

SINTEF A7162

# RAPPORT



## **Marensprosjektet - Arbeidsplasser for personer med omfattende fysiske funksjonsnedsettelser og arbeidstakere fra Varig Tilrettelagt Arbeid (VTA) Konseptutvikling - Metoderapport**

Tone Øderud og Lisbet Grut

**SINTEF Helse**

Juni 2008

[www.sintef.no](http://www.sintef.no)

**SINTEF Helse**Postadresse:  
Pb 124, Blindern, 0314 OsloTelefon:  
40 00 25 90 (Oslo og Trondheim)  
Telefaks:  
22 06 79 09 (Oslo)

Foretaksregisteret: NO 948 007 029 MVA

# SINTEF RAPPORT

## TITTEL

**Marensroprosjektet - Arbeidsplasser for personer med omfattende fysiske funksjonsnedsettelse og arbeidstakere fra VTA****Konseptutvikling - Metoderapport**

## FORFATTER(E)

Tone Øderud og Lisbet Grut

## OPPDRAGSGIVER(E)

Skien kommune/ Arbeids- og velferdsetaten (NAV)

RAPPORTNR. <b>SINTEF A7162</b>	GRADERING <b>Åpen</b>	OPPDRAGSGIVERS REF. <b>Helse- og sosialsjef Tore Haukvik/ Seniorrådgiver Bjørg Wigaard</b>	
GRADER. DENNE SIDE <b>Åpen</b>	ISBN <b>978-82-14-04378-5</b>	PROSJEKTNR. <b>78g005</b>	ANTALL SIDER OG BILAG <b>35 + 3</b>
ELEKTRONISK ARKIVKODE H:\78G005Arbeidsplassstilrettelegging\Videreføring\		PROSJEKTLEDER (NAVN, SIGN.) <b>Tone Øderud</b>	VERIFISERT AV (NAVN, SIGN.) <b>Arne H. Eide</b>
ARKIVKODE	DATO <b>2008-06-26</b>	GODKJENT AV (NAVN, STILLING, SIGN.) <b>Tonje Hamar, Konserndirektør</b>	

## SAMMENDRAG

Prosjektet Arbeidsplassstilrettelegging for sterkt fysisk funksjonshemmede, til daglig kalt Marensroprosjektet, ble startet på Marensro dag- og habiliteringssenter i Skien kommune i 2002. I den første prosjektperioden, 2002-2005, var målsettingen å tilrettelegge arbeidsplasser for mennesker med omfattende fysiske funksjonsnedsettelse, slik at de kunne styre dreie- og fresemaskiner og strikkemaskiner ved hjelp av brukerstyrt teknologi og it-baserte kommunikasjons hjelpemidler. Målsettingen for perioden 2006-2007 var å flytte virksomheten fra Marensro til nye tilpassede lokaler i Hagebyveien, Skien, og integrere de eksisterende arbeidstakerne med ti nye arbeidstakere som var kvalifisert for VTA (Varig Tilrettelagt Arbeid).

Marensroprosjektet har vist at det er mulig å etablere arbeidstilbud for mennesker med omfattende fysiske funksjonsnedsettelse ved å ta i bruk bryterstyrt teknologi og ved å utvikle et helhetlig tilbud hvor man kombinerer helsetjenester, sosiale ytelser, fysisk opptrening, pedagogisk opplæring og arbeid. Det har vært vesentlig at disse tjenestene har blitt tilrettelagt med utgangspunkt i arbeidsplassen, slik at arbeidstakerne har sluppet å forlate arbeidsplassen. Videre har prosjektet tilrettelagt for et felles arbeidstilbud som integrerer ti arbeidstakere med omfattende fysiske funksjonsnedsettelse og ti arbeidstakere som trenger andre typer tilrettelegging. Prosjektet har vist at arbeidstakere med ulike funksjonsnedsettelse og ulike behov for tilrettelegging kan være en gjensidig ressurs for hverandre.

Marensroprosjektet omfatter ved utgangen av 2007 tre virksomhetsområder; strikking, industri og kantine og har kapasitet til å ansette totalt tjue arbeidstakere. Erfaringene har dannet grunnlaget for å utarbeide nye modeller for tilrettelegging av arbeidsplasser for ulike arbeidstakere med ulik kompetanse, interesser og forutsetninger.

SINTEF Helse har vært engasjert for å gjennomføre en prosessevaluering av prosjektet. Dette er dokumentert i egne rapporter. Denne rapporten beskriver modellen for arbeidstilbudet. Modellen bygger på de erfaringene som prosjektet har gjort.

Prosjektet er finansiert av Arbeids- og velferdsetaten (NAV) og Skien kommune.

STIKKORD	NORSK	ENGELSK
GRUPPE 1	Rehabilitering	Rehabilitation
GRUPPE 2	Arbeidsplassstilrettelegging	Workplace Adaptation
EGENVALGTE	Funksjonshemmede	People with Disabilities

## INNHALDSFORTEGNELSE

<b>1</b>	<b>Forord</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Innledning</b>	<b>4</b>
2.1	Bakgrunn og status	4
2.2	Datagrunnlag	5
2.3	Begrepene arbeid og aktivitet	6
<b>3</b>	<b>Resultater og modellutvikling</b>	<b>7</b>
3.1	Prosjektets målgrupper	7
3.2	Kort oppsummering av resultater	9
3.3	Beskrivelse av virksomhetsområdene i prosjektet	11
3.3.1	Strikkevirksomheten	11
3.3.2	Industrivirksomheten	12
3.3.3	Ikt-baserte arbeidsoppgaver	13
3.3.4	Kantinen	13
3.4	Tilpassede lokaler og omgivelser	13
3.5	Teknologiutvikling	14
3.6	Produktutvikling og salg	15
3.7	Kartlegging av arbeidsevne, tilpasset opplæring og samproduksjon	17
3.8	Rekruttering og integrering av nye deltakere	18
3.9	Samarbeid mellom tidligere og nye deltakere	20
3.10	Betydningen av arbeid	22
3.11	Brukermedvirkning	22
3.12	Organisatoriske forhold: Samarbeid mellom ulike etater og fagpersoner	23
<b>4</b>	<b>Modell for tilrettelegging av arbeidsplasser</b>	<b>26</b>
<b>5</b>	<b>Konklusjon og anbefalinger</b>	<b>31</b>
5.1	Konklusjon	31
5.2	Suksessfaktorer	32
5.3	Videre drift	33
<b>6</b>	<b>Kilder og referanser</b>	<b>34</b>
6.1	Litteratur og datakilder	34
6.2	Referanser til nettsider	34
<b>7</b>	<b>Vedlegg</b>	
	Vedlegg 1a: Forskrift VTA	
	Vedlegg 1b: Utfyllende regler for VTA	
	Vedlegg 2: Veiledende kriterieliste for VTA fra Marensprosjektet	
	Vedlegg 3: Individuell opplæringsplan (IOP) – Voksenopplæringen	
	Vedlegg 4: Maler og prosedyrer for kartlegging av ressurser, individuell opplæring og oppfølging av arbeidstakere i Marensprosjektet	
	Vedlegg 5: Maler og prosedyrer for rekruttering av arbeidstakere i Marensprosjektet	

## **1 Forord**

SINTEF har hatt i oppdrag å gjennomføre en prosessevaluering av Marensroprosjektet. Hensikten har vært å bidra til læring underveis og styrke muligheten for måloppnåelse. Evalueringen har med utgangspunkt i erfaringene og resultatene fra prosjektet dannet grunnlag for anbefalinger for tilrettelegging av helhetlige arbeidstilbud for personer med omfattende fysiske funksjonsnedsettelse. Evalueringen er dokumentert i egne rapporter.

I denne rapporten dokumenteres erfaringene gjort i videreføringen av prosjektet. Rapporten omhandler utviklingen av en modell for tilrettelegging av arbeidsplasser der man integrerer personer med omfattende fysiske funksjonsnedsettelse med andre arbeidstakere som har behov for en tilrettelagt arbeidsplass og som er rekruttert gjennom VTA (Varig Tilrettelagt Arbeid i arbeidssamvirke).

Vi ønsker å takke alle som har deltatt i Marensroprosjektet for den fantastisk positive mottakelsen vi har fått. På alle nivå i prosjektet har vi opplevd en åpenhet og en vilje til å bidra med både positive og negative erfaringer som har vært forbilledlig. Det har vært meget inspirerende å møte så mange kunnskapsrike og engasjerte ledere, fagfolk, arbeidstakere og ildsjeler. Hvert eneste prosjektbesøk har gitt ny kunnskap og verdifulle erfaringer. Tusen takk!

## 2 Innledning

### 2.1 Bakgrunn og status

Prosjektet Arbeidsplassrettelegging for sterkt fysisk funksjonshemmede, til daglig kalt Marensroprosjektet, ble startet som et prosjekt på Marensro dag- og habiliteringssenter i Skien i 2002. Prosjektperioden har vært todelt: Hovedprosjektet fra august 2002 til og med 2005 og videreføringsprosjektet fra 2006 til og med 2007.

Ideen til prosjektet kom fra en bruker på Marensro, hans far, en tidligere rektor for voksenopplæringen i Skien kommune og en lærer fra Osebakken Videregående skole. I forbindelse med Handikap2000 ble det utviklet en demonstrator<sup>1</sup> i samarbeid med IGEL Kompaniet og SINTEF hvor en bruker fra Marensro viste at det var mulig å operere en enkel dreiemaskin ved hjelp av Rolltalk<sup>2</sup> og bryterteknologi.

Målsettingen for hovedprosjektet (aug. 2002 – 2005) var å etablere et arbeidstilbud for en gruppe personer med omfattende fysiske funksjonsnedsettelse ved å anvende bryterstyrt teknologi og it-baserte kommunikasjonshjelpemidler til å operere standard industrimaskiner. Tanken var at dersom man kan tilrettelegge arbeidsplasser til denne gruppen, vil man også kunne gjøre det samme for andre mennesker med omfattende fysiske funksjonsnedsettelse. Prosjektet ønsket videre å vurdere hvordan helse- og omsorgstjenester og pedagogisk opplæring kan organiseres som en del av et helhetlig arbeidstilbud.

I løpet av hovedprosjektet viste man at det var mulig å etablere et arbeidstilbud for personer med omfattende fysiske funksjonsnedsettelse ved å ta i bruk bryterstyrt teknologi, trådløs kommunikasjon og it-baserte kommunikasjonshjelpemidler, som Rolltalk, og ved å utvikle et helhetlig tilbud hvor man kombinerer helsetjenester, sosiale ytelser, fysisk opptrening, pedagogisk opplæring og arbeid.

Målsettingen for perioden 2006 - 2007 var å videreføre prosjektet ved å flytte virksomheten fra Marensro dag- og habiliteringssenter til nye tilpassede lokaler i Hagebyveien, et industriområde i Skien, og integrere de eksisterende arbeidstakerne med ti nye arbeidstakere gjennom VTA (Varig

---

<sup>1</sup> Utvikling av demonstrator ble gjennomført i 2000 med støtte fra Deltasenteret

<sup>2</sup> Rolltalk er et hjelpemiddel for kommunikasjon og omgivelseskontroll, levert av Falk Igel

Tilrettelagt Arbeid) i arbeidssamvirke (ref. Vedlegg 1a og 1b). Videre skulle prosjektet skaffe tilstrekkelige erfaringer til å foreslå modeller for organisering av en varig drift.

Høsten 2006 flyttet prosjektet virksomheten inn i nye tilpassede lokaler i Hagebyveien. Prosjektet valgte å utvikle virksomheter som omfattet strikking, industriproduksjon og kantinedrift der personer med ulike fysiske funksjonsnedsettelser og personer med ulike behov for tilrettelagt arbeid jobber sammen. Prosjektet rekrutterte nye arbeidstakere uten fysiske funksjonsnedsettelser gjennom NAVs tilbud om varig tilrettelagt arbeid. Ved utgangen av 2007 omfattet prosjektet arbeidsplasser for inntil ti arbeidstakere med omfattende fysiske funksjonsnedsettelser og inntil ti arbeidstakere kvalifisert gjennom VTA.

## 2.2 Datagrunnlag

Rapporten bygger på litteraturgjennomgang, tilgjengelige dokumenter fra prosjektet, samt intervjuer, møter og observasjoner i arbeidsmiljøet i løpet av prosjektperioden og tidligere prosjektrapporter fra SINTEF (Øderud og Grut 2003, 2004, 2006, 2007). I løpet av høsten 2007 er det foretatt:

- Gjennomgang av tilgjengelig skriftlig dokumentasjon og rapporter
- Intervju med prosjektleder
- Gruppeintervju med styringsgruppen
- Gruppeintervju med opprinnelige arbeidstakere
- Individuelle intervjuer med nye arbeidstakere
- Gruppeintervjuer med personale tilknyttet prosjektet
- Intervjuer med personale som deltar i rekruttering og utvelgelse av nye deltakere
- Observasjoner av aktiviteten i Hagebyveien



*Foto fra prosjektmøte i Hagebyveien med besøk fra SINTEF 2006*

### 2.3 Begrepene arbeid og aktivitet

*Arbeid* og *VTA* har vært sentrale begreper i prosjektet. Departementets bevilgning<sup>3</sup> til prosjektet ble gitt ut fra den forutsetning at eksisterende regelverk for *VTA* skulle bli benyttet, og at målsettingen med prosjektet skulle være å etablere et arbeidstilbud innen *VTA* for personer med omfattende fysiske funksjonsnedsettelse og talehemning. *VTA* er et konsept fra NAV innenfor tilbudet om tilpasset arbeid. Departementet la vekt på at deltakernes utføringspotensiale skulle prøves ut og at de ordinære tjenesteaktørene skulle trekkes inn i tråd med sitt delansvar, slik at det ble prøvd ut en modell for effektiv og fleksibel organisering av kommunale og statlige tjenester rundt brukeren.

I følge NAV er *VTA* et tilbud til arbeidstakere som har eller skal få uførepensjon, og som ikke kan nyttiggjøre seg andre tilrettelagte arbeidstilbud ([www.nav.no/page?id=724r](http://www.nav.no/page?id=724r)). At det utføres *arbeid* betyr i følge NAV at virksomheten driver med produksjon og omsetning av varer og/eller tjenester, og det utbetales bonuslønn. Bonuslønn kommer i tillegg til uførepensjonen. Et arbeidssamvirke driver med produksjon og omsetning av varer og/eller tjenester. *VTA* er derfor et arbeidstilbud og ikke et aktivitetstilbud, selv om skillelinjene kan synes uklare, til dels overlappende mellom arbeids- og aktivitetstilbud. (AFI-rapport Seierstad m.fl. 1998).

Aktuelle kandidater for *VTA* må gjennom en vurdering av sin arbeidsevne. Med arbeidsevne forstår NAV: ”- *relasjonen mellom den enkeltes ressurser og begrensinger på den ene siden og omgivelsenes krav og forventninger til arbeid og deltakelse på den andre siden... Ressursprofilen i en arbeidsevnevurdering skal omhandle både forhold ved individet selv og ved omgivelsene. Arbeidserfaring, utdanning/kompetanse/ferdigheter, interesser/fritid, personlige muligheter og utfordringer, sosiale og materielle forhold og helse er alle temaer som bør inngå når arbeidsevne kartlegges....I tillegg er det viktig at arbeidsevnevurderingen baseres på kunnskap om ulike forutsetninger i omgivelsene og miljøet som fremmer eller hemmer inkludering i arbeid eller deltakelse.* ”

For å skille mellom arbeids- og aktivitetstilbud kan det være fruktbart å se på begrunnelsen for virksomheten som helhet. Aktivitetstilbud har hovedvekt på den enkeltes individuelle utvikling og med pedagogisk oppfølging av den enkelte bruker. Den enkelte brukers velvære og utvikling vil være i sentrum for virksomheten. Mange aktivitetstilbud kan produsere varer og tjenester for salg, slik tilfellet var med strikkeenheten på Marenro. Men selv om aktivitetstilbud stadig oftere har

---

<sup>3</sup> Brev av 13.03.02

produksjons- og salgsaktiviteter, vil disse aktivitetene være underordnet og ikke målsetningen med virksomheten slik det vil være i et arbeidstilbud.

På samme måte kan mange tilrettelagte arbeidstilbud ha innhold som ligger nært opp til aktivitetstilbud. Tilrettelagte arbeidstilbud har også den enkeltes individuelle utvikling som mål ved at arbeidet i VTA skal bidra til å opprettholde og utvikle ressurser hos arbeidstakerne gjennom tilrettelagt kvalifisering. Inkludert i dette ligger også sosial trening og motivering. Et arbeidstilbud med tilskudd fra NAV vil måtte organiseres og driftes i henhold til de kravene som NAV har, med eventuelle justeringer i forhold til målgruppen. VTA-modellen slik den er definert, passer dermed godt til prosjektets målsetninger om å utvikle et arbeidstilbud som også integrerer nødvendige støttetjenester.

### **3 Resultater og modellutvikling**

I dette kapitlet beskrives de viktigste resultatene og erfaringene som er gjort i prosessen fram til en modell for å tilrettelegge arbeidsplassene. Modellen omfatter et arbeidstilbud der sterkt fysisk funksjonshemmede arbeidstakere arbeider integrert med andre arbeidstakere som har behov for et varig tilrettelagt arbeid. Erfaringer gjort gjennom Marensroprosjektet, med vekt på perioden 2006 - 2007, danner grunnlaget for modellen.

#### **3.1 Prosjektets målgrupper**

Prosjektet har to hovedmålgrupper og har kapasitet for inntil ti arbeidstakere fra hver målgruppe, totalt tjue arbeidstakere:

- a. Arbeidstakere med omfattende fysiske funksjonsnedsettelse og nedsatt taleevne
- b. Arbeidstakere som er kvalifisert gjennom VTA

**a.** I hovedprosjektet var målgruppen ti personer med omfattende fysiske funksjonsnedsettelse og nedsatt taleevne. I hovedprosjektet valgte man å kalle arbeidstakerne fra den opprinnelig målgruppen for prosjektdeltakere. Åtte av disse fulgte med prosjektet over i videreføringsprosjektet, og det ble ansatt én til rett etter flyttingen. (I tillegg er det ansatt en i løpet av 2008.) Det vil si at det ved utgangen av 2007 deltok totalt ni personer med fysiske funksjonsnedsettelse. (I 2008 er det ti personer.) Pr. 2008 har åtte av disse cerebral parese og to har ervervet trafikkskade. En er i tillegg døv og kommuniserer med tegnspråk, mens en annen er synshemmet. To personer har talespråk. Alle bruker elektrisk rullestol som de styrer ved hjelp av



joystick eller tilpassede brytere. Bortsett fra de to arbeidstakerne som har talespråk, kommuniserer alle ved hjelp av tegn, kroppsspråk, lyder og med IT-basert kommunikasjons hjelpemiddel. Rolltalk er valgt som kommunikasjons hjelpemiddel og det benyttes også til omgivelseskontroll, for justering av sittestilling, styring av rullestol og styring av industrimaskiner. Enkelte arbeidstakere benytter bliss-symboler, noen bruker pictogram og noen bruker helt eller delvis ordinære skrive- og leseopplegg.



*Foto av arbeidstakere fra den opprinnelige målgruppen.*

Mange personer med omfattende fysiske funksjonsnedsettelse, særlig der dette medfører kommunikasjonsvansker, kan lett bli betraktet som kognitivt funksjonshemmet. Dette fører til at deres evner og muligheter ofte blir oversett og tiltakene de blir tilbudt blir lite utfordrende for dem. Ingen som deltok i prosjektet hadde kognitiv funksjonshemming. Før hovedprosjektet startet opp var deltakernes hverdag preget av pleie, aktivisering og sosial aktivitet. Personer som sto dem nær (både foreldre og fagfolk) var overbevist om at det eksisterende dagsentertilbudet ikke stimulerte dem tilstrekkelig til at de fikk vist sine evner og potensial. Ofte blir ikke denne brukergruppen tillagt evner eller ferdigheter til å utføre arbeid, og prosjektet ønsket å vise at det er mulig for dem å utføre produktivt arbeid. Forprosjektet viste at brukergruppen kunne styre både rullestoler og kommersielt tilgjengelige industrimaskiner med moderne kommunikasjons hjelpemidler og tilpassede brytere. Derfor var det mye som tilsa at man hadde mye å vinne på å gjennomføre forsøket med å etablere arbeidsplasser for mennesker med omfattende fysiske funksjonsnedsettelse.

**b.** I løpet av videreføringsfasen er målgruppen utvidet med ti nye arbeidstakere som alle er kvalifisert for VTA. De nye arbeidstakerne har ingen omfattende fysiske funksjonsnedsettelse, og er ikke avhengig av rullestol eller andre bevegelseshjelpemidler eller av IT-basert kommunikasjons hjelpemiddel. Flere av de nye arbeidstakerne har, eller har hatt, psykiske funksjonsproblemer. Dette har gjort det vanskelig å fungere på en ordinær arbeidsplass over tid, der det gjerne er stort tidspress med krav om produktivitet og effektivitet. Flere av de nye

arbeidstakerne er avhengig av en arbeidsplass med stor grad av forutsigbarhet, et stabilt arbeidsmiljø og et tilpasset arbeidstempo.

I den første prosjektperioden ble det ikke utbetalt bonuslønn. I videreføringen av prosjektet er det innført bonuslønn. Dette kommer i tillegg til uførepensjonen. Vi har derfor valgt å kalle alle deltakerne fra den opprinnelig målgruppen og de nye som er kvalifisert gjennom VTA, for arbeidstakere.

Medarbeidere og fagfolk som er knyttet til Marensroprosjektet er i denne rapporten kalt personale.

### **3.2 Kort oppsummering av resultater**

Marensroprosjektet har vist at det er mulig å etablere et arbeidstilbud for mennesker med omfattende fysiske funksjonsnedsettelse ved å ta i bruk IT-basert teknologi og ved å utvikle et helhetlig tilbud som kombinerer helsetjenester, sosiale ytelser, fysisk opptrening, vedlikeholdsopplæring og arbeid. Personer med omfattende fysiske funksjonsnedsettelse opererer standard industrimaskiner ved hjelp av kommunikasjonshjelpemidler, bryterteknologi og infrarød signaloverføring. På denne måten har de deltatt i en produksjonsprosess og utført ulike typer arbeid.

Prosjektet har også vist at det er mulig å integrere arbeidstakere med sterke fysiske funksjonsnedsettelse med andre arbeidstakere som er rekruttert gjennom VTA (Varig Tilrettelagt Arbeid) i et fruktbart og spennende arbeidsmiljø til gjensidig inspirasjon og nytte for alle arbeidstakerne.

Marensroprosjektet omfattet ved utgangen av 2007 tre virksomhetsområder:

- Strikking (tekstil) - omfatter design og produksjon av strikkeplagg ved hjelp av strikkemaskiner.
- Industri - omfatter design og produksjon av gjenstander og skilt i messing, aluminium, tre og plast ved hjelp av dreie- og fresemaskiner.
- Kantine - omfatter et lunsjtilbud for bedriftene som er lokalisert i Tanche Nilssen-bygget i Hagebyveien, Skien.

I tillegg til disse tre virksomhetsområdene har enkelte av arbeidstakerne hatt oppgaver knyttet til informasjonsspredning, web-design, fakturering og annet pc-basert kontorarbeid. Prosjektet er

også i ferd med å etablere resepsjon og eget utsalg i Hagebyveien fra 2008. Dette vil gi nye oppgaver for arbeidstakerne.

For å operere strikkemaskiner, dreie- og fresemaskiner og maskiner og utstyr i kantina (vaffeljern, oppvaskmaskin), benyttes det bryterstyring, kommunikasjons hjelpemidler og infrarød signaloverføring. Erfaringene fra prosjektet danner grunnlag for å utarbeide nye modeller og konsepter for tilrettelegging av arbeidsplasser for ulike arbeidstakere med forskjellig kompetanse, interesse og forutsetninger.



*Foto fra strikkevirksomheten*



*Foto over fra industrivirksomheten som viser deler av maskinparken*



*Foto til venstre fra kantina under oppbygging*

### 3.3 Beskrivelse av virksomhetsområdene i prosjektet

#### 3.3.1 Strikkevirksomheten

En strikkeproduksjon var allerede etablert som virksomhet på Marensro dag- og habiliterings-senter før prosjektet startet opp. Den ble innlemmet i prosjektet fordi man ønsket å tilby et bredt spekter av arbeidsoppgaver. Prosjektets primære oppgave var å øke graden av selvstendighet for arbeidstakerne slik at prosessen kunne bli helt brukerstyrt ved hjelp av kommunikasjonshjelpemidlene. Man så at det lå interessante utfordringer knyttet til å integrere IT-teknologi i både de eksisterende og de nye strikkemaskinene. Ved utvikling og bruk av brytere og digital teknologi kunne flere av arbeidsoppgavene i større grad bli utført av personer med omfattende funksjonsnedsettelse. Derfor ble stadig flere arbeidsoperasjoner tilrettelagt ved hjelp av kommunikasjons- og datateknologi slik at prosjektdeltakerne kunne styre mer og mer av prosessen selv.

Strikkevirksomheten omfattet etter hvert tre maskiner, hvorav to var automatiserte og kunne styres ved hjelp av deltakernes individuelle kommunikasjonshjelpemiddel.

Strikkevirksomheten ønsker å utvikle produksjonen til å omfatte plagg som krever montering og manuelt arbeid. De opprinnelige arbeidstakerne er ikke i stand til å utføre manuelt arbeid på grunn av de fysiske funksjonsnedsettelsene. Dette er en av grunnene til at prosjektet har ønsket å rekruttere arbeidstakere uten fysiske funksjonsnedsettelse gjennom VTA. I perioder har umonterte strikkeprodukter blitt liggende, fordi det har vært for liten kapasitet til å ta de manuelle oppgavene, som montering og søm. Det har vært en utfordring å rekruttere arbeidstakere som ønsker å arbeide med montering og søm av strikkeplagg. Gjennom Grep er det initiert et samarbeid med sømavdelingen ved en av arbeidsmarkedsbedriftene for å øke kapasiteten.



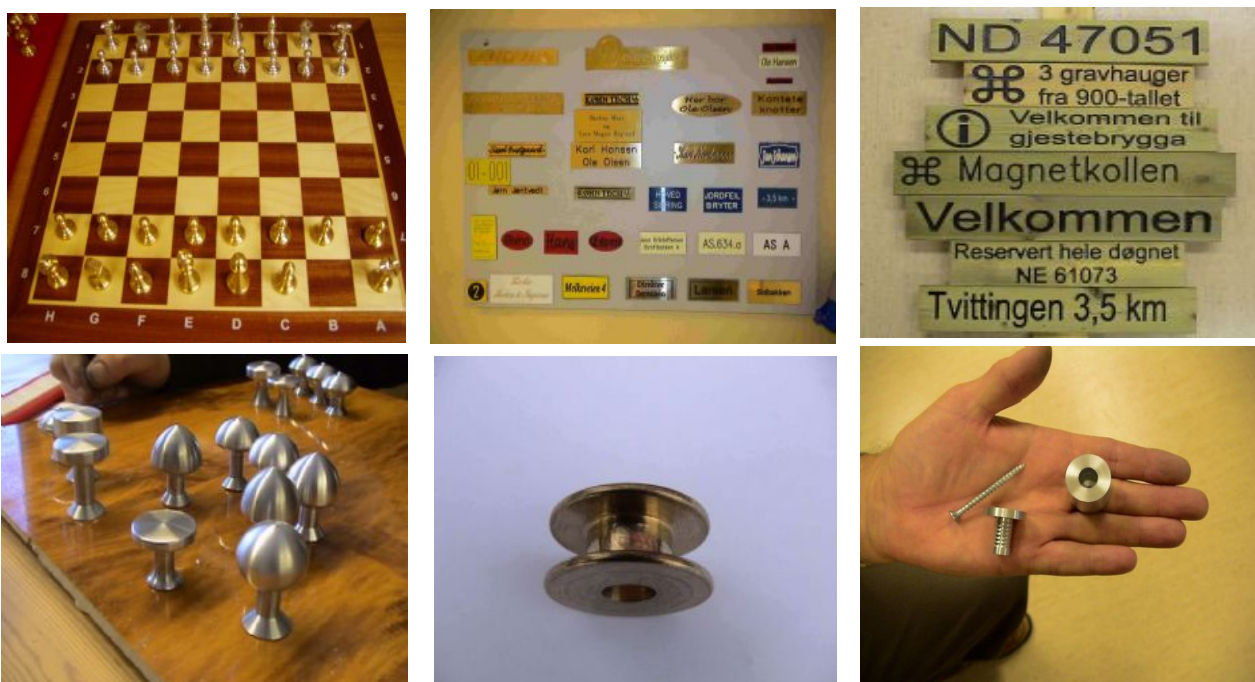
*Foto av produkter fra strikkevirksomheten*

Mange av arbeidstakerne har gitt tilbakemeldinger på at de opplever arbeidet på strikkevirksomheten som varierende, hyggelig og personlig og sosialt stimulerende.

### 3.3.2 Industrivirksomheten

Industrivirksomheten var et nytt virksomhetsområde som ble etablert i 2002. Målet var å skape et mangfold av arbeidsplasser for personer med omfattende funksjonsnedsettelse ved å inkludere industriarbeidsplasser innen mekanisk produksjon. Grenlandsområdet har tradisjonelt hatt et bredt industrimiljø, og man ønsket at dette skulle reflekteres ved å utvikle industriarbeidsplasser tilrettelagt for personer med funksjonsnedsettelse. Oppmerksomheten her ble rettet mot tilpasning av moderne produksjonsutstyr til kommunikasjons hjelpemidlene og til brukernes funksjonsevne. Industrienheten består av en dreiemaskin og tre ulike fresemaskiner. Det ble laget produkter i plast, tre og metall. Både lokale private bedrifter (for eksempel Beha), organisasjoner (for eksempel Telemark turistforening), privatpersoner og Skien kommune har vært blant kundene.

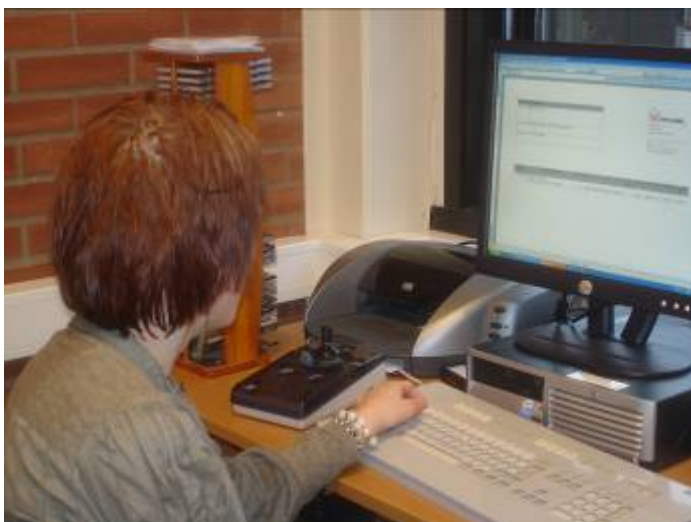
Det har vært en utfordring å opprettholde en kontinuerlig og jevn oppdragsreserve på industri. I dagens marked er det utfordrende for arbeidsmarkedsbedrifter generelt å identifisere lønnsomme produktområder. Marensroprosjektet skal identifisere produkter som egner seg for deres produksjonsmetoder og samtidig har et marked, og dette har vært utfordrende.



*Foto av produkter fra industrivirksomheten*

### **3.3.3 Ikt-baserte arbeidsoppgaver**

Enkelte av arbeidstakerne med fysiske funksjonsnedsettelse var interessert i design, internett og informasjonsarbeid. Dette ønsket prosjektet å utnytte og etter hvert ble det utviklet ikt-baserte arbeidsoppgaver som var tilrettelagt for dem som var interessert. Disse arbeidsoppgavene var rettet mot prosjektets behov for informasjonsspredning, markedsføringen av produkter, fakturering og design av strikkeprodukter. Oppgavene var ikke planlagt i utgangspunktet, men oppsto som en naturlig videreutvikling av arbeidstilbudet, både fordi det var behov for å gjøre slike oppgaver, og fordi to av arbeidstakerne var spesielt interessert og ønsket å arbeide med dette.



*Foto fra informasjonsarbeidet*

### **3.3.4 Kantinen**

Kantinedriften ble etablert da prosjektet flyttet inn i de nye industrilokalene i Hagebyveien. Ansvar for å drifte en kantine var en av betingelsene som lå i leiekontrakten. Kantinen er først og fremst et servicetilbud for ansatte i andre bedrifter i det samme bygget, men også arbeidstakerne og personalet i prosjektet kjøper mat der. Arbeidsoppgavene består i å tilberede lunsj (drikke, smørbrød og vafler), ta ansvar for renhold, orden og vedlikehold. Driften av kantinen er organisert som et tilrettelagt arbeidstilbud for både opprinnelige og nye arbeidstakere. Mange av de nye arbeidstakerne har valgt å jobbe i kantina, men det er også enkelte av de opprinnelige arbeidstakerne som utfører arbeidsoppgaver der.

## **3.4 Tilpassede lokaler og omgivelser**

Lokalene er godt tilpasset virksomheten. De er lyse, store og hensiktsmessige, og gir gode utfoldelsesmuligheter og muligheter for videreutvikling faglig og sosialt for både arbeidstakere og personale. Bygget er funksjonelt og ivaretar alle behov for oppfølging unntatt svømming; det vil

si behovet for personlig stell, pauser/hvile, fysioterapi/trening, voksenopplæring, produksjon og kontorfunksjoner. Det er god plass slik at deltakerne kan kjøre rullestolen selv, noe som ikke var like lett da de holdt til i lokalene på Marenro.

Utearealet er opparbeidet slik at det er mulig for rullestolbrukerne å bevege seg ute på egen hånd. For eksempel er det et lite skogholt bak huset som er blitt opparbeidet og anlagt med stier som er tilrettelagt for rullestolbrukere.

### 3.5 Teknologitviking

Produksjonsutstyret har vært under kontinuerlig utvikling gjennom hele prosjektperioden. Man har arbeidet både med videreutvikling av det tekniske utstyret og den individuelle tilpasningen av grensesnittet mellom hver enkelt arbeidstaker og produksjonsutstyret.

Målet har vært å gjøre arbeidsprosessene brukerstyrt så langt det var mulig ved hjelp av bryterstyring, joystick og kommunikasjonshjelpemidler. Bryterteknologi, infrarød styring og kommunikasjonsteknologi<sup>4</sup> har gjort det mulig for arbeidstakerne å styre strikkemaskinene og industrimaskinene. Arbeidstakere med fysiske funksjonsnedsettelse bruker individuelt tilpassede brytere for å styre kommunikasjonshjelpemiddelet, som igjen sender infrarøde (IR) signaler som styrer industrimaskinene. Dermed kan de styre industrimaskinene ved hjelp av en liten bevegelse - enten med hode, hånd eller fot. Det ble utviklet programmeringssekvenser (makroer) som kan iverksettes med et brytertrykk. Automatiske programmeringssekvenser ble utviklet for de ulike maskinene og tilpasset individuelt til hver enkelt arbeidstaker. Programvaren som ble benyttet er visuell og brukervennlig, og for flere av maskinene kan produksjonsprosessen følges på dataskjermen knyttet til produksjonsutstyret. I tillegg kan man observere prosessen ved å se inn i maskinen. Skjerming av IR-signaler var nødvendig for at ikke andre maskiner i samme rom skulle ta imot uønskede signaler. For en mer utfyllende beskrivelse av de praktiske og tekniske løsningene, vil vi henvise til dokumentasjonen fra prosjektet og tidligere SINTEF-rapporter. Strikkemaskinene og industrimaskinene (dreiemaskin, fresemaskin og router) som ble brukt, var kommersielt tilgjengelige på markedet. Maskinene ble videreutviklet og spesialtilpasset i prosjektet i samarbeid med en lokal industripartner.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Rolltalk fra Falk Igel.

<sup>5</sup> Multitek AS og Cody Utvikling har deltatt i automatisering av strikkemaskinene og tilpasning av industrimaskinene for prosjektdeltakerne.

Selv om teknologien bygger på standard maskiner og utstyr, er integrasjon av forskjellig typer utstyr og individuell tilpassing av grensesnittet nyutvikling. Maskineriet blir ofte brukt opp mot grensen av det som er mulig, og det gjør at det kan være behov for hyppige justeringer, vedlikehold og service. I perioder har prosjektet hatt tekniske problemer med noen av maskinene, og dette har ført til redusert produksjon og uønsket stopp i produksjonen.

En del av prosjektet er å gjøre produksjonen bedre tilpasset arbeidstakernes fysiske forutsetninger, blant annet ved å utvikle bedre ergonomiske løsninger for styring av maskinene. Det skjer derfor en kontinuerlig utvikling av brukergrensesnittet, noe som i perioder har ført til reduksjon i produksjonskapasiteten.

Det avanserte maskineriet gjør produksjonen sårbar og det kreves god tekniske kompetanse i form av kunnskaper om programmering av nye produkter, kompetanse i bruk og vedlikehold av maskiner.



*Foto fra produksjonen av sjakkbrikker, kjøkkenknotter, etc.*

### **3.6 Produktutvikling og salg**

Produktutvikling, markedsføring og salg er også en del av prosjektets oppgaver.

Opprinnelig solgte prosjektet sine strikkeprodukter gjennom noen forretninger i Skien som selger dameklær. I løpet av prosjektet har disse distribusjonskanalene forandret seg på grunn av forhold som delvis har vært utenfor prosjektets kontroll, og strikkevirksomheten har ikke lenger de distribusjonskanalene som de hadde tidligere. Nå selges strikkevarene gjennom et utsalg på Marensro og direkte fra eget utsalg i Hagebyveien. Dette er ikke tilfredsstillende, men prosjektet har valgt å ikke bruke ressurser på markedsføring og salg i denne perioden. En evaluering av strikkevirksomheten (Ernst & Young, 2007) konkluderer med at den har et uutnyttet salgs-



potensial ved at det er markedskanaler i regionen som ikke er utnyttet, og et uutnyttet økonomisk potensial ved at noen av produktene ble antatt å være lavt priset. Det ble anbefalt at markedskanalene for strikkeproduktene utvides og at de tidligere kanalene gjennom de tidligere klesbutikkene revitaliseres. Prosjektet bør vurdere å dele strikkeproduksjonen i produkter som krever lite montering og som kan gå kontinuerlig (for eksempel skjerf, sjal og babytepper), og produkter som krever mer detaljarbeid (for eksempel jakker, gensere, tunikaer). Det bør også etableres distribusjonskanaler for for eksempel de enkle produktene (babytepper, skjerf, etc.) utenfor Grenlandsområdet for å utvide markedet.

Industrivirksomheten har hele tiden arbeidet med å finne fram til produkter som er egnet for produksjon for arbeidstakere med omfattende fysiske funksjonsnedsettelse, og som samtidig har et marked. Det er fremdeles en utfordring å finne fram til produkter som gir inntjening, som medfører liten omstilling/programmeringstid og som samtidig er produkter som er egnet for denne typen produksjon. Omsetning og salg fra industrivirksomheten har skjedd både ved at prosjektet har drevet generell markedsføring og oppsøkende virksomhet direkte mot potensielle kunder, og ved at kunder har henvendt seg til prosjektet.

Det produseres for salg, men produksjonen kan til tider være ujevn og av og til litt begrenset. En av maskinene har en produksjonsprosess med lang omstillingstid og lange arbeidssekvenser, noe som kan føre til mye venting for arbeidstakerne og mye jobb for personalet som skal tilrettelegge og programmere produksjonsutstyret. Dette har ført til at enkelte arbeidstakere har kommentert at *"vi ser bare ryggen på dem, fordi de står og ordner med maskinene hele tiden"*. Årsakene til lang omstillingstid og relativt tidkrevende arbeidssekvenser kan forklares ved at man i første del av prosjektet hadde begrenset plass og det var nødvendig å velge en maskinløsning tilpasset lokalene på Marenro. Dette kan ha ført til begrensninger i arbeidsoppdrag og produksjon. Videre har maskinene noen ganger blitt programmert til å utført oppgaver som har vært for krevende i forhold til hva enkelte maskiner er beregnet for, som igjen har ført til stans og unøyaktig produksjon. Med nye maskiner som er større og kraftigere er det forventet at prosessene vil bli vesentlig raskere og mer fleksible. Dermed vil prosjektet kunne dekke et større produktspekter og det vil være lettere å identifisere lønnsomme og interessante produkter.

Enkelte større oppdrag har hatt svært korte tidsfrister, slik at det ikke har vært tid til å tilrettelegge produksjonsprosessen for arbeidstakerne. Dermed har personalet måttet fullføre mesteparten av produksjonsprosessen, noe som har ført til at arbeidstakerne ofte har måttet vente.

Disse erfaringene viser at det er svært viktig å vurdere nøye på forhånd hvor egnet nye produkter er for denne spesielle typen produksjon, i tillegg til de generelle kravene om lønnsom produksjon. Kompetanse og erfaring om produktutvikling, salg og markedsføring fra arbeidsmarkedsbedriftene i Grep er viktig for prosjektets videre fremdrift, og et enda tettere og mer aktivt samarbeid vil kunne styrke Marensroprosjektet.

### **3.7 Kartlegging av arbeidsevne, tilpasset opplæring og samproduksjon**

I hovedprosjektet ble arbeidstakernes individuelle ferdigheter og kapasitet kartlagt for å organisere arbeidsdagen slik at den skulle fungere best mulig for den enkelte. De både ønsket og mestret de oppgavene de fikk, og både fagfolkene som jobbet i prosjektet og familiene til arbeidstakerne kunne fortelle om økte kunnskaper, økt selvtillit og økt sosial deltakelse for arbeidstakerne. Videre rapporterte familiene og fagfolkene at arbeidstakerne hadde et større utviklingspotensial og utviklet seg mer enn det de hadde forventet på forhånd.

Fagfolkene fra voksenopplæringen har benyttet individuelle opplæringsplaner (IOP) (ref. Vedlegg 3) for arbeidstakere med fysiske funksjonsnedsettelse og nedsatt taleevne, og det ble i tillegg utarbeidet individuelt tilpassede timeplaner. Videre har prosjektet utviklet verktøy for kvalifisering og tilrettelegging for alle arbeidstakerne med utgangspunkt i erfaringer og prosedyrer fra arbeidsmarkedsbedriftene i Grep (ref. Vedlegg 4). Metoder for systematisk å kartlegge arbeidstakernes ressurser, identifisere arbeidsevnen til den enkelte, planlegge opplæring, samt etablere individuelle mål for hver arbeidstaker er iverksatt. Alle arbeidstakere får nedfelt sine mål for kvalifisering i en handlingsplan som er et offentlig atferdsdokument og en individuell opplæringsplan som er et fortrolig utvikling- og veiledningsverktøy forbeholdt samarbeidet mellom arbeidstaker og prosjektet. Arbeidstaker har medansvar for gjennomføringen av planene. Kvalifiseringsplanene kan benyttes som maler for ulike virksomheter og er nyttige verktøy både for prosjektet og andre (ref. Vedlegg 4).

For arbeidstakere med reduserte kommunikasjonsmuligheter har prosjektet erfart at det er behov for kontinuerlig vedlikeholdsopplæring fra voksenopplæringen. Pedagogisk tilrettelegging av produksjonsprosessen har vist seg å være svært nyttig også for å utvikle og forbedre produksjonsprosessene og for å øke samhandlingen mellom arbeidstakerne i produksjon. At prosjektet har hatt kompetanse på pedagogisk tilrettelegging i tillegg til erfaring med arbeidsledelse har vært en klar styrke, og dette er viktig å inkludere i det videre arbeidet.

I prosjektet er det lagt til rette for samproduksjon for å øke graden av selvstendighet i arbeidet ved at to til tre arbeidstakere samarbeider i produksjonsprosessen. Samproduksjon er prøvd både for arbeidstakere fra samme målgruppe og på tvers av de to målgruppene.

### **3.8 Rekruttering og integrering av nye deltakere**

I løpet av hovedprosjektet ble det opprettet et utvalg kalt Samordningsutvalget, bestående av representanter for Marensroprosjektet, Skien kommune, NAV og NAV Hjelpemiddelsentralen i Telemark. Utvalget hadde som oppgave å lage en kriterieliste som sammenfattet de viktigste erfaringene man hadde gjort i hovedprosjektperioden og utarbeide en veiledende kriterieliste (ref. Vedlegg 2) for å avklare om og hvordan arbeidstakere med omfattende fysiske funksjonsnedsettelse og talehemninger kan delta i en VTA-virksomhet. Den vesentligste endringen i forhold til det gjeldende regelverket for VTA var at antall VTA-plasser per arbeidsleder/tilrettelegger ble anbefalt å bli redusert fra fem til tre. Kriteriene var utformet slik at de skulle kunne brukes for å vurdere om tilrettelagt arbeid ville kunne være et reelt alternativ for den enkelte. Samordningsutvalget ble avviklet etter at kriterielisten var utarbeidet.

Hver deltaker i hovedprosjektet ble vurdert i forhold til kriteriene som ble laget. Man gjorde en omfattende skriftlig gjennomgang der hver enkelt deltakers situasjon ble beskrevet. Både deres ressurser og - ikke minst - deres egne ønsker ble beskrevet. Denne gjennomgangen hjalp prosjektet til å få frem et realistisk bilde av den enkelte deltakers ønsker, situasjon og muligheter.

I videreføringen av prosjektet ønsket man at nye arbeidstakere fra VTA samarbeidet med de opprinnelige arbeidstakerne. Dette gjaldt både for industri- og strikkevirksomheten og for kantinedriften. Å integrere arbeidstakere med så ulike behov og forutsetninger ble en lærerik og omfattende utfordring. I forbindelse med videreføringen ble det lagt stor vekt på at de opprinnelige deltakerne skulle være i et arbeidsmiljø med kjente kolleger og personale. De nye arbeidstakerne kom fra ulike arbeidsplasser og ble rekruttert en og en. Medarbeiderne i prosjektet har lang erfaring og stor kompetanse i å tilrettelegge for og arbeide med personer med omfattende fysiske funksjonsnedsettelse, men hadde liten erfaring med å tilrettelegge for arbeidstakere med andre typer behov og forutsetninger. De erfarte at det var vanskeligere enn først antatt å få VTA-arbeidstakere med relevant bakgrunn, og de erfarte at det var vanskeligere enn først antatt å gi de nye arbeidstakerne den oppfølgingen de trengte for å fungere optimalt. Prosjektet erfarte videre at det var helt nødvendig å rekruttere arbeidstakere ikke bare ut fra at de var kvalifisert gjennom VTA, men også ut fra personlig egnethet, faglig potensial og interesse for arbeidsmiljøet i

Marensroprosjektet. Det ble dermed viktig å klargjøre hvilke egenskaper som er viktig for prosjektet og hva som ligger i begreper som 'egnethet' og 'potensial' i denne sammenhengen.

NAV satte som krav at prosjektet skulle utarbeide arbeidsbeskrivelser for stillingene som skulle besettes av de nye VTA arbeidstakerne. Som et resultat av dette utviklet prosjektet i samarbeid med NAV egne arbeidsbeskrivelser, tilpasset den enkeltes behov og forutsetninger. Aktuelle arbeidsoppgaver og hvilke typer faglige kvalifikasjoner og personlige egenskaper som var nødvendig ble diskutert. Man antok at en klarere oppgavebeskrivelse kunne bidra til at det ble lettere å rekruttere egnede arbeidstakere.

I forbindelse med rekrutteringen av nye arbeidstakere diskuterte prosjektet også spørsmål knyttet til hvor fra og på hvilken måte arbeidstakerne skulle rekrutteres og hvem som skulle styre rekrutteringen. NAV gir økonomisk støtte for hver enkelt arbeidstaker i henhold til gjeldende regelverk. Det ble avklart at NAVs søkelister for VTA skulle ligge til grunn for rekrutteringen av nye arbeidstakere. Inntaksteamet for VTA er interkommunalt med representanter fra NAV, alle involverte kommuner i Grenland og attføringsbedriftene innen Grep. I tillegg ble det opprettet et lokalt inntaksteam i Marensroprosjektet. Dette besto av representanter fra prosjektledelsen, personalet og Grep. Det lokale inntaksteamet har ikke hatt et formelt mandat, men har fungert som et rådgivende organ. Det er utviklet rutiner og prosedyrer for rekruttering med utgangspunkt i erfaringer fra arbeidsmarkedsbedriften Grep (Porsgrunn Produkter) og Marensroprosjektet (ref. Vedlegg 5).

Prosjektet beskrev egenskaper og kvalifikasjoner de mente nye arbeidstakerne burde ha for at prosjektet skulle være et vellykket tilbud til den enkelte, og NAV foreslo deretter, gjennom det interkommunale inntaksteamet, kandidater ut fra sine oversikter og lister over aktuelle søkere. Personalet har dermed vært med og lagt premisser for hvem som skal få tilbud om å delta. Personalet har gitt tilbakemelding på at det har vært svært positivt at en fra "miljøet" med erfaring fra den daglige virksomheten har deltatt i det lokale inntaksteamet. Noen av personalet har også gitt uttrykk for at det er begrensende å kun forholde seg til listene for VTA, og har ønsket å rekruttere arbeidstakere på bredere basis.

Som en del av rekrutteringsprosessen blir potensielle arbeidstakere presentert tilbudet, de kommer til arbeidsplassen for et intervju og får en omvisning før de bestemmer seg. De aller fleste som har fått tilbud har takket ja. Denne måten å rekruttere nye arbeidstakere på ser ut til å redusere mange av de betenkelighetene som enkelte hadde i begynnelsen knyttet til å integrere arbeidstakere med

omfattende fysiske funksjonsnedsettelse og VTA-arbeidstakere med andre forutsetninger og behov.

I løpet av høsten 2006 ble det rekruttert tre nye arbeidstakere. Planen var at to av disse nye deltakerne skulle arbeide integrert i samproduksjon med de opprinnelige deltakerne på industri og strikking, og én skulle arbeide i kantina. De nye deltakerne ble rekruttert individuelt, og kjente ingen av de andre fra før. De måtte på forholdsvis kort tid gjøre seg kjent både i et arbeidsmiljø som er svært sammensveiset, og med helt nye arbeidsoppgaver. Dette førte til en nokså bratt læringskurve. Prosjektet erfarte at de nye arbeidstakerne også hadde et større behov for tilrettelegging og veiledning gjennom arbeidsdagen enn forventet, og på svært ulike områder og på svært ulike premisser enn de opprinnelige arbeidstakerne. Fagfolk med kompetanse på psykososiale problemstillinger burde deltatt i prosjektet, både for å veilede og lære opp personalet og for å assistere den enkelte arbeidstaker. Det var heller ikke etablert tilfredsstillende rutiner og prosedyrer for rekruttering i den første fasen, men dette kom på plass i løpet av det neste året.

De opprinnelige deltakerne har store fysiske funksjonsnedsettelse, men de er vant til å vente og er vant til å arbeide med oppgaver der arbeidsprosessen i seg selv er viktig. Noen av de nye arbeidstakerne syntes det ble for mye venting i løpet av dagen, og dette gjorde dem utålmodige. Personalet på sin side erfarte at de brukte mer tid på å følge opp og holde de nye arbeidstakerne beskjeftiget enn de var forberedt på. Etter årsskiftet 2006/2007 fortsatte én av de nye arbeidstakerne i prosjektet, mens de to andre arbeidstakerne ønsket å gå over til andre tiltak.

I løpet av 2007 ble det rekruttert åtte nye arbeidstakere gjennom VTA og én arbeidstaker som benyttet rullestol etter en trafikkskade. Prosjektet har i løpet av 2007 hatt oppmerksomheten rettet mot å utvikle gode samarbeidsrutiner og prosedyrer basert på erfaringer fra NAV og arbeidsmarkedsbedriften Grep representert ved Porsgrunn Produkter og egne erfaringer.

### **3.9 Samarbeid mellom tidligere og nye deltakere**

Et mål med videreføringsprosjektet har vært å legge til rette for at de ulike arbeidstakerne skal være en ressurs for hverandre. Derfor er arbeidet organisert som et samarbeid mellom arbeidstakere med fysisk funksjonsnedsettelse og andre VTA-arbeidstakere så langt det er mulig. Samarbeidet foregår innen alle de tre områdene strikk, industri og kantina. Videre er det planlagt for samarbeid i forbindelse med resepsjon og salg for 2008.

Samarbeidet foregår ved at de nye arbeidstakerne er tilretteleggere for de opprinnelige arbeidstakerne. I industriproduksjonen legger de inn og tar ut arbeidsstykket i maskinen og gjør etterarbeid som pussing, sliping, avgrading osv. I strikkevirksomheten utføres det etterarbeid i form av montering, toving og søm. Samarbeidet i kantina dreier seg om matlaging og kassafunksjonen. Noen av de 'nye' arbeidstakerne assisterer også de 'gamle' arbeidstakerne i personlig stell og ved måltider.

Den enkelte arbeidstaker bestemmer selv hvilke virksomhetsområder han/hun vil jobbe innenfor, men personalet legger vekt på å stimulere arbeidstakerne til å forsøke alle de tre virksomhetsområdene. Hittil har de fleste nye kvinnelige arbeidstakerne valgt kantina som hovedoppgave, mens de nye mannlige arbeidstakere har valgt industri. Flere har samarbeidet med de opprinnelige arbeidstakerne. En av de nye arbeidstakerne jobber selvstendig på områder som krever spesiell kompetanse. I dette tilfellet oversettelser av bruksanvisninger fra engelsk til norsk.

De nye arbeidstakerne kan fortelle at det har vært en krevende, men givende prosess å lære seg å kommunisere ved hjelp av talehjelpemidlene. Noen har også vist interesse for å lære seg tegnspråk, og får opplæring i dette en gang i uken. Kontakten med arbeidstakere med fysiske funksjonshemninger og begrenset tale har også gitt VTA arbeidstakerne anledning til å reflektere over sine egne forestillinger om personer med omfattende fysiske funksjonsnedsettelse. Dette har blitt erfart som en positiv og interessant prosess. En ikke uvanlig tilnærming har vært at personer med omfattende fysiske funksjonsnedsettelse blir behandlet/snakket til som om de var barn. Både prosjektpersonalet og rullestolbrukerne forteller at det ikke er uvanlig å bli tiltalt slik av mennesker som er uvant med å omgås personer med store fysiske funksjonsnedsettelse og spesielt med talehemninger. Dette ble løst ved at de opprinnelige deltakerne fikk lagt inn replikker i talehjelpemidlet som sier for eksempel *"ikke snakk til meg som om jeg var et barn"*. Denne "oppdragelsen" har fungert utmerket.

De nye arbeidstakerne har erfaring fra mange ulike deler av arbeidslivet. Mange av dem har lang erfaring med å håndtere utfordringer knyttet til sykdom. Noen har prøvd seg i tilrettelagt arbeid andre steder uten at det har fungert tilfredsstillende over tid. Nå, på denne arbeidsplassen, erfarer de at det fungerer over lang tid. De mestrer oppgavene og får mot til å prøve seg på nye ting. Flere av de nye arbeidstakerne har fortalt at det har tatt tid å venne seg til et roligere tempo og en situasjon der arbeidsmiljøet og -prosessen er viktig i tillegg til selve produksjonen. Samtidig sier de at de trives nettopp fordi miljøet er rolig og aksepterende. Trolig er det tilpassede tempoet og fokus på en tilrettelagt arbeidsprosess nøkkelen til å fungere godt i en arbeidssituasjon også for

flere av de nye arbeidstakerne. De opprinnelige arbeidstakerne er blitt en ressurs for de nye arbeidstakerne og omvendt. Marensroprosjektet viser at arbeidstakere fra de ulike målgruppene kan være en gjensidig ressurs for hverandre.

### 3.10 Betydningen av arbeid

I 1993 vedtok FN<sup>6</sup> regler for like muligheter for mennesker med funksjonshemming. Disse omhandler også deltagelse i arbeidslivet. Arbeid er en viktig del av voksenlivet, og de fleste ønsker å delta i arbeidslivet med utgangspunkt i egne ønsker, evner og behov. Det er knyttet sosial tilhørighet, identitet og status til det å ha en jobb og det gir mulighet for selvstendighet. Det stilles forventninger og krav til det arbeidet som skal utføres, og det er rutiner og prosesser som arbeidstakeren må forholde seg til. For den opprinnelige målgruppen som ikke hadde tidligere yrkeserfaring, har det vært svært positivt å bli stilt krav til, samtidig som de har fått tilstrekkelig opplæring og støtte til å utføre planlagte arbeidsoppgaver. At man produserer noe som andre etterspør og har bruk for, har vært viktig for selvtilliten og mestringsfølelsen hos alle arbeidstakerne.

Prosjektet har vært opptatt av å avpasse forholdet mellom krav og forventninger som settes til arbeidstaker og den enkelte arbeidstakers forutsetninger, evner og ressurser. Individuell tilrettelegging har gitt arbeidstakerne mulighet til å vise hva de kan for dermed å oppnå forventede resultater. For arbeidstakerne har dette vært motiverende og gitt følelse av mestring. Følelsen av å være nyttig og følelsen av mestring har vært viktig og motiverende for arbeidstakerne.

### 3.11 Brukermedvirkning

*"Brukermedvirkning er en arbeidsform der enkeltpersoner eller representative organisasjoner som alle er eller blir påvirket av en tjeneste/et tiltak skal ha innflytelse på beslutningsgrunnlaget for tjeneste-/tiltaksutformingen." (Norges Handikapforbund, 2000).*

Hovedmålet med brukermedvirkning i dette prosjektet har vært å bedre kvaliteten på de tjenester eller tiltak enkeltpersoner eller grupper ønsker eller må bruke. Med god kvalitet menes at tiltaket/tjenesten er utformet på en slik måte at det er funksjonelt og behovsdekkende for brukeren. Brukermedvirkning betyr ikke at brukeren skal overta ansvaret, men at brukeren skal ha mulighet til å ta et medansvar for utformingen av egen livskvalitet.

---

<sup>6</sup> FNs standardregler no. 7, vedtatt av FN desember 1993

Brukermedvirkning har vært en viktig arbeidsmetode i Marensroprosjektet og er gjennomført på flere nivå i prosjektorganisasjonen. I hovedprosjektet er det gjennomført på organisatorisk nivå gjennom representasjon fra den lokale cerebral parese-foreningen (CP-foreningen), fra arbeidstakerne og fra deres familier. Disse har fungert som lokale rådgivere og pådrivere for å ivareta arbeidstakernes interesser og ønsker i forbindelse med styring og gjennomføring av prosjektet lokalt i Grenland. I tillegg har brukermedvirkning vært ivaretatt gjennom regelmessige møter mellom familiene til arbeidstakerne med omfattende fysiske funksjonsnedsettelse og prosjektleder. Hensikten har vært å utveksle informasjon og erfaringer og legge til rette for at foresatte og familie kan bidra med innspill for å ivareta arbeidstakernes interesser.

Arbeidstakerne har bidratt aktivt med sine erfaringer og synspunkter i evalueringene og i medarbeidersamtaler. De har i stadig sterkere grad kommet med egne synspunkter og ønsker når det gjelder de daglige arbeidsoppgavene. Dette engasjementet har vært helt avgjørende for å kunne utforme tilpassede aktiviteter. Denne brukermedvirkningen har bidratt positivt til prosjektet og til utformingen av arbeidsoppgaver, samtidig som det har gitt arbeidstakerne trening i å legge frem sine synspunkter, erfaringer og ønsker.

I videreføringen av prosjektet er brukermedvirkning ivaretatt gjennom medarbeidersamtaler og møter mellom ledelsen og medarbeiderne. En representant for arbeidstakerne sitter også i styringsgruppen for prosjektet.

### **3.12 Organisatoriske forhold: Samarbeid mellom ulike etater og fagpersoner**

Marensroprosjektet har hatt tydelig fokus på teknologisk utvikling, men den viktigste utfordringen har vært å etablere organisatoriske strukturer og rutiner for å etablere et vellykket samarbeid der ulike fagpersoner fra ulike forvaltningsnivåer på kommunalt, fylkeskommunalt, interkommunalt og nasjonalt nivå samarbeider mot et felles mål. NAV-reformen er innført blant annet for lettere å håndtere slike forvaltningsmessige utfordringer og gi tilbud til personer med sammensatte og langvarige problemer.<sup>7</sup>

Marensroprosjektet har erfart at det er kulturelle forskjeller mellom helse og arbeid, og det har vært nødvendig å bearbeide disse over tid for å oppnå et felles begrepsapparat, en felles målsetting

---

<sup>7</sup> St.meld. nr. 9 (2006-2007) Arbeid, velferd og inkludering



og respekt for de ulike fagfeltene. Både Skien kommune og NAV har tatt tak i denne utfordringen ved at helse-, skole- og arbeidstjenestene i samarbeid har utviklet en modell for tilrettelegging av arbeidsplasser for personer med omfattende fysiske funksjonsnedsettelse og personer kvalifisert gjennom VTA. Forutsetningene og grunnlaget for modellen har vært å se helse, skole og arbeid i sammenheng for å utvikle et helhetlig arbeidstilbud for mennesker som ikke har kommet inn i arbeidslivet eller som har falt utenfor arbeidslivet. Et helhetlig arbeidstilbud omfatter helsetjenester, sosiale ytelser, transport, fysisk opptrening, vedlikeholdsopplæring og arbeid. Det har vært vesentlig at disse tjenestene har blitt tilrettelagt med utgangspunkt i arbeidstakernes arbeidsplass. Fagpersonell har hatt fast base i prosjektet, slik at arbeidstakerne har sluppet å forlate arbeidsplassen. Tilbud om bassentrening og svømming til de aktuelle arbeidstakerne, har imidlertid blitt gitt utenfor arbeidsplassen.

Prosjektet har vært ledet av en styringsgruppe med representanter fra Skien kommune ved Helse- og sosial avdelingen og Skole- og barnehageavdelingen, NAV i Telemark og Attføringsbedriftene i Grenland. Representantene i styringsgruppen har hatt besluttende myndighet i forhold til de etatene de representerer. Dette har vært helt avgjørende for framdriften i prosjektet og for å få de ulike aktørene til å samarbeide. Styringsgruppen har lyktes i å utvikle en felles målsetning for prosjektet gjennom hele perioden. Dette har gjort det mulig å bli enig om praktiske løsninger og å gjennomføre løsningene.

Det var tilsatt en prosjektleder med ansvar for daglig drift av prosjektet. Prosjektlederen hadde et overordnet ansvar for den faglige utviklingen og personalansvar for miljøpersonalet, medarbeidere som var tilsatt i prosjektet og for arbeidstakerne. Prosjektleder var bindeleddet mellom styringsgruppen og prosjektet, og det har vært tett og god kontakt mellom styringsgruppen og prosjektleder underveis. Prosjektlederrollen viste seg å være en nøkkelrolle for fremdriften.

Det er utviklet et gjensidig forpliktende og fruktbart samarbeid mellom helse-, skole- og arbeidstjenesten, og dette har vært en av suksessfaktorene for Marensroprosjektet. Marensroprosjektet har i praksis vist at det er mulig å komme frem til en modell for tilrettelegging av et helhetlig arbeidstilbud basert på samarbeid mellom kommunale og fylkeskommunale etater innen helse, skole og arbeid og et interkommunalt samarbeid i Grenlandsområdet. Videre er det etablert samarbeid på nasjonalt nivå gjennom NAV Drift og Utvikling. Det har vært politisk vilje, faglig enighet om målsettingene og en felles evne og vilje til organisatorisk nytenkning og problemløsning på tvers av faste organisatoriske strukturer.

Prosjektet har også erfart at sentrale retningslinjer og rammebetingelser styrer de enkelte aktørenes prioriteringer, noe som kan skape problemer for det daglige samarbeidet dersom disse ikke harmonerer. For eksempel at personalet i prosjektet har forskjellige ansettelsesvilkår fordi de representerer ulike yrkesgrupper og er ansatt i ulike etater.

De ulike etatene har formidlet sine krav og holdninger gjennom hele prosjektet, og dette har bidratt til måloppnåelse. Det har for eksempel vært en utfordring at helse- og skolesektoren har andre produktivitetsmål enn NAV. Disse diskusjonene har vært krevende, men også fruktbare for framdriften i prosjektet.

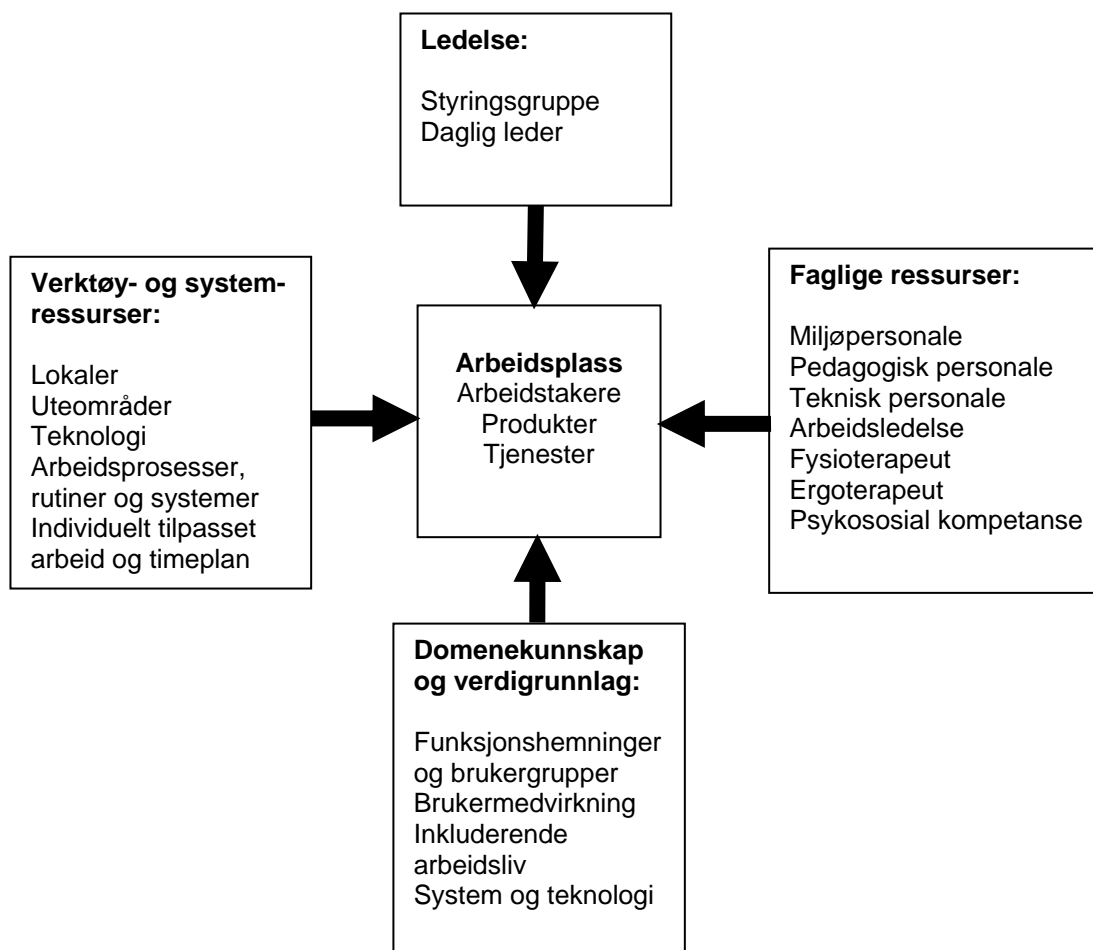
Personalressursene i prosjektet er delvis finansiert gjennom prosjektmidler fra NAV (tidl. Aetat Arbeidsdirektoratet), delvis gjennom ordinære tiltaksmidler og ressurser fra Skien kommune (Helse- og sosialavdelingen og Skole- og barnehageavdelingen) og delvis gjennom samarbeid med Porsgrunn, Nome og Bamble kommune. Arbeidsmarkedsbedriftene i Grep (ASVO Skien, Porsgrunn Produkter og IMAS) har også bidratt med personalressurser. Ergoterapeut og fysioterapeut fra kommunen har fulgt opp arbeidstakerne i Marensroprosjektet. Alle fagpersonene tilknyttet prosjektet har i videreføringen hatt fast arbeidssted i Hagebyveien, enten heltid eller deltid. Styringsgruppen har sørget for å allokere ressurser til Marensroprosjektet gjennom aktørenes ordinære tiltak. Styringsgruppen har hatt jevnlig møter, og prosjektleder har vært bindeleddet mellom styringsgruppen og prosjektet.

Familie og brukerorganisasjoner har fungert som pådrivere og pressgrupper, og har vært viktige ressurser når det gjelder framdriften. For eksempel ved at de har passet på at brukernes interesser er blitt ivaretatt, de har stilt kritiske spørsmål til prosjektet når det gjelder målsetning og framdrift, de har løftet frem problemstillingene i den politiske debatten.

Marensroprosjektet har vist at det er avgjørende med et tverretatlig samarbeid og sentrale/statlige føringer som støtter opp for å realisere denne typen arbeidstilbud. Det er nødvendig med vilje til samarbeid fra alle involverte, som en representant i styringsgruppen sa: *'man må komme hverandre i møte'*.

#### 4 Modell for tilrettelegging av arbeidsplasser

Erfaringer gjort gjennom Marensroprosjektet har dannet grunnlaget for modellen som er utviklet for å tilrettelegge et helhetlig arbeidstilbud for arbeidstakere med omfattende fysiske funksjonsnedsettelse og andre arbeidstakere med behov for et varig tilrettelagt arbeidstilbud.



*Figur: Modell for tilrettelegging av helhetlig arbeidstilbud for arbeidstakere med ulike funksjonsnedsettelse.*

Ideen til prosjektet kom fra ildsjeler og fagpersoner knyttet til brukere på Marensro som ønsket å videreutvikle eksisterende aktivitetstilbudet til et arbeidstilbud. Muligheten til å prøve ut ideene i praksis kom etter at NAV godkjente søknaden om prosjektmidler fra Skien kommune. Det har gjennom hele prosjektet vært et tett og faglig godt samarbeid mellom involverte etater på kommunalt, interkommunalt, fylkeskommunalt og nasjonalt nivå.

Grunnlaget for å skape arbeidsplasser er at man har ideer om produkter/tjenester og kunnskap om mulige markeder. For å bygge opp et tilrettelagt arbeidstilbud for personer med omfattende funksjonsnedsettelse, er det viktig med fire grunnelementer:

- Ledelse
- Faglige personellressurser
- Verktøy- og systemressurser
- Domenekunnskap og verdigrunnlag

**Ledelse:** Det er viktig at de etatene eller aktørene som eier virksomheten/prosjektet har en likeverdig representasjon i ledelsen; i dette tilfellet helse, skole og arbeid representert ved Skien kommune Helse- og sosial avdeling og Skole- og barnehageavdeling, NAV (tidligere Aetat Telemark) og arbeidsmarkedsbedriftene i Grep. Videre er det avgjørende at ledelsen har reell økonomisk og besluttsende myndighet. I dette prosjektet gjorde en lik representasjon i styringsgruppen det mulig for de ulike aktørene å samle seg om felles målsettinger og prioriteringer, og ta raske beslutninger. Dette har vært avgjørende for å sikre fremdrift og måloppnåelse. Gjennom styringsgruppen ble det utviklet et gjensidig forpliktende og fruktbart samarbeid mellom helse-, skole- og arbeid, og dette har vært en viktig suksessfaktor for Marensroprosjektet.

Det har vært ansatt en prosjektleder/ daglig leder for Marensroprosjektet finansiert gjennom prosjektmidler fra NAV. Prosjektleder har hatt en avgjørende rolle i utvikling og gjennomføring. Prosjektlederrollen har utviklet seg i løpet av prosjektet, og oppgaven med å utøve daglig ledelse har blitt tydeligere og viktigere. Prosjektleder har også vært bindeleddet mellom styringsgruppen og personalet og arbeidstakerne. Prosjektleder har hatt ansvar for miljøpersonalet tilknyttet prosjektet, for personalet finansiert av prosjektmidler og for arbeidstakerne.

Prosjektet har vært bemannet med personell fra ulike etater. Disse har hatt ulike arbeidsavtaler. Det er viktig at spørsmål om lederens mandat og myndighetsområde og organisatorisk plassering av personell avklares tidlig slik at leder kan planlegge ressursutnyttelsen optimalt. Det er videre viktig å ha tilgjengelige ressurser til å utvikle felles møtepunkter, felles mål og strategier. Videre er det helt avgjørende, og utfordrende, å bygge opp en felles "teamfølelse" blant annet med tanke på at personalet kan være tilknyttet ulike organisatoriske enheter med ulike arbeidsavtaler.

**Faglige personellressurser** er vesentlig i forbindelse med utvikling av et helhetlig arbeidstilbud hvor helse og arbeid sees i sammenheng. Det er nødvendig med et bredt sammensatt fagmiljø som kan fungere i et tett samarbeid.

Miljøpersonalet med helsefaglig bakgrunn har bidratt overfor arbeidstakere med store fysiske funksjonsvansker i forbindelse med personlig hygiene, måltid, daglige oppgaver, kommunikasjon, fysisk aktivitet, produksjonsrelaterte oppgaver og programmering av kommunikasjons-pc.

Pedagogisk personale har hatt som hovedoppgave å vedlikeholde og utvikle prosjektdeltakernes kommunikasjonsevner. Dette har inkludert utvikling av individuelle opplæringsplaner for alle arbeidstakere med voksenopplæring, som følges opp og justeres. Pedagogisk kompetanse har også vært involvert i tilrettelegging av samproduksjon. Disse erfaringene har vist at det er svært viktig å utvikle en pedagogisk tilrettelegging av produksjonsprosessen og en bedre samhandling mellom de ulike arbeidstakerne.

Teknisk personale har hatt ansvar for å utvikle tekniske løsninger for bryterstyring og automatisering av produksjonsprosesser. Teknisk kompetanse er helt avgjørende for at avansert utstyr og teknologi skal fungere til enhver tid. Utstyr og maskiner som benyttes er i utgangspunktet kommersielt tilgjengelig utstyr, og utfordringene ligger i første rekke i integrasjon av ulike teknologiske løsninger og i tilpassing av individuelle brukergrensesnitt for hver bruker. Utstyret har vært utnyttet til det maksimale og grenser tøyes slik at slitasjen på utstyret er stor og dermed også behovet for justeringer og vedlikehold, noe som må utføres av kvalifisert teknisk personell.

Arbeidsledelse og erfaring fra NAVs virkemiddelapparat er viktig for å utvikle reelle arbeidsplasser med produkter og tjenester som er etterspurt i markedet. Dette er viktig kompetanse for å etablere strukturer, arbeidsprosedyrer og arbeidsreglement for disse virksomhetene, og for å bidra til systematisk rekruttering og kvalifisering av arbeidstakere med ulike funksjonsnedsettelse. Videre er kunnskap om gjeldende arbeidsmiljølover og NAVs regelverk viktig.

Fysioterapeuten har hatt ansvar for jevnlig fysisk aktivitet, trening og behandling av arbeidstakerne. Arbeidsoppgavene har vært å forebygge/begrense kontrakturer og gi opptrening. Videre bidrar fysioterapeuten i å tilrettelegge for fysisk aktivitet i arbeidssituasjon og veiledning i bevegelse og sittestilling. Fysioterapeut samarbeider med ergoterapeut når det gjelder tilpasning av sittestillinger og rullestol. Fysisk aktivitet og fysioterapibehandling er en kontinuerlig aktivitet.

Ergoterapeut arbeider med tilpassing av rullestoler og bryterteknologi for de arbeidstakerne som har behov for dette, og har et spesielt fokus på sittestilling og bryterbetjening ut fra ergonomiske prinsipper. Ergoterapeut og fysioterapeut har samarbeidet om å følge opp arbeidstakerne for å forebygge eventuelle belastningsskader.

Personell med kompetanse på psykososiale problemstillinger har ikke vært tilknyttet Marensro-prosjektet, men denne kompetansen har vært etterspurt i prosjektet når det gjelder tilrettelegging for de nye VTA-arbeidstakerne, og for å gi opplæring til personalet. Dersom man skal kunne gi nye VTA-arbeidstakere et helhetlig arbeidstilbud, er det viktig å inkludere fagkompetanse på psykososiale forhold.

I tillegg til personalets fagkompetanse har motivasjon og ønske om å delta i et utviklingsprosjekt vært avgjørende for framdriften og måloppnåelsen. Prosjektarbeid betyr at medarbeiderne er i en kontinuerlig endringsprosess, noe som kan være både krevende og inspirerende.

Marensroprosjektet har på alle nivå i organisasjonen hatt entusiastiske, innsatsvillige og faglig kompetente medarbeidere som i felleskap har bidratt til utvikling og måloppnåelse. Motiverte og innsatsvillige arbeidstakere er også en forutsetning, og dette har klart vært tilstede i prosjektet. Arbeidstakerne har hatt den samme motivasjonen og innsatsviljen som prosjektets medarbeidere for øvrig. Alle i prosjektet har hatt ønske om å prøve noe nytt og har vist at de har evne til å være i en kontinuerlig endringsprosess.

**Verktøy- og systemressurser** er en forutsetning for å utvikle et arbeidstilbud. Videre er det svært viktig å disponere lokaler som er tilrettelagt for de aktuelle brukergruppene og for det arbeidet som skal utføres. Det har vist seg at flyttingen til tilpassede lokaler (i Hagebyveien, Skien) har vært viktig for framgangen i prosjektet, de opprinnelige arbeidstakernes utvikling og for integreringen av nye arbeidstakere.

Uteområder som er tilgjengelig for rullestolbrukere representerer en mulighet for utvikling og miljøforbedrende tiltak. Dette er en ressurs som har vært under utarbeidelse og forventes å gi nye muligheter i sommerhalvåret.

Teknologisk utstyr og tilrettelagte løsninger er en forutsetning for at mennesker med store fysiske funksjonsnedsettelse skal kunne utføre arbeidsoppgaver. Utvikling og individuell tilpassing av utstyr og teknologi er en del av daglig drift, og er således en kontinuerlig oppgave.

Arbeidsprosedyrer, arbeidsbeskrivelser og arbeidsrutiner er viktige for å planlegge, drifte og videreutvikle arbeidsplassen. Kompetansen som NAV og Arbeidsmarkedsbedriftene i Grep har på dette området har vært viktige bidrag i prosjektet og har vært med på å utvikle prosjektet fra et aktivitetstilbud til et arbeidstilbud. Individuell tilrettelegging av arbeidsplassen for de ulike arbeidstakerne er avgjørende, og gjennom prosjektet er det utviklet verktøy for å utarbeide individuelle opplæringsplaner, funksjonsvurderinger og individuelt tilpassede timeplaner. Videre har prosjektet lagt tilrette for samproduksjon mellom arbeidstakerne og stimulert deres selvstendighet i forhold til personalet.

**Domenekunnskap og verdigrunnlag** representerer et grunnlag for prosjektet og et utgangspunkt for utviklingen av det nye arbeidstilbudet. Den erfaringsbaserte kunnskapen omfatter i dette tilfellet kunnskap og erfaringer om de ulike brukergruppene, om brukermedvirkning, om arbeidsplassstilrettelegging og om teknologi. Verdigrunnlaget for prosjektet kommer til uttrykk gjennom den overordnede målsetningen om at personer med omfattende funksjonsnedsettelse både kan delta, og har rett til å delta, i arbeidsliv og samfunnsaktiviteter på lik linje med andre.

Det er helt vesentlig med god kunnskap om arbeidstakere med omfattende funksjonsnedsettelse. I dette prosjektet dreier dette seg blant annet om kunnskap om medfødte fysiske funksjonsnedsettelse, talehemninger og mentale/psykiske funksjonsnedsettelse.

Brukermedvirkning har vært en viktig del av både verdigrunnlag og arbeidsmetode i prosjektet, og er gjennomført på flere nivå i prosjektorganisasjonen. Brukermedvirkning kan tjene flere formål. På arbeidsplassen skal brukermedvirkning blant annet sikre at tilbudet er tilpasset arbeidstakernes ønsker og behov og at kvaliteten på arbeidstilbudet er tilstrekkelig god. Brukermedvirkning på organisasjonsnivå skal sikre at brukernes interesser blir ivaretatt i de overordnede prioriteringene.

Kunnskap om teknologiske muligheter, om organisatoriske føringer på ulike nivå i forvaltningen på tvers av kommunale, fylkeskommunale og nasjonale nivå, og kunnskap om individuell tilrettelegging av arbeidsplasser er viktig grunnkompetanse som må være tilstedet for å lykkes. For å kunne lykkes i endringsarbeid må man også vite om hvilke muligheter som finnes innenfor de ulike områdene, og personer fra de ulike kompetanseområdene må samarbeide og utfordre hverandre.

## **5 Konklusjon og anbefalinger**

### **5.1 Konklusjon**

Marensroprosjektet bygger på et samarbeid mellom helse, skole og arbeid. Prosjektet har tilrettelagt arbeidsplasser som integrerer ti personer med omfattende fysiske funksjonshemninger og ti VTA-arbeidstakere. Det er utviklet en modell for tilrettelagte arbeidsplasser for personer med omfattende funksjonsnedsettelse. Prosjektet har fokusert på å avpasse forholdet mellom krav og forventninger til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og ressurser. Det er etablert et inkluderende arbeidsmiljø med arbeidsprosesser og tempo tilpasset hver enkelt. For arbeidstakerne har dette vært motiverende og gitt følelse av mestring. Prosjektet har vist at arbeidstakere med ulike funksjonsnedsettelse og ulike behov for tilrettelegging kan være en gjensidig ressurs for hverandre.

Forutsetningene for modellen har vært å se helse, skole og arbeid i sammenheng for å utvikle et helhetlig arbeidstilbud for mennesker som ikke har kommet inn i arbeidslivet eller er støtt ut. Et helhetlig arbeidstilbud som omfattet helsetjenester, sosiale ytelser, transport, fysisk opptrening, vedlikeholdsoplæring og arbeid. Det har vært vesentlig at disse tjenestene har blitt tilrettelagt med utgangspunkt i arbeidsplassen. Fagpersonell har hatt fast base på arbeidsplassen, slik at arbeidstakerne har sluppet å forlate arbeidsplassen, - med unntak for svømmetilbudet.

Det er utviklet et gjensidig forpliktende samarbeid mellom helse-, skole- og arbeidstjenesten, og dette har vært en av suksessfaktorene for Marensroprosjektet. Prosjektet har i praksis vist at det er mulig å drive et tilrettelagt helhetlig arbeidstilbud basert på et samarbeid mellom kommunale og fylkeskommunale etater inne helse, skole og arbeid og et interkommunalt samarbeid. Prosjektet har erfart at det er kulturelle forskjeller mellom helse, skole og arbeid som må håndteres, og det er blitt gitt rom for å utvikle et felles begrepsapparat og felles målsetting. Videre er det etablert samarbeid på nasjonalt nivå gjennom NAV Drift og Utvikling. Det har vært politisk vilje, faglig enighet om målsettingene og en felles evne og vilje til organisatorisk nytenkning og problemløsning på tvers av faste organisatoriske strukturer.

Styringsgruppen har hatt besluttende myndighet og har sørget for å allokere ressurser til Marensroprosjektet gjennom bruk av ordinære tiltak. Det ble tilsatt en prosjektleder med totalansvar for daglig drift av prosjektet. Det er viktig at daglig leder/prosjektleder har ansvar for ressursene som disponeres i prosjektet/virksomheten og kan planlegge ressursutnyttelsen. En



virksomhet som integrerer støttetjenester bør ha enhetlig ledelse for alt personale, dette inkluderer også fysio- ergoterapitjeneste og voksenopplæring.

I tillegg til å utvikle både en modell for arbeidsplassstilrettelegging og en konkret arbeidsplass for inntil 20 arbeidstakere med ulike behov for tilrettelegging, har prosjektet gjennom utviklingsprosessen opparbeidet en solid kunnskapsplattform som kan benyttes som en ressurs for andre, både lokalt og nasjonalt.

Personalressursene i prosjektet er delvis finansiert gjennom prosjektmidler fra NAV Drift og Utvikling, delvis gjennom ordinære tiltaksmidler og ressurser fra Skien kommune (Helse- og sosialavdelingen og Skole- og barnehageavdelingen) og delvis gjennom samarbeid med Porsgrunn, Nome og Bamble kommune. Arbeidsmarkedsbedriftene i Grep (ASVO Skien, Porsgrunn Produkter og IMAS) har bidratt med personalressurser. Dette samarbeidet kan med fordel videreføres og formaliseres.

Erfaring har også vist at det er nødvendig å bidra med ekstra ressurser i forhold til dagens tilskuddsordninger for VTA og kommunal innsatsfaktor.

## **5.2 Suksessfaktorer**

Prosjektet har vært et utviklingsprosjekt og i dette avsnittet oppsummeres punktvis noen av de viktigste faktorene som har bidratt til måloppnåelse og fremdrift av Marensroprosjektet, og som vil kunne ha betydning for andre tilsvarende virksomheter.

Suksessfaktorer i Marensroprosjektet:

- Etablering av en styringsgruppe med representasjon fra ”eierne” av prosjektet
- Representantene i styringsgruppen må representere ledernivå og ha besluttende og økonomisk myndighet. Styringsgruppen må etablere felles målsettinger
- Tilsetting av daglig leder/prosjektleder med en tydelig lederrolle med ansvar for måloppnåelse, økonomi og personellressurser
- Etablere og utvikle et arbeidsmiljø der medarbeidere
  - er endringsvillige og motiverte til å delta i en utviklingsprosess
  - har hatt fast base i prosjektet og jobber som en del av et team mot felles mål, uavhengig av hvor de er ansatt organisatorisk/forvaltningsmessig
- Delfinansiering fra NAV i samarbeid med kommunal og fylkeskommunal innsatsfaktor
- Tilpasset teknologi og muligheter til kontinuerlig oppgradering og forbedring av utstyret
- Individuell tilrettelegging av arbeidet for hver enkelt arbeidstaker

- Strukturert prosess for rekruttering av arbeidstakere med krav til kompetanse, personlige egenskaper, egnethet og motivasjon
- Tilrettelagte og funksjonelle lokaler
- Kunnskap om de aktuelle brukergruppene
- Organisering av de ulike støttetjenestene til arbeidstakerne slik at disse får tilbud om nødvendige tjenester på arbeidsplassen og slipper unødvendig forflytning

### **5.3 Videre drift**

Marensprosjektet er avsluttet som prosjekt og forbereder nå videre drift som virksomhet. Det er fortsatt viktig med en styringsgruppe sammensatt av representanter fra de involverte etatene. Styringsgruppen må ha besluttede myndighet til å allokere ressurser og til å prioritere. Det er fortsatt viktig å involvere politisk ledelse i videre diskusjoner og framdrift og prioriteringer. NAV-reformens fokus på koordinering og samarbeid mellom arbeid og helse vil kunne dra nytte av erfaringene fra Marensprosjektet.

Prosjektet har vist at det er mulig å etablere arbeidsplasser for personer med omfattende funksjonsnedsettelse der man ser helse, skole og arbeid i sammenheng. Samtidig har man erfart at det er nødvendig å tilføre ekstra økonomiske ressurser i forhold til dagens normer for ordinære tiltaksmidler for VTA og eksisterende kommunale innsatsfaktorer.

Det anbefales at virksomheten gis mulighet til å gjøre ytterligere erfaringer med den nye modellen for å belyse hvordan denne modellen kan integreres og organiseres i forvaltningen på en hensiktsmessig måte. Videre bør man prøve ut om og hvordan en enda tettere integrasjon av de faglige ressursene kan styrke modellen. Det vil være viktig å koordinere arbeidsbetingelsene for personale fra ulike etater så langt som mulig ut fra etatens regelverk. Forankring, rapporteringsrutiner og arbeidsbetingelser bør være knyttet til virksomheten slik at ledelsen kan disponere og planlegge de tilgjengelige ressursene som trengs til drift og videre utvikling.

Fagekspertise på de ulike områdene er vesentlig, og det anbefales at kompetanse og erfaring når det gjelder psykososiale problemstillinger inkluderes i den videre driften. Videre bør det etableres nye distribusjonskanaler for produktene fra strikkevirksomheten i tillegg til de eksisterende. Fokus på markedsføring av produkter fra industrivirksomheten bør fortsette.

Det anbefales også å jobbe videre med metoder for å ivareta, videreutvikle og formidle erfaringer og kunnskap fra prosjektet slik at erfaringene kan komme til nytte både lokalt og nasjonalt.

## **6 Kilder og referanser**

### **6.1 Litteratur og datakilder:**

Almås (1990): Evaluering på norsk. Universitetsforlagets metodebibliotek Oslo.

FNs standardregler for like muligheter for menneske med funksjonshemming, desember 1993

Norges Handikapforbund (2000): Brukermedvirkning nytter det? Samordningsutvalget, Notat 9/5 2005.

Seierstad, Eide, Helle og Schafft (1998): Evaluering av de statlige arbeidssamvirketiltakene og de kommunale aktivitetstilbudene for yrkeshemmede, AFI-rapport nr. 5/98.

Solberg (1985): Metodekapitlenes blanke sider. I Dale, Jones, Martinussen (red): Metode på tvers. Samfunnsvitenskaplig forskningsstrategi som kombinerer metoder og analysenivå. Tapir, Trondheim.

Skøien, Hem og Tyrmi (2005): Evaluering av Handicap-programmet ved Telenor, SINTEF-rapport STF78 A06005, Oslo.

St.meld. nr. 9 (2006-2007) Arbeid, velferd og inkludering

Vøllestad og Groland (2007): Marensroprosjektet Markedsanalyse, Ernst & Young Rapport.

### **6.2 Referanser til internettsider:**

[www.skien.kommune.no/marensro](http://www.skien.kommune.no/marensro)

[www.marensroprosjektet.no](http://www.marensroprosjektet.no)

[www.nav.no](http://www.nav.no)

[www.falckigel.no](http://www.falckigel.no)

[www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no)

[www.cp.no](http://www.cp.no)

[www.nfunorge.org](http://www.nfunorge.org)

[www.sintef.no](http://www.sintef.no)

## **7 Vedlegg**

**Vedlegg 1a: Forskrift VTA**

**Vedlegg 1b: Utfyllende regler for VTA**

**Vedlegg 2: Veiledende kriterieliste for VTA fra Marensroprosjektet**

**Vedlegg 3: Individuell opplæringsplan (IOP) – Voksenopplæringen**

**Vedlegg 4: Maler og prosedyrer for kartlegging av ressurser, individuell opplæring og oppfølging av arbeidstakere i Marensroprosjektet**

**Vedlegg 5: Maler og prosedyrer for rekruttering av arbeidstakere i Marensroprosjektet**

**Vedlegg 1a: Forskrift VTA**

**Vedlegg 1b: Utfyllende regler for VTA**

## **Kapittel 7. Varig tilrettelagt arbeid**

0 Overskrift endret ved forskrift 10 okt 2005 nr. 1194 (i kraft 1 jan 2006).

### **§ 7-1. Tiltakets innhold**

Varig tilrettelagt arbeid skal tilby personer arbeid i en skjermet virksomhet, med arbeidsoppgaver tilpasset den enkeltes arbeidsevne. Varig tilrettelagt arbeid kan også tilbys som enkeltplasser i ordinære virksomheter.

Arbeidet skal bidra til å utvikle ressurser hos deltakerne gjennom kvalifisering og tilrettelagte arbeidsoppgaver.

0 Endret ved forskrifter 10 okt 2005 nr. 1194 (i kraft 1 jan 2006), 1 feb 2008 nr. 101.

### **§ 7-2. Målgruppe**

Tiltaket er rettet mot personer som har eller i nær fremtid ventes å få innvilget varig uførepensjon, og som har behov for spesiell tilrettelegging og tett oppfølging. Andre arbeidsmarkedstiltak skal være vurdert og funnet å være uaktuelle.

0 Endret ved forskrift 10 okt 2005 nr. 1194 (i kraft 1 jan 2006).

### **§ 7-3. Varighet**

Tiltaket er ikke tidsbegrenset. Det skal likevel jevnlig vurderes om det kan være aktuelt med overføring til andre arbeidsmarkedstiltak, utdanning eller formidling til ordinært arbeid.

### **§ 7-4. Krav til virksomheten**

Tiltaksarrangør skal organiseres som aksjeselskap med kommunal/fylkeskommunal aksjemajoritet. Arbeids- og velferdsetaten kan godta annen organisering dersom det anses hensiktsmessig ut fra hensynet til gjennomføringen av tiltaket i det enkelte tilfellet.

For å bli godkjent som tiltaksarrangør for varig tilrettelagt arbeid må virksomheten i tillegg oppfylle følgende krav:

- 1) Varig tilrettelagt arbeid skal være virksomhetens primære virksomhet.
- 2) Overskudd skal forbli i virksomheten og komme formålet og deltakerne til gode.
- 3) Det skal ikke utbetales utbytte.
- 4) Virksomheten kan ikke eie eller kontrollere annen forretningsvirksomhet.  
Begrensningen gjelder ikke etablering og drift av salgsvirksomhet for å fremme omsetning av bedriftens produkter.

Kravene i foregående ledd gjelder ikke for enkeltplasser i ordinære virksomheter.

0 Endret ved forskrifter 10 okt 2005 nr. 1194 (i kraft 1 jan 2006), 30 juni 2006 nr. 790 (i kraft 1 juli 2006, se endringsforskriften for overgangsregel), 1 feb 2008 nr. 101.

### **§ 7-5. (Opphevet ved forskrift 10 okt 2005 nr. 1194 (i kraft 1 jan 2006)).**

### **§ 7-6. Annen virksomhet**

Virksomheten kan være tiltaksarrangør for andre tiltak enn varig tilrettelagt arbeid.

Dersom en bedrift er arrangør av andre arbeidsmarkedstiltak skal økonomioppfølging, kvalitets- og resultatkrav spesifiseres for det enkelte tiltak eller den enkelte tilskuddsordning. Tiltakene skal organiseres slik at faglige og økonomiske krav oppfylles. Subsidiert skal ikke forekomme på tvers av de enkelte tiltakene eller fra attføringsvirksomheten til annen virksomhet, eksempelvis forretningsdrift.

Virksomheten kan tilby arbeidsmarkedstjenester til andre enn Arbeids- og velferdsetaten, dersom dette ikke går ut over de tjenestene bedriften er forpliktet til å levere til Arbeids- og velferdsetaten.

0 Endret ved forskrifter 10 okt 2005 nr. 1194 (i kraft 1 jan 2006), 30 juni 2006 nr. 790 (i kraft 1 juli 2006, se endringsforskriften for overgangsregel).

### **§ 7-7. Ansettelsesforhold**

Tiltaksdeltaker er arbeidstaker i virksomheten.

### **§ 7-8. Ytelser til deltaker**

Deltakerne mottar uførepensjon etter folketrygdloven. Deltakere som i nær fremtid ventes å få innvilget uførepensjon beholder den ytelsen de har inntil uførepensjon er innvilget.

Lønn samordnes med ytelser som nevnt i første ledd etter regler som gjelder for vedkommende ytelse.

### **§ 7-9. Tilskudd til tiltaksarrangør**

Tiltaksarrangør mottar statlig driftstilskudd. Driftstilskuddet utgjør en fast, månedlig sats pr. godkjent tiltaksplass.

Tiltaksarrangør mottar i tillegg kommunalt/fylkeskommunalt tilskudd i henhold til avtale om medfinansiering.

Det kan også gis tilskudd etter bestemmelsene i § 11-2 - § 11-4.

### **§ 7-10. Særregler om tilskudd til produksjonsverksteder**

I stedet for tilskudd som nevnt i § 7-9 mottar produksjonsverksteder driftstilskudd etter budsjett. Produksjonsverksteder kan i tillegg motta investeringstilskudd til vedlikehold av maskiner, utstyr og lokaler. Det kan gis tilskudd til spesielle prosjekter.

Krav om kommunal/fylkeskommunal medfinansiering gjelder ikke produksjonsverksteder.

0 Endret ved forskrift 5 mars 2004 nr. 501.

## **Utfyllende regler til Kapittel 7 Varig tilrettelagt arbeid i arbeidssamvirke**

### **§7-1 Tiltakets innhold**

Arbeidet skal bidra til å opprettholde og utvikle ressurser hos arbeidstakerne gjennom tilrettelagt arbeid og kvalifisering gjennom produksjon av varer og tjenester.

Med ressurser menes her personlige ferdigheter som er viktige i tilknytningen til arbeidslivet, både i arbeidet i tiltaket og ved eventuell overgang til andre tiltak og/eller ordinært arbeidsliv. Slik overgang skal vurderes jevnlig. Jfr. Kvalifiseringsplan.

Arbeidsinstruksjon og kvalifisering av arbeidstakere er et ansvar for virksomheten. Andre viktige oppgaver vil være sosial trening og motivering. Det er tiltaksarrangørens ansvar å sørge for nødvendig yrkesfaglig, pedagogisk og attføringsrettet kompetanse innen sitt virksomhetsområde.

Tiltaksarrangøren har ansvar for å tilby den enkelte arbeidstaker tilrettelagt arbeid. Arbeidsoppgavene som tilbys må kontinuerlig evalueres og endres ut fra de behov og forutsetninger arbeidstakerne/søkerne har.

Tiltaksarrangør bør særlig tilby arbeidstakerne arbeid innenfor næringer (service, omsorg, handel m.v.) som gir en nær tilknytning til lokalsamfunn/kommune, slik at de kan få en kompetanse som kan gi bedre muligheter for integrering i det ordinære samfunnslivet.

#### VTA i skjermet virksomhet

Tiltaksarrangør skal kunne tilby arbeidstakerne tilrettelagte kvalifiseringsopplegg. Kvalifiseringen bør tilknyttes bedriftens virksomhet og individuelle kvalifiseringsplaner. Kvalifiseringen må tilpasses den enkeltes forutsetninger og bør organiseres i avgrensede enheter med delmål som kan bygge på hverandre. Gjennomført kvalifisering må kunne dokumenteres.

I den grad det er mulig bør det faglige innholdet innrettes slik at det kan vurderes for godskriving i forhold til offentlig godkjent opplæring.

Den individuelle kvalifiseringsplanen utvikles i nært samarbeid med arbeidstakeren som har medansvar for gjennomføringen. Vedkommende har i denne forbindelse rett til veiledning for å nå kvalifiseringsmålene. Kvalifiseringsplanen skal jevnlig evalueres og videreutvikles ut fra den enkeltes forutsetninger.

Når kvalifiseringen rettes mot overgang til andre tiltak/ordinært arbeidsliv, har NAV lokal et særlig ansvar for å vurdere og legge til rette for de ulike virkemidler som til en hver tid anses nødvendig og hensiktsmessig for videre attføring.

#### VTA - enkeltplasser i ordinær virksomhet

Varig tilrettelagt arbeid i ordinære virksomheter kan opprettes enkeltvis eller som flere plasser i samme bedrift. Det er den enkeltes ønsker, behov og forutsetninger som er avgjørende for om det skal opprettes VTA plasser i det ordinære. Plassene er knyttet til den enkelte tiltaksdeltaker. NAV er ansvarlig for opprettelse og oppfølging.

Arbeidsgiver må kunne tilby brukene et individuelt tilpasset opplegg etter den enkeltes forutsetninger og med nødvendig oppfølging. Arbeidsgiver har ansvaret for at det oppnevnes en fadder for den enkelte deltaker i bedriften.



Arbeidsgiver har ansvaret for at det oppnevnes kontaktperson som ivaretar kommunikasjon og samarbeid med NAV. Arbeidsgiver er forpliktet til å rapportere etter nærmere avtale (minst en gang i året). Rapporten skal inneholde dokumentasjon om deltakerens utvikling i arbeidsforholdet og hvilke tilpasninger som er gjort for å øke deltakerens mestringsnivå.

NAV skal alltid ha forhåndsmelding dersom det er aktuelt å endre eller avslutte arbeidsforholdet.

### **§ 7-7 Ansettelsesforhold**

Brukeren er arbeidstaker i henhold til arbeidsmiljøloven, og det skal ligge en arbeidskontrakt til grunn for ansettelsesforholdet.

Det er bedriftens ledelse som har myndighet til å avgjøre opphør av arbeidsforhold (oppsigelse eller avskjed).

Søknad fra arbeidssøker om tiltaksdeltakelse vurderes av NAV lokal som er innsøkende instans. Innsøkingen skal være formet på grunnlag av søkerens muligheter/ressurser og yrkeshindringer. NAV lokal innhenter og vedlegger nødvendig dokumentasjon.

Ved avslutning av arbeidsforhold skal det utarbeides en sluttattest til deltakeren. Det skal i tillegg utarbeides en sluttrapport som må være velegnet i forhold til arbeidstakerens videre livssituasjon. Her menes de behov som kan oppstå ved overgang til andre tiltak, annet arbeid, skolegang, dagsenter mv.

#### VTA i skjermet virksomhet

Arbeidstakeren bør som hovedregel kunne arbeide minst halv ordinær arbeidstid pr. uke.

Arbeidstakeren har et medansvar for å følge en tilrettelagt kvalifiseringsplan for å utvikle ferdigheter knyttet til arbeidsplassen, og for at overgang til andre tiltak og/eller ordinært arbeidsliv på sikt kan vurderes.

**Vedlegg 2: Veiledende kriterieliste for VTA fra Marensprosjektet**

# **Veiledende kriterieliste for å komme inn under ordningen Varig tilrettelagt arbeid**

Utarbeidet av Samordningsutvalget på bakgrunn av erfaringene i Marensroprosjektet 2002 – 2005

Dette notatet sammenfatter kort bakgrunnen for Marensroprosjektet, samt arbeidet med å utarbeide en veiledende kriterieliste for å avklare om kandidater kommer inn under ordningen Varig tilrettelagt arbeid (VTA), eller ikke.

Samordningsutvalget har bestått av:

Rita Immerstein, Skien kommune

Finn Johannesen og Nina Grini, Arbeidsrådgivingskontoret

Ole Johnny Hansen, Hjelpemiddelsentralen

Morten Jakobsen og Torbjørn Flaatten, Marensroprosjektet

## **Bakgrunn:**

Marensroprosjektet har i tidsrommet 2002 – 2005 arbeidet for å tilrettelegge arbeid for en gruppe bestående av 10 sterkt fysisk funksjonshemmede fra Nedre Telemark.

I prosjektperioden har det blitt utviklet flere tekniske og praktiske ordninger. Disse kan i stikkordsform beskrives på denne måten:

- Organisering av hverdagen, overgang fra dagsenter til VTA-bedrift.
- Praktiske ordninger for gjennomføring av tilrettelagt arbeid i grupper med 3 prosjektdeltakere og en hjelper (arbeidsleder) som hovedregel
- Utvikling av individuell produksjonsrelatert kunnskap og nødvendige ferdigheter, både i personalgruppen og for prosjektdeltakerne.
- Egen utvikling av styringsløsninger og produksjonsløsninger tilrettelagt for funksjonshemmede i målgruppen.
- Pedagogisk tilrettelegging av kommunikasjon, gruppesamspill og måloppnåelse med henblikk på fleksibel gjennomføring av tilrettelagt arbeid. Et stort spekter av spesialpedagogiske arbeidsmåter og teknikker er integrert som ”vanlige rutiner” i prosjektet.

Marensroprosjektet har i prosjektperioden arbeidet for å finne ut hva som kjennetegner de forskjellige prosessene som har foregått. Målsetningen har vært å kunne sette opp en oversikt over spørsmål som kan stilles for å finne ut hvorvidt tilrettelagt arbeid egner seg for en sterkt fysisk funksjonshemmet eller ikke. Dette temaet er berørt i interne møter hele prosjektperioden. Våren 2005 ble det satt av tid til å arbeide med utkast til en kriterieliste som kunne klargjøre hvorvidt arbeid innenfor ordningen Varig tilrettelagt arbeid (VTA) passet for den enkelte prosjektdeltaker eller ikke.

## **Arbeidet i Samordningsutvalget**

Marensroprosjektets styringsgruppe satte ned et Samordningsutvalg, bestående av representanter fra Aetat, Fylkesstrygdekontoret og Skien kommune høsten 2004. Dette utvalget hadde som mandat å se nærmere på om man kunne sette opp en kriterieliste som sammenfattet de viktigste erfaringene man hadde gjort seg i prosjektperioden. Utvalget hadde tre møter våren 2005 (13.1, 11.4 og 22.4).

Utvalgets arbeid har munnet ut i en kriterieliste for vurdering av arbeidstakere som er aktuelle for en VTA-virksomhet og hvorvidt de formelt fyller kravene som stilles i gjeldende regelverk med tilhørende forskrifter eller ikke. Den viktigste og eneste endringen i forhold til gjeldende regelverk er at antall prosjektdeltakere/VTA-plasser per arbeidsleder (hjelper) er 3 istedenfor 5. Kriterielisten er også utformet slik at den vil gi en god indikasjon på om tilrettelagt arbeid fungerer i praksis for den enkelte. Det vises til listen over merknader til kriterielisten for andre opplysninger.

Samordningsutvalget har benyttet muligheten til å kvalitetssikre kriterielisten ved å lage en skriftlig gjennomgang av hver enkelt prosjektdeltakers situasjon. Erfaringen fra denne gjennomgangen tyder på at man fikk fram et realistisk bilde av den enkelte prosjektdeltakers situasjon. Etter den foreliggende kriterielisten kan det se ut som om tilrettelagt arbeid passer for 8 av de 10 prosjektdeltakerne. For 2 av prosjektdeltakerne ser det ikke ut som om tilrettelagt arbeid passer. Beslutninger om hvem av prosjektdeltakerne som skal delta videre ligger imidlertid utenfor Samordningsutvalgets mandat, og vil for disse prosjektdeltakernes del trolig fattes i Rådgivende utvalg for Marensroprosjektets fortsettelsesvirksomhet. Dette må ses i sammenheng med at prosjektdeltakerne også i prosjektperioden formelt sett har vært en del av VTA-ordningen og at Rådgivende utvalg ved ASVO Skien har vært formelt ansvarlig organ.

#### **Videre bruk av kriterielisten**

Det vil være opp til Marensroprosjektets styringsgruppe å avgjøre hvordan kriterielisten eventuelt skal videreformidles eller anvendes videre. Samordningsutvalget viser til merknadene som er satt opp i sammenheng med kriterielisten for avklaringer av måten de er satt opp på og forutsetninger for anvendelsen av dem i praktiske sammenhenger.

Samordningsutvalget avslutter med dette sin virksomhet, og stiller den veiledende kriterielisten til disposisjon for Marensroprosjektets styringsgruppe. Kriterielisten med tilhørende merknader følger som vedlegg.

På vegne av Samordningsutvalget

Torbjørn Flaatten

Skien 18. mai 2005

**Veiledende kriterieliste for kandidater til arbeidsplasser med støtte etter ordningen  
Varig tilrettelagt arbeid (VTA)**

Nr.	Hovedkriterier	Delkriterier
1	Arbeidet må ha et visst omfang og innhold	a) Antall timer man arbeider per uke. Veiledende minimum for arbeidstid er 7,5 timer arbeid per uke  b) Vedkommende bør ha kapasitet til å kunne arbeide 45 minutter sammenhengende uten pause, med arbeidsoperasjoner hvor intensiteten er lav/middels.
2	Vedkommende må ha tilstrekkelig mulighet for å tilegne seg nødvendige og hensiktsmessige kunnskaper og ferdigheter, slik at produksjonen kan gjennomføres på en fornuftig måte innenfor de rammene som er gitt for virksomheten.	a) Vedkommende må ha tilstrekkelige kunnskaper om de aktuelle arbeidsoperasjonene i virksomheten og hvilke arbeidsoppgaver han/hun skal utføre. Det er viktig å beherske tilrettelagte styringsløsninger for aktuelle produksjonsmaskiner.  b) Passer organiseringen av gruppeproduksjon med 3 prosjektdeltakere/VTA-deltakere og én arbeidsleder for vedkommende?  c) Kan vedkommende gjennomføre en avtalt arbeidsøkt på en stabil måte?
3	Individuell opplevelse av arbeid og fungering i gruppa.	a) Ønsker vedkommende selv å ha dagtilbudet organisert rundt tilrettelagt arbeid?  b) Viser vedkommende glede ved å utføre arbeid, og er vedkommende motivert?  c) Opplever vedkommende selv at individuelle behov blir ivaretatt på en tilstrekkelig måte?  d) Viser vedkommende nødvendig respekt og forståelse for de andre prosjektdeltakerne og hjelperne mens arbeid pågår og i andre sammenhenger?

**Merknader til kriterielisten:**

1. -Kriterielisten er satt opp slik at de kan sies å tilfredstille formelle krav stilt opp etter gjeldende regelverk og forskrifter for VTA-ordningen slik de foreligger i mai 2005.
2. Det forutsettes at kriterielisten anvendes i sammenheng med andre former for vurderinger og utredninger i regi av Aetat eller andre involverte offentlige etater. Spesielt helsetilstanden til kandidater i målgruppen sterkt fysisk funksjonshemmede må være grundig (og nylig) utredet med henblikk på utprøving av arbeid innenfor en VTA-ordning.

3. Kriterielisten tar utgangspunkt i en situasjon hvor man evaluerer en innsats som faktisk har funnet sted. Kriterielisten som den står formulert vil trolig fungere best for å gjennomgå f. eks. en utprøvningsperiode.
4. I sammenhengen med denne kriterielisten tas det utgangspunkt i 3 VTA-plasser per arbeidsleder, ellers innen VTA-ordningen er det vanlig med 5 VTA-plasser per arbeidsleder. Dette er en av de viktigste tilpasningene som er gjort/skal gjøres for at VTA-ordningen skal være et mulig alternativ for hovedmålgruppen i Marensroprosjektet.
5. -Anslag for minimumstid i arbeid tar utgangspunkt i netto reell arbeidstid hvor andre daglige gjøremål er holdt helt utenfor. I denne forbindelse vil vi for nærmere opplysninger vedrørende minimum arbeidstid for VTA-plasser vise til brev fra Arbeidsdirektoratet til Aetat hovedkontor fylke med tittel "*Krav til arbeidstid for deltakere i VTA og APS*" av 16. august 2004.

**Vedlegg 3: Individuell opplæringsplan (IOP) – Voksenopplæringen**



# Skien kommune

## Voksenopplæringen

Postadresse: **Solumgate 38**  
**3733Skien**

Telefon : **35 50 38 20**  
Telefaks : **35 50 38 21**  
E-post **post@vo-skien.no**

### INDIVIDUELL OPPLÆRINGSPLAN:

	Høsten:	Våren:	
Navn:	Født:		
Adresse:	Telefon:		
Transport:			
Bakgrunn for undervisningen:			
Henvissende instans:			
Tilbudets omfang:			
Tilbudt i perioden:	Mottatt i perioden:		
Organisering:	Enetimer: Gruppetimer:		
Innhold:			
Vurdering:			
Grad av utbytte			
Avsluttes	Permitteres:	Reduseres	Fortsetter
Skien kommunale voksenopplæring avd. Solumsgate den 30.06.08			
lærer:			

Kopi til:



## OVERORDNET MÅLSETTING:

### Hovedmål nr. 1:

Delmål	Innhold	Evaluering

### Hovedmål 2:

Delmål	Innhold	Evaluering

### Hovedmål 3:

Delmål	Innhold	Evaluering

Materiell som benyttes:

Generelle betraktninger:

**Vedlegg 4: Maler og prosedyrer for kartlegging av ressurser, individuell opplæring og oppfølging av arbeidstakere i Marensroprosjektet**

## RESSURS KARTLEGGING

Navn:

Tilrettelegger:

Dato:

Kartleggingen er underlag for å utarbeide individuell opplæringsplan. Vær særlig oppmerksom på å vurdere i forhold til hvordan arbeidstakeren selv opplever det.

<p><b>STYRKE</b></p> <p>1. Hva liker hun/han å arbeide med?</p> <p>2. Hva er hun/han interessert i?</p> <p>3. Hva er hun/han spesielt flink til?</p>	
<p><b>SPESIELLE BEHOV/TILPASNINGER</b></p> <p>Hva trenger hun/han av tilrettelegging? (Jigger, støy, lys, stol, lese- og skrivevansker m.m.)</p>	
<p><b>ATFERD</b></p> <p>1. Hvordan løser hun/han arbeidsoppgavene?</p> <p>2. Samarbeid med andre?</p>	
<p><b>MESTRING</b></p> <p>1. Hvordan lærer hun/han best nye arbeidsoppgaver?</p> <p>2. Spesielle mestringsstrategier?</p>	

## Individuell opplæringsplan

**Navn:**

**Periode:**

*Innlæringsmålene er utarbeidet på grunnlag av ressurs kartlegging, se eget skjema.  
Kartleggingen er gjennomført av tilrettelegger og attføringsansvarlig.  
Innlæringsmålene evalueres fortløpende.*

**Etter at opplæringen er avsluttet skal \_\_\_\_\_ kunne:**

**Generelle kommentarer:**

Dato:

Arbeidstaker: \_\_\_\_\_

Tilrettelegger: \_\_\_\_\_

Attføringsansvarlig: \_\_\_\_\_



## Medarbeidersamtale

Arbeidstaker:	Født:
Arbeidskontrakt:	Startet i bedriften:
Hvem er med på medarbeidersamtalen:	

### ARBEIDSMILJØ OG TRIVSEL

Hvordan fungerer samarbeidet med tilretteleggeren:
Hvordan fungerer samarbeidet med dine kolleger:
Opplever du det fysiske arbeidsmiljøet som tilfredsstillende:
Har du forslag til forbedringer i forbindelse med arbeidsplassen din?

### ARBEIDSTID

Hvilken arbeidstid har du?
Er du fornøyd med arbeidstiden?
Er du flink til å overholde pausetidene?
Har du mye/lite fravær?



## ARBEIDSOPPGAVER

Beskriv kort de arbeidsoppgavene du har hatt i denne perioden.

Er det ønskelig med mer variasjon i arbeidsoppgavene?

Får du nok veiledning fra tilrettelegger?

Er det ønskelig med mer opplæring/veiledning?

## SOSIALE TILSTELNINGER:

Hva synes du om sommeravslutningene, julebordet, fredagsarrangementene og andre tilstelninger vi arrangerer?



<b>Øvrige kommentarer:</b>	<b>Dato:</b>
<b>Underskrift prosjektdeltaker:</b>	
<b>Underskrift tilrettelegger:</b>	
<b>Underskrift attføringsansvarlig:</b>	

**HANDLINGSPLAN VTA**

<b>Navn:</b>	<b>Fødselsnummer:</b>
<b>Oppstart i VTA:</b>	<b>Handlingsplanens periode:</b>
<b>Utdanning:</b>	
<b>Arbeidserfaring:</b>	
<b>Nåværende arbeidssituasjon:</b>	
<b>Hovedmål / eget ønske:</b>	
<b>Delmål / eget ønske:</b>  1.  2.  3.	<b>Ansvarlig / når:</b>



<b>Tilrettelegging i forhold til yrkeshemming:</b>	
<b>Øvrige kommentarer:</b>	<b>Dato:</b>
Handlingsplanen er et dokument som danner grunnlaget for opplæring og kvalifisering i VTA. Handlingsplanen må jevnlig evalueres og oppdateres, minimum hvert halvår.	
<b>Underskrift arbeidstaker:</b>	
<b>Underskrift tilrettelegger:</b>	
<b>Underskrift attføringsansvarlig:</b>	

Kopi : (NAV v/ - hvis ønskelig)

## Vurdering av handlingsplanen

Varig Tilrettelagt Arbeid - VTA

<b>Navn:</b>	<b>Personnummer:</b>
<b>Stilling:</b>	
<b>Avdeling:</b>	
<b>Oppstart i VTA (dato):</b>	

<b>Vurderingsperiode:</b>
---------------------------

Delmål:	Arbeidstakers egen vurdering:	Arbeidsleders vurdering:
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
<b>Frammøte:</b>		
<b>Overholde pauser:</b>		
<b>Arbeidstempo:</b>		

**Kommentarer:**

**Konklusjon:**

**Sted:**

**Dato:**

.....  
Attføringsansvarlig

.....  
Arbeidstaker

## 6 Månedssrapport til NAV Arbeid

### Varig Tilrettelagt Arbeid - VTA

Unntatt offentlighet,  
jfr. Offentlighetsloven § 5a

<b>Arbeidstaker:</b>	
<b>Personnummer:</b>	
<b>Dato innsøkt:</b>	
<b>NAV:</b>	
<b>Saksbehandler i NAV:</b>	

**Bestilling fra NAV:**

#### Kort om tilbudet i VTA

Arbeidet skal bidra til å opprettholde og utvikle ressurser hos arbeidstakerne gjennom tilrettelagt arbeid og kvalifisering gjennom produksjon av varer og tjenester. Med ressurser menes personlige ferdigheter som er viktige i tilknytning til arbeidslivet, både i arbeidet i tiltaket og ved eventuell overgang til andre tiltak og/eller ordinært arbeidsliv. Slik overgang skal vurderes jevnlig. Jfr. Handlingsplan (kvalifiseringsplan). Arbeidsoppgavene som tilbys må kontinuerlig evalueres og endres ut i fra de behov og forutsetninger arbeidstakerne har. Arbeidet skal gi arbeidstakeren bedre muligheter for integrering i det ordinære samfunnslivet.

<b>Tiltaksarrangør:</b>	
<b>Attføringsansvarlig</b>	
<b>Arbeidsleder:</b>	
<b>Dato inntak i VTA:</b>	
<b>Dato sluttet i VTA:</b>	

**Tiltaksarrangørs evt. presiseringer / tolkninger:**

--

<b>Rapporten omhandler perioden fra:.....til.....</b>
<b>Arbeidstid:</b>
<b>Fravær:</b>
<b>Arbeidsoppgaver:</b>
<b>OPPFØLGINGSSAMTALER</b> <b>Antall:</b> <b>Oppsummering:</b>
<b>Videre planer for oppholdet i tiltaket:</b>
<b>Mestring (<i>forholdet mellom helse, yrkeshemming og arbeid</i>):</b>



Med vennlig hilsen

Dato:

\_\_\_\_\_  
Attføringsansvarlig

\_\_\_\_\_  
Avdelingsleder

\_\_\_\_\_  
Arbeidstaker

\_\_\_\_\_  
Hjelpeverge/bistandsperson

Sendes NAV Arbeid v/ Grethe Aina Holtås

Kopi til arbeidstaker/prosjektdeltaker og evt. hjelpeverge/bistandsperson

Unntatt offentlighet,  
jfr. Offentlighetsloven § 5

## SLUTTRAPPORT

<b>Prosjektdeltaker:</b>	
<b>Personnummer:</b>	
<b>Dato innsøkt i prosjektet:</b>	
<b>Saksbehandler i NAV:</b>	

### Kort om tilbudet i prosjektet

Arbeidet skal bidra til å opprettholde og utvikle ressurser hos prosjektdeltager gjennom tilrettelagt arbeid og kvalifisering gjennom produksjon av varer og tjenester. Med ressurser menes her personlige ferdigheter som er viktige i tilknytning til arbeidslivet, både i arbeidet i tiltaket og ved eventuell overgang til andre tiltak og/eller ordinært arbeidsliv. Slik overgang skal vurderes jevnlig. Jfr. Handlingsplan (kvalifiseringsplan). Arbeidsoppgavene som tilbys må kontinuerlig evalueres og endres ut i fra de behov og forutsetninger arbeidstakerne har. Arbeidet skal gi arbeidstakeren bedre muligheter for integrering i det ordinære samfunnslivet.

<b>Inntaksansvarlig:</b>	
<b>Tilrettelegger:</b>	
<b>Dato inntak i prosjektet:</b>	
<b>Dato sluttet i prosjektet:</b>	

### Prosjektets evt. presiseringer:

**Oppsummering av formell og reell kompetanse:****Formell kompetanse:****Arbeidserfaring:****Arbeidsoppgaver i prosjektet:****Arbeidstid:****Aktiviteter og arbeidsoppgaver:****Fravær:****Formelle oppfølgingsoppgaver:****Medarbeidersamtaler:****Handlingsplan (sist revidert dato):****Målsetningen i handlingsplanen:****Opplæring:**



**Hva som fremmer og hemmer deltakers arbeidsevne  
(interesser, andre ressurser og evt. hindringer):**

**Deltakers arbeidsrettede muligheter basert på arbeidsevne, innsikt og motivasjon  
(funksjonsvurdering; forholdet mellom ressurser, helse/andre yrkeshemninger og  
mestring av arbeid):**

**Sluttsamtale (dato og medvirkende):**

**Oppsummering og forslag til videreføring:  
(arbeidstaker, arbeidsleder og attføringsansvarlig)**

**Sted og dato:**

-----  
Attføringsansvarlig

-----  
Prosjektdeltaker/Arbeidstaker

-----  
Tilrettelegger

-----  
Hjelpeverge/bistandsperson

Sluttrapporten oversendes NAV (Ny Arbeids og Velferdsforvaltning)  
Kopi sendes arbeidstaker og evt. hjelpeverge/bistandsperson

**TILTAJSKJEDING**

<b>Deltaker:</b>	
<b>Personnummer:</b>	
<b>Saksbehandler i NAV:</b>	

<b>Bestillingen fra NAV:</b>	
<b>Tiltaksarrangør:</b>	
<b>Tiltak:</b>	
<b>Tiltaksperiode:</b>	
<b>Attføringsansvarlig:</b>	

<b>Kort historikk om søker:</b>
<b>Attføringsfaglig vurdering:</b>
<b>Anbefaling om tiltakskjeding:</b>
<b>Ny tiltaksarrangør:</b>
<b>Forventet ventetid før deltager begynner i nytt tiltak:</b>

**Dato:**

**Vedlegg 5: Maler og prosedyrer for rekruttering av arbeidstakere i Marensroprosjektet**

# Søknadsskjema

## Varig Tilrettelagt Arbeid - VTA

Fylles ut av NAV:

<b>Bedrift/ tiltaksarrangør:</b>
<b>Innsøkende NAV:</b>
<b>Saksbehandler:</b>

Fylles ut av søker i samarbeid med NAV:

<b>Navn:</b>	<b>Fødselsnummer:</b>
<b>Adresse:</b>	<b>Telefon:</b>

Mottar du for tiden atferingspenger, uførepensjon eller andre økonomiske ytelser?  
I tilfelle hva?

Hva ønsker du å arbeide med/ hva er du interessert i ?

Beskriv kort hva du eventuelt trenger hjelp til i en arbeidssituasjon:

Har du fysisk funksjonshemning slik at arbeidsplassen bør legges spesielt til rette?  
Eventuelt hva kan gjøres og hvilke hjelpemidler vil det være behov for?

Hvis du har behov for bistand fra ergoterapeut eller annen spesialist, skriv om det her:

### 3.3.3.1

**Har du faste avtaler med lege, psykolog, fysioterapeut eller andre behandlere?  
Beskriv hva, hvor ofte og hvor mange timer pr gang.**

**Er det andre konkrete ting som gjør det vanskelig for deg å ha et arbeid? Hvordan kan vi eventuelt være til hjelp i forhold til dette?**

**Har du besøkt vår bedrift, eventuelt fått omvisning?**

**Hvis ja, hvem har du vært i kontakt med, og har du gjort deg opp en mening om hvilken avdeling/arbeidsoppgaver du kunne tenke deg å arbeide med?**

**Fylles ut av NAV:**

<b>Saksbehandlers vurdering av søker:</b> (For eksempel: Kompetanse (formell/real) eller mangel på sådan, personlige/sosiale forhold)
<b>NAVs bestilling/handlingsplan til tiltaksarrangør:</b> (Hva synes å være vesentlig å vektlegge i tilretteleggingen av arbeidet for <i>denne</i> personen?)

**Vedlegg som følger søknaden:**

<input type="checkbox"/>	<b>CV</b>
<input type="checkbox"/>	Medisinske opplysninger
<input type="checkbox"/>	Lese-/ skrive-/ lærevansker
<input type="checkbox"/>	Sosialrapport
<input type="checkbox"/>	Sluttrapporter fra søkers tidligere deltagelse i andre attføringstiltak
<input type="checkbox"/>	Annet:

**Utredninger som forefinnes:**

(men som ikke er innhentet eller ikke legges ved)

<input type="checkbox"/>	<b>CV</b>
<input type="checkbox"/>	Medisinske opplysninger
<input type="checkbox"/>	Lese-/ skrive-/ lærevansker
<input type="checkbox"/>	Sosialrapport
<input type="checkbox"/>	Sluttrapporter fra søkers tidligere deltagelse i andre attføringstiltak
<input type="checkbox"/>	Annet:

<b>Sted:</b>	<b>Dato:</b>
<b>Underskrift arbeidssøker:</b>	<b>Underskrift saksbehandler NAV:</b>
	<b>Underskrift bistandsperson/hjelpeverge:</b>
	<b>Telefon bistandsperson:</b>

**Søknad mottatt ved  
Marenro-prosjektet**

Til

Vi har mottatt din søknad om deltagelse i Marenro-prosjektet.

	Prosjektet har i dag ingen ledig plass. Du er velkommen til å søke plass på et senere tidspunkt
--	---

	Slik vi ser det, har prosjektet ikke noe tilbud til deg
--	---

Dato:

Med vennlig hilsen

-----  
Attføringsansvarlig





**Velkommen til samtale, omvisning og informasjon  
ved Marenro-prosjektet**

Til

Dato:

Vi har mottatt din søknad om deltagelse i Marenro-prosjektet. I denne forbindelse ønsker vi en samtale med deg.

Møtetid:

Møtested: **Hagebyvn. 26**  
**3734 Skien**

Du vil også få informasjon om prosjektet samt omvisning på de ulike avdelingene. Skulle avtalt tid ikke passe, kan du ringe undertegnede for å avtale ny tid.

Med vennlig hilsen

-----  
Attføringsansvarlig

Ja      Nei

Kopi til hjelpeverge/bistandsperson



Utdypende samtale før oppstart  
**Jobbintervju, søkersamtale**

<b>Henvist fra:</b>	
<b>Navn:</b>	<b>Fødselsnummer:</b>
<b>Status:</b>	<b>Dato:</b>
<b>Yrkeshemming/diagnose:</b>	
<b>Tidligere arbeid og skolegang: (Gjennomgang av CV)</b>	
<b>Sertifikater:</b>	
<b>Spesielle tilpassingsbehov, motorikk osv.:</b>	
<b>Medisinske forhold:</b>	
<b>Sosiale forhold:</b>	
<b>Boligforhold:</b>	
<b>Arbeidsreiser:</b>	
<b>Økonomisk ytelse:</b>	
<b>Pårørende:</b>	
<b>Hjelpeverge/bistandsperson:</b>	
<b>Andre utfyllende opplysninger:</b>	
<p>-----</p> <p><b>Attføringsansvarlig</b></p>	



## Tilbud om arbeid

Til:

Marenro-prosjektet har tilbud til deg om Varig Tilrettelagt Arbeid –VTA.

Vi ber deg møte.....dag, ..... Kl.....

Din kontaktperson i bedriften heter:

Dersom du ikke kan møte, kan du ringe undertegnede for å avtale ny tid.

**Vi ønsker deg velkommen!**

Dato:

Med vennlig hilsen

.....  
Attføringsansvarlig

Kopi til: NAV Arbeid  
Hjelpeverge/bistandsperson

## ARBEIDSAVTALE VTA

**Arbeidsgiver:** Marenroprosjektet

Adresse: Hagebyvn.26

Postnr og sted: 3734 Skien

Tlf: 35 59 29 22

Fax:35 59 29 23

Prosjektleder: Hans Lauvsnes

Attføringsansvarlig: Heidi M. Krebs

Nærmeste overordnede:

**Arbeidstaker:**

Personnummer:

Kontonr:

Adresse:

Postnr og sted:

Tlf:

Hjelpeverge:

Adresse:

Postnr. og sted:

Tlf:

**Stilling/tittel:** Arbeidstaker VTA i .....% stilling

**Oppstart:**

**Prøvetid:** 6 mnd

**Lønn:**

Arbeidstaker i VTA mottar uførepensjon. Arbeidsgiver utbetaler bonuslønn i tillegg til pensjon. Lønn utbetales den 15 i hver måned. Arbeidstakeren har ikke rett til å få utbetalt forskudd på lønn. For mye eller for lite lønnsutbetaling justeres ved neste lønnsutbetaling.

Bonuslønn ved oppstart: 15 kr pr time

Arbeidstid: lengde og plassering

Arbeidstiden inkluderer 2 hvilepauser som til sammen utgjør 30 min pr dag. Arbeidstiden inkluderer ikke spisepause (Jfr. Arbeidsmiljøloven § 10-9)

**Ferie:**

5 ukers ferie fordeles slik:

Felles sommerferie 3 uker, påske + romjula tilsvarer 1 uke. Resterende ferie avgjøres av arbeidsgiver i samarbeid med den enkelte arbeidstaker. Ferie og feriepenger i henhold til reglene i ferieloven.

**Velferdspolisjon:**

Arbeidstaker har mulighet til å søke velferdspolisjon. Arbeidstaker fyller ut permisjonssøknad.

Permisjon utover en dag må godkjennes av virksomheten.

## ARBEIDSAVTALE VTA

---

Avtalen er inngått i henhold til gjeldende regelverk for VTA  
Avtalen skal fremme videre opplæring og sysselsetting av arbeidstaker.

Arbeidsreglementet er bindende og inngår som en del av arbeidsavtalen (Jfr. Arbeidsmiljøloven § 14).  
Arbeidstaker har mottatt virksomhetens arbeidsreglement, og er gjort kjent med innholdet i dette.

Forandring/opphør av avtalen kan foretas etter saklig grunn av Marensroprosjektet.  
Tilbud om ordinært arbeid eller annet attføringstilbud regnes også som saklig grunn.

Avtalen kan sies opp av begge parter med 1 måneds frist eller den frist som følger av AML § 15-3.  
Virksomheten opererer med prøvetid på 6 måneder i tråd med VTA regelverket.  
I prøvetiden gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager.  
Fristene løper fra den 1. i måneden etter oppsigelsen.

Senere endring av lov, forskrifter, regelverk og eventuelle tariffavtaler anses som en del av arbeidsavtalen.

Senere endring som bare gjelder denne arbeidsavtale innarbeides særskilt eller vedlegges innen 1 måned.

**Dato:**

.....  
Arbeidsgivers underskrift

.....  
Arbeidstakers underskrift

.....  
Hjelpeverge/bistandspersons underskrift

Kopi til arbeidstaker

Kopi til hjelpeverge/bistandsperson

## **ARBEIDSREGLEMENT FOR ARBEIDSTAKERNE I VTA**

### § 1

#### **ANSETTELSE**

I følge arbeidsavtalen du har skrevet under på.

### § 2

#### **LEGEKONTROLL**

Arbeidstakeren plikter å oppgi sykdom, skade eller andre ting som har betydning for utføring av arbeidet. Hvis ledelsen i virksomheten trenger attest fra lege plikter arbeidstaker å skaffe tilveie denne.

### § 3

#### **ARBEIDSTID**

Arbeidstiden er fra 0830 - 1500 mandag – fredag.

Vi har lunsj 30 minutter hver dag, men ved behov for lengre lunsjtid må dette avklares dette med bedriften.

### § 4

#### **FERIE**

Ferien ordnes etter reglene i den til enhver tid gjeldene ferielov.

### § 5

#### **ØKONOMISK GODTGJØRELSE**

Den økonomiske basis i VTA er uførepensjon. I tillegg vil det bli utbetalt en bonuslønn.

### § 6

#### **VERKTØY, UTSTYR, VERNEUTSTYR OG ARBEIDSTØY**

Utstyr som arbeidstaker får utlevert må leveres tilbake til nærmeste overordnede (personalet) eller settes på anvist sted. Ved skade må nærmeste overordnede få beskjed. Verneutstyr skal leveres tilbake til nærmeste overordnede dersom arbeidsforholdet i VTA opphører.

### § 7

#### **OPPTREDEN**

Arbeidstaker skal følge de bestemmelser som gjelder for bruk av firmaets utstyr og maskiner.

### § 8

#### **FRAVÆR**

Dersom du er forsinket til jobb eller er syk skal du gi beskjed så raskt som mulig innen første dags fravær. Ved sykdom inntil 8 dager kan egenmelding brukes (maks 24 dager pr 12 måneder). Ved fravær utover 8 dager leveres sykemelding fra lege. Ved nytt sykefravær innen 16 dager medregnes tidligere egenmeldingsdager.

### § 9

#### **VELFERDSPERMISJON**

Arbeidstaker har mulighet til å søke velferdspermisjon. Arbeidstaker fyller ut permisjonssøknad. Permisjon må godkjennes av virksomheten.

## **ARBEIDSREGLEMENT FOR ARBEIDSTAKERNE I VTA**

### § 10

#### **TAUSHETSPLIKT**

I henhold til sysselsettingsloven §§ 38 og 39 og forvaltningsloven §§ 13 – 13e, forplikter jeg meg til ikke å gå videre med opplysninger jeg får om andres personlige forhold, drifts- eller forretningshemmeligheter, eller andre forhold som ikke er alminnelig kjent.

### § 11

#### **BERUSENDE MIDLER**

Det er ikke tillatt å nyte berusende midler på arbeidsplassen eller møte beruset på jobb. Heller ikke må berusende midler inntas utenom arbeidstiden i slike mengder at det fører til fravær fra arbeid, eller at vedkommende ikke kan utføre arbeidet på en tilfredsstillende og sikkerhetsmessig forsvarlig måte.

### § 12

#### **MOBILTELEFON**

Generelt skal privat mobiltelefon ikke brukes i arbeidstida, men nødvendig bruk kan avtales.

### § 13

#### **SPISEPAUSE**

Arbeidstaker skal forlate arbeidsrommet i spisepausen. Virksomheten har egne spisesteder.

### § 14

#### **BRANNFORORDNINGER**

Det er ikke tillatt å røyke inne på arbeidsplassen. Lett antennelig avfall må legges i dunk for dette. Brennbart materiale må håndteres varsomt og ikke legges i nærheten av ildsteder.

Dato.....

.....  
Underskrift arbeidstaker

.....  
Underskrift hjelpeverge



## INFORMASJONSSKRIV

Betingelser for registrering og behandling av persondata.

**Det er frivillig å gi fra seg informasjon, jfr. Personopplysningsloven § 19, bokstav d.**

Den nye personopplysningsloven stiller strengere krav for innhenting og behandling av personopplysninger enn tidligere. Bedriften har derfor utarbeidet nye prosedyrer for behandling av personopplysninger for å tilfredsstille loven.

For at vi skal kunne behandle opplysninger om deg, må du gi et skriftlig samtykke på dette. Samtykkeerklæringen fra deg er bare gyldig dersom den er tilstrekkelig informativ, klart definert og frivillig underskrevet.

I henhold til Personopplysningsloven (POL) §§ 19 og 20 skal du informeres om at det samles inn opplysninger om deg, hva som er formålet og hvem de skal leveres videre til.

Du har rett til å kreve innsyn etter spesielle regler, jfr. § 18 (POL) samt kreve retting etter §§ 27 og 28 (ibid)

I virksomheten er det hensiktsmessig at tilretteleggerne og utførelsesansvarlig kjenner arbeidstakeren så godt som mulig. Dette innebærer at man må skaffe til veie informasjon både fra deg selv og andre parter som har hatt en eller annen form for kontakt med deg, for eksempel skole, NAV Arbeid og Trygd, lege, og eventuelt andre.

Opplysningene brukes for å kunne gi deg best mulig hjelp i prosessen for å nå ditt mål, ut fra din egen handlingsplan.

Opplysningene kan omhandle navn, adresse, personnummer, vitnemål, attester, referanser, diagnose (evt. psykolograpporter/andre medisinske opplysninger), inntektskilde og navn på andre hjelpeinstanser som er inne i bildet.

Opplysninger blir lagret så lenge det har betydning for formålet, når det ikke lenger har betydning for formålet blir opplysningene anonymisert og all den skriftlige dokumentasjonen blir makulert. Alt personalet i virksomheten har taushetsplikt etter forvaltningsloven § 13.





## Samtykkeerklæring

Navn:

Adresse:

Jeg samtykker i at de opplysninger om meg som registreres i Marenroprosjektet kan brukes i den utstrekning det er nødvendig i det videre attføringsarbeidet. Dette kan også omfatte nødvendig dokumentasjon som må innhentes fra for eksempel NAV Arbeid og Trygd, lege, tidligere arbeidsgivere, lærere, psykolog eller lignende.

Jeg samtykker herved i at rapporter som sendes NAV Arbeid også kan sendes min fastlege:

.....  
Fastlegens navn

Informasjonen til kommende arbeidsgiver eller andre samarbeidspartnere skal kun gis i samråd med meg.

Jeg har lest bedriftens informasjonsskriv "Betingelser for registrering og behandling av persondata". På disse vilkår godtar jeg at virksomheten behandler opplysninger om meg.

.....  
Arbeidstaker

Dersom du som arbeidstaker ønsker at navngitte person(er) skal delta i samtaler/møter angående din handlingsplan eller annet, kan du samtykke i det

Jeg ønsker at

Navn:	Telefonnr:
Adresse:	

skal delta på møter, gi og/eller motta informasjon vedrørende meg, og som angår mitt deltakerforhold i bedriften.

Samtykkeerklæringen kan oppheves når som helst. Dette må gjøres skriftlig.

Navn:	Dato:
Underskrift arbeidstaker:	
Underskrift bistandsperson/hjelpeverge:	

Vedlegg: Informasjonsskriv, betingelser for registrering og behandling av persondata.  
Kopi: Attføringsansvarlig



## Sjekkliste ved oppstart

Varig Tilrettelagt Arbeid - VTA

<b>Navn:</b>		<b>Fødselsnummer:</b>	
<b>Arbeidstakernr:</b>	<b>Start dato:</b>	<b>Ansvarlig/ dato:</b>	

Oppgave:	Ansvarlig:	Ansv. sign.:	Arb.taker sign:
Mottakelse, kort orientering, utlevering av sjekkliste			
Utlevering av informasjonsskriv om betingelser for registrering og behandling av persondata.			
Gjennomgang av samtykkeerklæringen og undertegne denne.			
Utlevering av arbeidsreglement og undertegne denne.			
Underskrivning av arbeidsavtale			
Utlevering av arbeidstøy og vernesko, orientering om vaskerutiner			
Orienteret om og vist kantine/spiserom, garderobe, toaletter og tildelt garderobeskap.			
Orientering om vernearbeidet, brannrutiner og lignende.			
E-melding om oppstart sendt NAV Arbeid			
Annet			

Når alle punktene er utført og undertegnet, leveres listen til utføringsansvarlige.