAV Tiltak er noen av underlagene for målene våre videre. Nordpolen Industrier har følgende planer og mål, inkludert våre forbedringsprosjekter, for 2024:

1. Bærekraft

Hvordan skal vi velge bærekraftige løsninger for vår bedrift?

Dette prosjektet ble startet i 2023, men vil fortsette ut 2026. Målet de neste årene er å implementere bærekraft som en del av Nordpolens forretningsstrategi.

2. Digitalisering

Hvordan bli en mer effektiv og relevant bedrift ved hjelp av digital utvikling?

Vi skal øke kompetansen på, og benyttelse av, digitale løsninger ved bedriften. Dette prosjektet varer i første omgang ut 2024. Vi har også startet med, og skal utvikle videre, måter for å bruke KI (Kunstig Intelligens) i karriereveiledning og jobbsøkningsprosesser.

3. Flere VTA-ansatte i eksterne arbeidstreningsarenaer

Målet vårt er at minimum 50% av VTA-ansatte skal ha arbeidstrening eksternt. Vi skal øke antall timer i eksternt arbeid og øke arbeidstider til de som allerede har arbeid i ordinære bedrifter. Vi benytte SE som systematisk metodikk for å kartlegge arbeidstakernes ønsker og behov for hospitering, samt Nordpolens kvalifiseringsprogram.

4. Fagutvikling og kompetanseheving

Vi skal ha gode fagstrategier og mål for de ulike tiltakene, og vi vil ha fokus på tverrfaglig utvikling. Vi er opptatt av å styrke og utvikle bedriftens samlede kompetanse og følger en kompetanseutviklingsplan. For 2024 fortsetter fokuset på kompetanseheving hos ordinært ansatte. Dette innebærer kompetanseheving på flere områder, blant annet:

- Øke kompetansen innen basiskompetansekartlegging (flere skal sertifiseres).
- Øke veiledningskompetansen vår:
Alle veiledere ved bedriften skal få opplæring i MI (Motiverende intervju) -og benytte dette som et verktøy i hverdagen. Alle veiledere skal ha kunnskap om, og benytte SE (Supported Employment).
- Vi skal innføre flere interne kurs for VTA-ansatte.
- Utvikle og utvide tjenestetilbudet til NAV rettet mot de under 30 år; AFT Ung.

5. Kosthold og helse – økt livskvalitet

Vi skal øke fokus på fysisk aktivitet, samt utvikle et kostholdstilbud. Målet vårt er at alle ansatte skal delta i fysisk aktivitet.

Arbeidsglede og inkludering på
NORDPOLEN