

# Rapport – Felles gode løsninger for AFT- og VTA-bedrifter i Salten

---

## 1. INNLEDNING

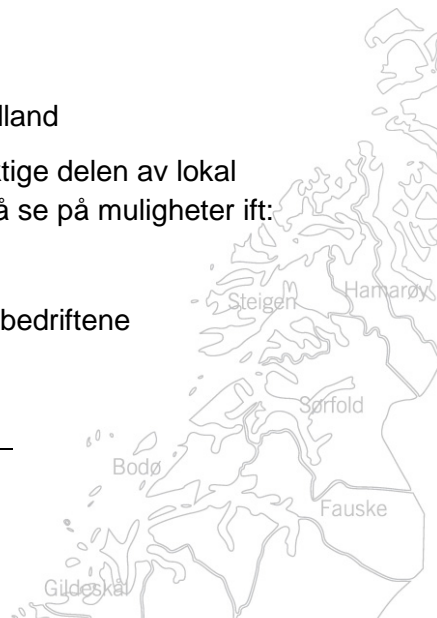
Arbeidsutvalget oppnevnte den 26. januar 2018 en arbeidsgruppe som skal foreslå felles gode løsninger for AFT- og VTA-bedrifter i Salten.

Arbeidsgruppen ledes av Wenche Skarheim, varaordfører i Saltdal kommune, og har bestått av følgende personer:

Wenche Skarheim (leder)	Saltdal kommune – varaordfører
Helge D. Akerhaugen	Gildeskål kommune – rådmann
Børge Bøyum	Bodø Industri – direktør
Stephen Fu	Galvano Tia – styreleder
Bente Ludvigsen	Steigen Vekst – direktør
Tore Bjørnvik	Meløy Arbeidstreningssenter – direktør

Arbeidsgruppen fikk følgende mandat:

1. Avklare det aktuelle utfordringsbildet ift AFT og VTA plasser for arbeidsmarkeds- og vekstbedriftene i Salten. Herunder:
  - i. Utvikling ift konkurranseutsetting av disse tiltakene
  - ii. Endringer i NAV-systemet
  - iii. Rammebetingelser for AFT- og VTA-bedrifter
  - iv. Utfordringer ift organisering
  - v. Utvikling av bedriftene
2. Lage en oversikt over eksisterende AFT- og VTA-bedrifter i Salten. Oversikten bør inneholde utfordringer ift rammebetingelser, organisering, innhold i virksomhetene og utviklingsplaner og muligheter for videreutvikling av de lokale tilbudene.
3. Skissere tiltak for regional samhandling. Herunder:
  - i. Rammebetingelser – politisk påvirkningsarbeid
  - ii. Samordna opptrøden ovenfor staten ved NAV Nordland
  - iii. Mulige grep for samhandling som styrker denne viktige delen av lokal arbeidsmarkeds- og velferdsproduksjon, herunder å se på muligheter ift:
    1. Kompetanseutvikling
    2. Organisatoriske grep, samhandling mellom bedriftene



## 2. BESKRIVELSE AV NÅSITUASJONEN

Arbeidsgruppen har utarbeidet en analyse av nåsituasjonen for å identifisere styrker og svakheter, samt muligheter og trusler som AFT- og VTA-bedriftene står overfor i dag. Nåsituasjonen er beskrevet i en enkel SWOT-analyse nedenfor:

<b>SWOT</b>	
(Interne styrker/svakheter og eksterne muligheter/trusler)	
<p style="text-align: center;"><b>STYRKER</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lokale og strategiske eiere</li> <li>- Bedriftene er gode på å operasjonalisere lokalkunnskap – høy kompetanse på lokal tilrettelegging</li> <li>- Et «going» konsern – besitter stor lokalkunnskap, godt lokalt forankret, bransjekunnskap – vanskelig for andre å erstatte</li> <li>- Bedriftene har stor samfunnsverdi</li> <li>- Høy kjernekompetanse blant mange av de ansatte</li> <li>- Etterspurte tjenester – alltid et behov for disse tjenestene</li> <li>- Godt samarbeid mellom bedriftene og NAV lokalt og NAV Nordland</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>SVAKHETER</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bedriftskultur – gått fra en forvaltningskultur til forretningskultur</li> <li>- Ledelsesutfordringer – de er ikke vant til kommersiell tenkning / markedstenkning</li> <li>- Profesjonskamp mellom attføring og produksjon</li> <li>- Høy gjennomsnittsalder blant de ansatte i en del av bedriftene</li> <li>- Høy terskel for omstilling blant de ansatte</li> <li>- Iboende motstand mot de nye kravene fra NAV – en tung bedriftsintern prosess</li> <li>- Sårbare ift forretningsområdene (produserer gjerne ett til to produkter)</li> <li>- Underskuddsforetak – veldig sårbare ift inntekter</li> <li>- Dagens avtaleverk er for lite definert</li> <li>- Bedriftene har ikke virkemidler for å sende deltakerne ut i ordinær bedrift – slik som NAV har</li> <li>- Store avstander i distriktene – vanskelig for deltakerne å reise fra A til B – tilbudet må skje der folk bor</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>MULIGHETER</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Muligheter for omstilling, men må bli enige med NAV om en omstillingsperiode</li> <li>- Avtaler med NAV; <ul style="list-style-type: none"> <li>o NAV må rydde i hvordan avtalene forvaltes</li> <li>o Intensjonsavtalene må tydeliggjøres – defineres bedre</li> </ul> </li> <li>- Synliggjøre «mismatchen» mellom NAV og bedriftene – måten avtalene forvaltes på er uforutsigbart for bedriftene</li> <li>- Fusjon er en mulighet <ul style="list-style-type: none"> <li>o Konsernmodell</li> <li>o Én stor bedrift med underavdelinger, også lokale avd.</li> <li>o IKS-samarbeid</li> <li>o Ett administrasjonsselskap med lokale produksjonsavdelinger</li> <li>o Samarbeid om merkantile oppgaver, revisjon etc.</li> </ul> </li> <li>- Muligheter for produksjon av nye produkter/tjenester</li> <li>- Styrke kjernekompetansen opp mot forretningsområdene, herunder også attføring</li> <li>- Løfte problemstillingene opp politisk – tas opp på et nasjonalt nivå</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>TRUSLER</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- NAV sentralt – «ovenfra og ned prosess»</li> <li>- Kunde- leverandørforhold – ikke balanse i dette</li> <li>- Nye rammebetingelser / politiske føringer</li> <li>- Svingninger i markedet</li> <li>- Hastverk i omstillingsprosessen</li> <li>- Nytt målesystem – nye krav</li> <li>- Sertifiseringer – store krav og kostbart for bedriftene</li> <li>- Større krav til kommersialisering</li> <li>- Stilles like krav til deltakerne i en AFT-/VTA-bedrift, som en vanlig ansatt i en ordinær bedrift</li> <li>- Flere private profesjonelle aktører i markedet</li> <li>- Krav fra ESA</li> <li>- Nye kompetansekrav – krav bachelor – hva skjer da med f.eks fagarbeiderne?</li> </ul>



### 3. BESKRIVELSE AV UTFORDRINGSBILDET I FORHOLD TIL AFT- OG VTA Plasser FOR ARBEIDSMARKEDS- OG VEKSTBEDRIFTENE I SALTEN

AFT (Arbeidsforberedende trening) er tiltak for personer som har behov for å jobbe i et skjermet og tilrettelagt arbeidsmiljø i en oppstartsfase før de går over i arbeidstrening hos ordinære bedrifter. Arbeidsforberedende trening tilbyr avklaring, arbeidsutprøving, arbeidstrening og opplæring. Målet med tiltaket er å styrke mulighetene til å skaffe arbeid.

AFT-tiltakene er ikke anbudsutsatt, og det er bedriften i samarbeid med stedets lokale NAV-kontor som melder inn behovet for AFT-tiltak. Attføringsbedriftene leverer imidlertid en rekke anbudsutsatte tjenester innen avklaring, oppfølging, arbeidsrettet rehabilitering og kurs.

VTA (Varig tilrettelagt arbeid) er tiltak beregnet for personer som har behov for arbeid i en skjermet virksomhet. Da kan de få tilbud om varig tilrettelagt arbeid med arbeidsoppgaver som er tilpasset den personen det gjelder. Dette kan også være enkeltplasser i ordinære virksomheter.

VTA-tiltakene er ikke anbudsutsatt, og det er den enkelte kommune som søker om tildeling av VTA-plasser, i samarbeid med en lokal tiltaksleverandør.

#### 3.1 Utfordringsbilde

Nedenfor gis en oversikt over utfordringsbildet til bedriftene, sett ut i fra dagens situasjon.

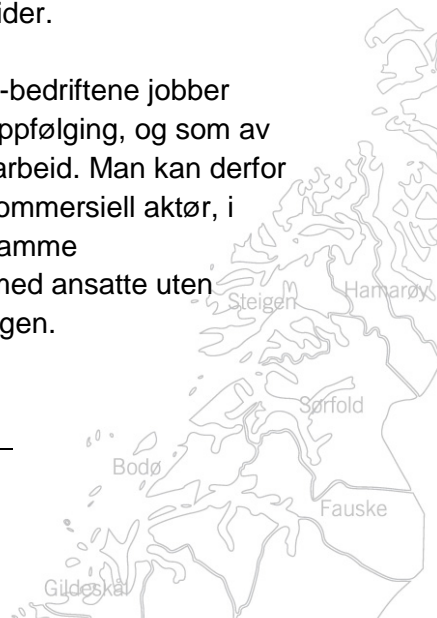
##### 3.1.1 Endringer i NAV-systemet

NAV ble etablert 1. juli 2006 og har siden den gang gjort store endringer i rammebetingelsene for AFT- og VTA-bedrifter. Endringene gir store utfordringer for bedriftene slik de er organisert i dag. Endringene innebærer;

- Konkurransesutsetting av attføringstjenester
- Statsstøttereguleringen har gjort seg gjeldende for produksjonsenhetene
- Nye sertifisering- og målstyringskrav
- Krav til omstilling av bedriftene i løpet av en periode på 6 måneder

NAV har de senere år etablert flere områder med konkurranseutsetting på attføringstjenester ved å åpne opp for økt konkurranse fra private aktører. Dette medfører at de tidligere skjermede AFT- og VTA-plassene nå er blitt konkurranseutsatt, noe som igjen medfører at bedriftene må konkurrere på like vilkår som andre aktører. Dette er positivt i den forstand at man får en skjerpet konkurranse som kan bidra til økt kvalitet og som bidrar til at man unngår en «monopolsituasjon» på levering av attføringstjenester. En slik konkurranseutsetting har også noen utfordrende sider.

Utfordringene er særlig knyttet til produksjonsenhetene, hvor at AFT- og VTA-bedriftene jobber med mennesker som har en nedsatt arbeidsevne og som har behov for tett oppfølging, og som av den grunn ikke har den samme leveransestabilitet som en person i ordinært arbeid. Man kan derfor diskutere om AFT- og VTA-bedriftene konkurrerer på like vilkår som en ren kommersiell aktør, i forhold til produksjonsevne og leveransestabilitet. Bedriftene konkurrerer i samme markedssegment som kommersielle aktører med større investeringsvilje og med ansatte uten nedsatt arbeidsevne og uten behov for spesiell tilrettelegging i arbeidshverdagen.



Bedriftene opplever et godt samarbeid med de lokale NAV-kontorene og NAV Nordland. Det oppleves at NAV lokalt har stor grad av autonomi, mens NAV Nordland har et mindre handlingsrom og i større grad må rådføre seg oppover i systemet for å imøtekomme bedriftene og deres behov.

Når det gjelder kontraktene/avtalene mellom NAV og AFT- og VTA-bedriftene, er det NAV som oppleves å komme best ut da de ikke har krav til å levere et kontraktsfestet antall deltakere, mens bedriftene derimot, forplikter seg til å stille med et kontraktsfestet antall plasser til rådighet, uten at NAV forplikter seg til å betale for disse. Det er kun de plassene som blir benyttet som NAV betaler for, noe som skaper uforutsigbarhet for bedriftene. Dagens situasjon er slik at NAV ikke tilviser nok deltakere til plassene som bedriftene har forpliktet seg til, noe som resulterer i at bedriftene kan påta seg færre oppdrag, og således får en dårligere inntjening. Et underskudd overføres i stor grad til eierne, som må tilføre ekstra kapital inn i bedriftene. NAV har et ønske om at produksjonene skal være selvgående og bærekraftig i seg selv. Dette vil også medføre at kravene fra ESA blir ivaretatt.

Når det gjelder VTA, er kommunene forpliktet til å finansiere minimum 25 % av den totale kostnaden for en VTA-plass. Her er det store forskjeller kommunene i mellom, og som eksempel finansierer Meløy kommune 35 % pr VTA-plass hos Meløy Arbeidstreningssenter, mens Bodø kommune finansierer 80 % pr VTA-plass hos Bopro.

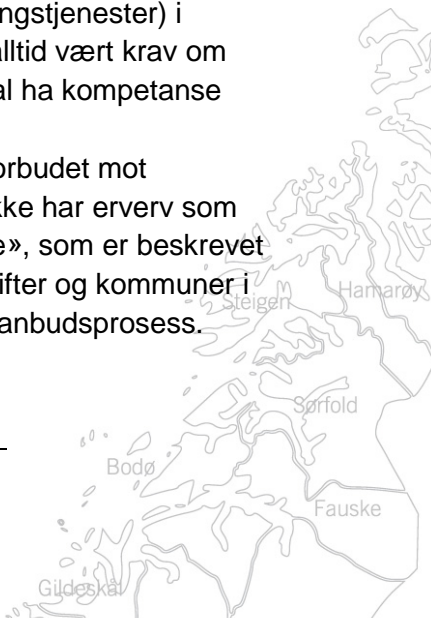
For de minste VTA-bedriftene, som ikke er godkjent for AFT, er det en utfordring at de kun har lov å jobbe med VTA. Dette har medført utfordringer for enkelte av VTA-bedriftene, da NAV ikke kan benytte disse for kjøp av tjenester til deltakere som har behov for arbeidsavklaring nært sitt hjemsted. VTA har kun lov å jobbe med ferdig avklarte personer med innvilget uføretrygd. Som eksempel fikk Gildeskål Vekst en forespørsel fra kommunen om å påta seg en attførings sak vedrørende utprøving og kartlegging av restarbeidsevne. Dette kunne ikke tillates av NAV da Gildeskål Vekst ikke er godkjent for å arbeide med AFT.

### 3.1.2 Nye sertifiserings- og målstyringskrav for AFT- og VTA-bedrifter

AFT- og VTA-bedriftene gjennomgår nå en ny godkjenningsordning som skal kvalifisere bedriftene til å kunne levere attføringstjenester. Godkjenningsordningen for AFT ble gjennomført i 2017 og VTA skal gjennomføres i 2018. Flere av bedriftene er godkjent for både AFT og VTA. Da godkjenningsprosessen ble foretatt i 2017 ble disse bedriftene re-godkjent for begge tiltak.

Det er særlig tre vesentlige forskjeller fra den gamle sertifiseringen til den nye;

- 1) Nye kompetansekrav til de ansatte som jobber med deltakerne (attføringstjenester) i bedriftene. Minimum bachelor eller lignende. For AFT-tiltaket har det alltid vært krav om pedagogisk kompetanse. Det nye er at en ansatt innenfor attføring skal ha kompetanse innenfor karriereveiledning for å bli godkjent (30 studiepoeng).
- 2) Produkter og tjenester må selges til markedspris iht EØS-avtalen og forbudet mot statsstøtte. VTA-bedriftene blir ikke rammet av dette forbudet, da de ikke har erverv som hovedformål. Her kan vi henvise til prosjektet «Inkluderende kommune», som er beskrevet under punkt 3.1.4, og hvor prosjektet har «undervist» deltakende bedrifter og kommuner i forhold til hvordan bedriftene skal forholde seg til kommunene i deres anbudsprosess.



Nye formidlingskrav gjelder for AFT-bedriftene (gjelder ikke for VTA-bedrifter) – 50 % formidlingskrav ligger til grunn. Bruker skal ha kontakt med ordinært arbeidsliv innen 4 mnd, samt at tiltaket som hovedregel ikke skal vare mer enn i 1 år (220 virkedager).

Den nye godkjenningsordningen kan skape utfordringer for bedriftene. Når det gjelder de nye kompetansekravene er dette særlig utfordrende for de bedriftene som er tuftet på real- og yrkesfaglig kompetanse. Dette kan også tenkes å skape rekrutteringsutfordringer i distriktskommunene. Tanken bak kravet til økt utdanningsnivå er at man skal oppnå en kvalitetsheving i tjenestetilbudet, som igjen skal bidra til at deltakerne kommer raskere tilbake til ordinært arbeid.

Når det gjelder EØS-avtalen og forbudet mot statsstøtte, gjelder kravene fra ESA kun for produksjonsdelen, og ikke for attføringsdelen. NAV har fått en prenotifisering av ESA som sikrer at tilskudd til AFT- og VTA-tiltak ikke er å anse som ulovlig statsstøtte. Forutsetningen er at tilskuddene skal være knyttet til attføring.

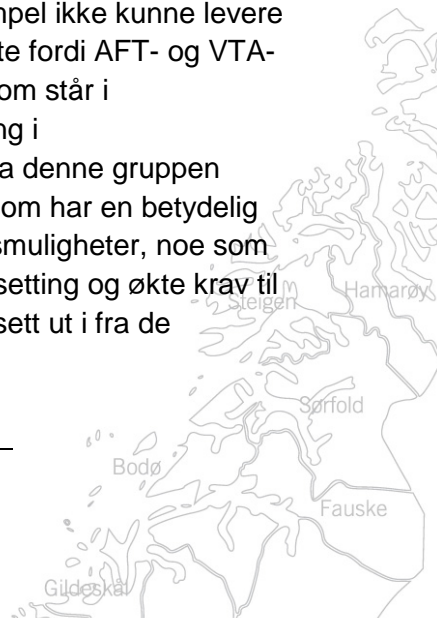
Når det gjelder produksjonsdelen, er det en utfordring å definere markedspris i de segmentene bedriftene leverer varer og tjenester i. Det er også en utfordring å konkurrere i et marked på lik linje med andre profesjonelle aktører, da AFT- og VTA-bedriftene ikke har den samme investeringsviljen, eller den profesjonelle arbeidskraften som kommersielle aktører har. AFT- og VTA-bedriftene har deltakere med særlige tilretteleggingsbehov og som har behov for tett oppfølging i arbeidshverdagen. En deltaker har derfor ikke samme arbeidskapasitet som en «vanlig» ansatt i ordinært arbeid.

De nye formidlingskravene kan skape utfordringer da flere av deltakerne ikke er klar for å gå ut i ordinært arbeid innen 4 måneder. Dette stiller igjen større krav til bedriftene i forhold til å få deltakerne klargjort for ordinært arbeidsliv, noe som også er tanken bak det nye kompetansekravet om minimum bachelor eller lignende.

### 3.1.3 Konkurransesituasjonen

Statsstøttereguleringen medfører at bedriftene får en skjerpet konkurransesituasjon i forhold til tidligere. Produksjonsenhetene må konkurrere på like vilkår som andre aktører i markedet. I tillegg er attføringsdelen konkurranseutsatt i større grad enn tidligere.

Det å skape en forretningskultur i AFT- og VTA-bedriftene blir viktigere fremover for å kunne være konkurransedyktig i det åpne markedet. Det er flere utfordringer knyttet til dette, blant annet når det gjelder å definere markedsprisbegrepet. En AFT- og VTA-bedrift vil for eksempel ikke kunne levere samme volum som en produksjonsbedrift som driver fullt ut kommersielt. Dette fordi AFT- og VTA-bedriftene som regel vil ha en svekket leveransestabilitet på grunn av at de som står i produksjonen har en nedsatt arbeidsevne og et større behov for tett oppfølging i arbeidshverdagen. Dette gir kanskje ekstra utfordrende for VTA-bedriftene, da denne gruppen tiltaksleverandører har deltakere som er varig ute av ordinært arbeidsliv, og som har en betydelig svekket arbeidsevne. Deltakerne bidrar derfor lite inn til bedriftens inntjeningsmuligheter, noe som går på tvers av ønskene fra politisk hold, med en større andel konkurranseutsetting og økte krav til egen inntjening. I så henseende bør man definere hva riktig markedspris er, sett ut i fra de forutsetningene en AFT-/VTA-bedrift har.



Tidligere har det vært vanlig å la overskuddet fra atfføringsinntektene dekke et eventuelt underskudd i produksjonsenhetene. Dette er ikke lenger mulig da statsstøttereguleringen ikke tillater at tilskudd gitt til atfføring, benyttes til å finansiere produksjon av kommersielle varer og tjenester. Dette innebærer at produksjonen må finansieres fullt og helt gjennom salg i det åpne markedet.

### 3.1.4 Utvikling av bedriftene

For AFT-bedriftene er dagens forretningsmodell tilpasset «gårdagens» løsninger. Dette fordi NAV har større fokus på konkurranseutsetting, og at statsstøttereguleringen setter forbud mot statsstøtte til produksjonsenhetene. Bedriftene må derfor tenke nytt i forhold til hvordan de organiserer og rigger virksomheten for fremtiden for å kunne være konkurransedyktig i det åpne markedet, samtidig som de skal levere atfføringstjenester av høg kvalitet.

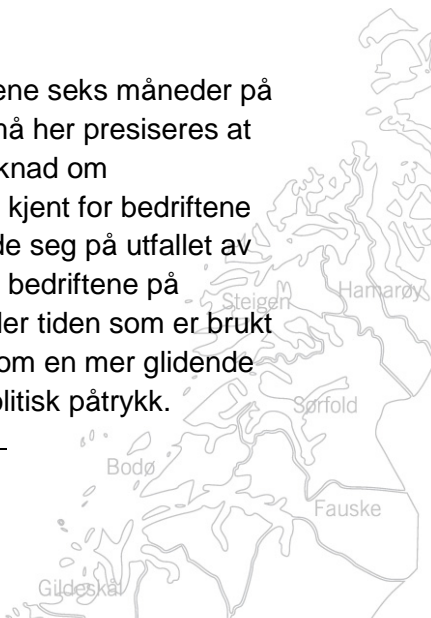
Der bedriftene fram til nå har vært tuftet på en forvaltningskultur hvor hovedfokuset har vært å levere atfføringstjenester, må de nå endre fokuset mot en mer forretningsbasert tenking. Dette medfører at bedriftene må omstrukturere seg, sannsynligvis etter en konsernmodell, hvor atfføringsdelen og produksjonsenhetene skilles ut. Begge områdene vil få et økt lønnsomhetsfokus da hele virksomheten konkurranseutsettes, vel og merke i ulike markedssegmenter.

Produksjonsenhetene gir i dag utfordringer på flere områder;

- Produksjonen er avhengig av et gitt antall deltakere – dette er uforutsigbart for bedriftene da NAV ikke er forpliktet til å levere et kontraktsfestet antall deltakere
- Det utdannes for få fagarbeidere innenfor produksjonsområdene i bedriftene, f.eks. blikkenslagere, grafikere m.fl. Bedriftene klarer ikke å dekke opp behovet for fagkompetanse i produksjonen.
- Bedriftene har samme krav til leveranse som kommersielle aktører med en mer stabil og forutsigbar arbeidskraft.

Bedriftene opplever videre en utfordring i forhold til ledelseskultur i organisasjonen. Det har gjennom alle år vært en «vernet-bedrift»-tenking hvor atfføringsdelen har hatt størst fokus, og man er ikke vant til å tenke kommersielt. Det er derfor utfordrende for bedriftene å omstille seg fra en forvaltningskultur til en forretningsmessig kultur, hvor de i større grad skal konkurrere i det åpne markedet, både når det gjelder atfføringsdelen og produksjonsdelen. I denne sammenheng er det viktig at ledelsen i bedriften jobber aktivt med sine ansatte slik at man skaper en kultur for å tenke mer kommersielt, og «spore» seg inn på en forretningsorientert hverdag. Det å snu en etablert kultur i en virksomhet er alltid utfordrende, og starter med at ledelsen går foran. Det må imidlertid forventes motstand fra de ansatte, i alle fall i en tidlig fase i omstillingsprosessen – vi mennesker har ofte en iboende motstand mot endringer.

Omstillingskravene fra NAV oppleves å gå for raskt frem. NAV har gitt bedriftene seks måneder på å omstille seg, noe som oppleves som svært utfordrende for bedriftene. Det må her presiseres at dette gjelder tiden det tar å følge opp et pålegg i forbindelse med innsendt søknad om godkjenning. Tiden fra nye rammevilkår, informasjon og anbefalinger ble gjort kjent for bedriftene medio september 2016, har gitt bedriftene mer enn seks måneder i å forberede seg på utfallet av en søknad. NHO og NAV gikk også ut med mange tiltak som skulle forberede bedriftene på absoluttkravene. Her må nok bedriftene ta noe på «egen kappe» når det gjelder tiden som er brukt på omstillingen. Bedriftene ønsker imidlertid å jobbe for at man skal bli enige om en mer glidende overgang i forhold til omstillingsprosessen, og her vil det være behov for et politisk påtrykk.



En vellykket videreutvikling/omorganisering av bedriftene kan være:

- Omorganisere til konsernmodell – ett felles morselskap med lokale døtre?
- Tettere samarbeid mellom bedriftene på merkantile og digitale oppgaver
- Kompetanseheving i bedriftene – særlig kjernekompetansen, samt ledelses- og markedskompetanse må heves.
- Jobbe for et tydelig lederskap
- Strategiske eiere som også har forståelse for den omstillingen bedriftene skal igjennom
- Styresammensetningen bør gjenspeile kjernekompetansen i bedriftene, og sammensettes ut i fra kompetansebehovet i styret.

En positiv utvikling den senere tid for VTA-bedriftene, er et prosjekt som gjennomføres i regi av bransjeorganisasjonen for vekstbedrifter, ASVL, og som skal lanseres i løpet av våren. Prosjektet heter «Inkluderende kommune», og skal på landsbasis bidra til å øke samarbeid mellom bedrift og kommune på en slik måte at utnyttelsesgraden blir større. Bodø kommune og Bopro AS har vært med i pilotprosjektet og melder om stor grad av økende forståelse i samarbeidet mellom bedrift og kommune. Prosjektet har vist et stort potensiale i forhold til en positiv utvikling for vekstbedriftene.

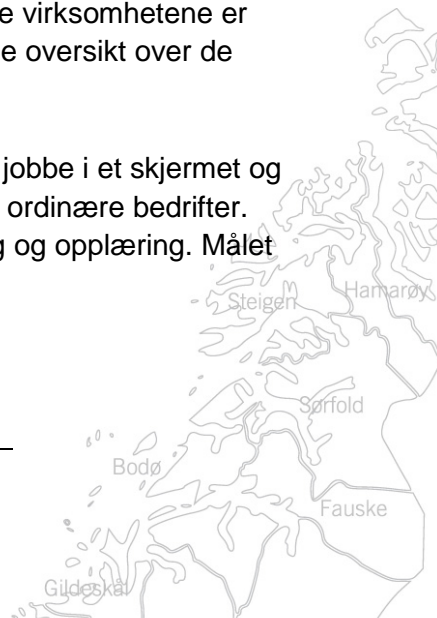
Når det gjelder VTA-tiltaket har det alltid vært en diskusjon om hvor smerteterskelen på antall tiltak skal være. Hvor få plasser er det mulig å drifte for en liten kommune, samtidig som man skal oppnå lønnsomhet i virksomheten? Hovedutfordringen ligger hos de kommunene som har så få som 5-6 VTA-plasser. Her må medfinansieringen fra kommunene ligge på et høyt nivå for å kunne drive med (et lite) overskudd. Det jobbes imidlertid med denne problemstillingen på nasjonalt nivå gjennom bransjeforeningen ASVL, som har fått politisk gjennomslag for en gradvis økning i antall VTA-skjermede tiltak. Det er innmeldt et nasjonalt behov for en økning på ca 2 000 nye VTA-plasser. Det er derfor viktig at de kommunene med få tiltak er aktive i forhold til søknad om å øke antall skjermede plasser. Bedriftene på den annen side bør være mer aktiv i forhold til å være til stede når bransjeforeningen arrangerer kurs og konferanser. Erfaringen er at disse arenaene bidrar til å øke kompetansen i bedriftene.

Det har i den senere tid vært gjort forsøk på landsbasis med å overføre ansvaret for VTA-tiltaket fra stat til kommune. Over 50 kommuner har deltatt i forsøket, og bedrifter med store utfordringer kan søke på, og vil få støtte til, å gjennomføre et slikt forsøk.

#### 4. OVERSIKT OVER VIRKSOMHETER

I Salten (inkl. Rødøy kommune) er det 11 AFT og/eller VTA-virksomheter. Alle virksomhetene er organisert som aksjeselskap og eies i hovedsak av kommunene. En utfyllende oversikt over de ulike virksomheten følger vedlagt.

AFT (Arbeidsforberedende trening) er tiltak for personer som har behov for å jobbe i et skjermet og tilrettelagt arbeidsmiljø i en oppstartsfase før de går over i arbeidstrening hos ordinære bedrifter. Arbeidsforberedende trening tilbyr avklaring, arbeidsutprøving, arbeidstrening og opplæring. Målet med tiltaket er å styrke mulighetene til å skaffe arbeid.



AFT-tiltakene er ikke anbudsutsatt, og det er bedriften i samarbeid med stedets lokale NAV-kontor som melder inn behovet for AFT-tiltak. Attføringsbedriftene leverer imidlertid en rekke anbudsutsatte tjenester innen avklaring, oppfølging, arbeidsrettet rehabilitering og kurs.

VTA (Varig tilrettelagt arbeid) er tiltak beregnet for personer som har behov for arbeid i en skjermet virksomhet. Da kan de få tilbud om varig tilrettelagt arbeid med arbeidsoppgaver som er tilpasset den personen det gjelder. Dette kan også være enkeltplasser i ordinære virksomheter.

VTA-tiltakene er ikke anbudsutsatt, og det er den enkelte kommune som søker om tildeling av VTA-plasser, i samarbeid med en lokal tiltaksleverandør.

Virksomhet	AFT og/eller VTA	Antall ansatte	Organisering
<b>Beiarvekst AS</b>	8 VTA-plasser hvorav 2 plasser er delt slik at de pr. tiden gir tilsammen 10 personer et VTA-tilbud.	3 ordinært ansatte i til sammen 280 % stilling.	Aksjeselskap. Aksjonærer: Beiarn kommune og Bodø Industri AS eier 50% hver.
<b>Bodø Industri AS</b>	Godkjent AFT pr. 01.09.2017	65 ansatte. Administrasjon med 4 ansatte innen salg, økonomi, ledelse og to hovedavdelinger; Attføring og produksjon.	Aksjeselskap. Aksjonærer; Bodø kommune 49,19 %, Nordland fylkeskommune 45,01 %, øvrige aksjonærer 5,79 %.
<b>Bopro AS</b>	Godkjent for VTA og 64 plasser. Har også samarbeid med kommunens helse- og omsorgsavd for drift av 9 kommunale plasser fordelt på 11 personer.	23 ansatte i ulike lederstillinger, fordelt på 20,7 årsverk	Aksjeselskap. Aksjonærer; Bodø kommune 100 %. 3 avdelinger; ei i Klinkerveien i Bodø, Bodø ved og avdeling Skjerstad.
<b>Galvano Tia AS</b>	Galvano Kompetanse er godkjent for AFT og VTA , igangsatt virkning f.o.m 01.01.18.	21 ansatte. Attføringsavdelingen har 7 ansatte, henholdsvis 6,4 årsverk. Huset i svingen har 5 ansatte på 2,56 årsverk. Parken cafe har 6 ansatte.	Aksjeselskap. Aksjonærer; Fauske kommune 28,78 %, Nordland fylkeskommune 27,21 %, Sørfold kommune 3,05 %, øvrige aksjonærer 40,96 %. Organisert i konsernmodell hvorav Galvano Tia as er Morselskap og Galvano Kompetanse as er ett av to datterselskap. Herunder ligger attføringsavdelingen, Huset i svingen og Parken Cafe.
<b>Gildeskål Vekst AS</b>	Godkjent for VTA. 6 stk NAV-VTA og 5 stk kommunal VTA. Fire individuelle avtaler med skoleverk, eldre-tjeneste etc. 2 stk flyktninger.	5 (faste stillinger)	Aksjeselskap. Aksjonærer: Gildeskål kommune 100 %.





<b>Hamarøy Vekst AS</b>	Godkjent for VTA. 7 forhåndsgodkjente VTA-plasser, og 10 deltakere som deler på disse. 3 personer i arbeidspraksis etter lokal avtale med vgs og NAV lokalt (mentorordning).	3 ordinært ansatte i 100 % stilling; daglig leder og to arbeidsledere.	Aksjeselskap. Aksjonærer: Hamarøy kommune 100 %.
<b>Meløy Arbeidstreningssenter AS</b>	Godkjent for 15 VTA-plasser og 7 AFT-plasser. I tillegg kjøper kommunen 6-VTA-plasser og 15 lavterskeltilbudplasser til personer som ikke fyller vilkår for ordinære arbeidsmarkedstiltak.	10 ansatte. Administrasjonsavdelingen betår av daglig leder og kontorleder.	Aksjeselskap. Aksjonærer: Meløy kommune 100 %.
<b>Rødøy Produkter AS</b>	Godkjent for VTA. 6 VTA-plasser.	2,6 fast ansatte	Aksjeselskap. Aksjonærer: Rødøy kommune 100 %.
<b>Siso Vekst AS</b>	Godkjent for VTA. Har 20 VTA plasser, 3 kommunale plasser, 1 lærekandidat og 6,5 stillinger i administrasjon og arbeidsledelse.	6,5 stillinger i adm og ledelse + 1 lærekandidat	Aksjeselskap. Aksjonærer: Sørfold kommune 51 % og Fauske kommune 49 %.
<b>Steigen Vekst AS</b>	Godkjent for både AFT og VTA. Har 12 plasser VTA og 6 plasser - Arbeidspraksis i skjermet virksomhet (AFT). Kommunen kan fra måned til måned kjøpe kommunale plasser – kr 8000,- pr mnd (full plass).	6 ordinære ansatte. Har 2 arbeidsledere - (100%) og (40%) – derav én i produksjon/ oppdrag og salg – og én på hjelpemiddellageret/Service, trykkeri etc, en bilmekaniker/ veileder (100%) . I administrasjonen har bedriften en attførings – og personalkonsulent i 80% stilling, ei på regnskap og fakturering ( 80%) og daglig leder (100 %)	Aksjeselskap. Aksjonærer: Steigen kommune 100 %.
<b>Vev-Al-Plast AS</b>	Godkjent for VTA 21 plasser. PV 6,5 plasser.	18 ansatte og 48,5 tiltaksansatte	Aksjeselskap. Aksjonærer: Saltdal kommune 51 %, Nordland fylkeskommune 18 % og Diakonstiftelsen 31 %.



## 5. FORSLAG TIL TILTAK FOR REGIONAL SAMHANDLING

### 5.1 Rammebetingelser – politisk påvirkningsarbeid

Det er behov for et politisk påvirkningsarbeid i omstillingsprosessen som flere av bedriftene skal gjennom. Det må skapes en politisk forståelse for de utfordringer bedriftene står ovenfor, og det må gis tilstrekkelig med tid til å omstille.

Gjennom Salten Regionråd og kommunene har man mulighet til å påvirke politisk, også på et nasjonalt nivå. Hvordan den politiske påvirkningen kan skje, bør regionrådet diskutere.

Arbeidsgiverorganisasjonene ASVL (Arbeidsgiverforeningen for vekst- og attføringsbedrifter) og NHO Arbeid og inkludering er også svært viktige samarbeidspartnere for bedriftene i et nasjonalt påvirkningsarbeid. De sitter med nasjonal kompetanse innenfor bedriftenes fagområde, og vil kunne være en god bidragsyter i et påvirkningsarbeid opp mot regionale og nasjonale myndigheter.

### Anbefaling

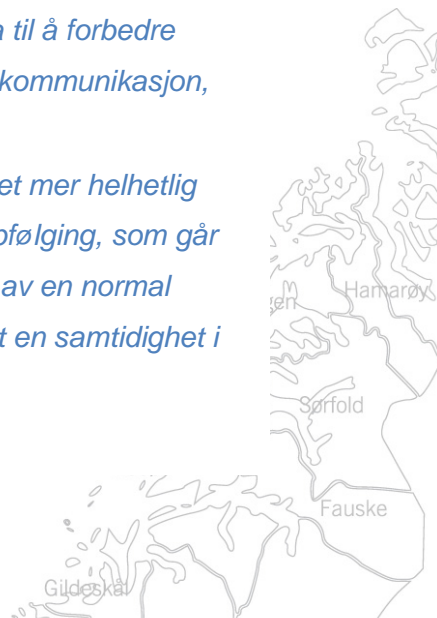
*Regionrådet bes å diskutere hvordan man kan jobbe politisk for å påvirke at rammebetingelsene for Arbeidsmarkeds- og Vekstbedrifter bidrar til en bærekraftig utvikling av bedriftene.*

### 5.2 Samordnet opptreden ovenfor staten ved NAV Nordland

Bedriftene har et godt samarbeid med de lokale NAV-kontorene og NAV Nordland. Det oppleves at NAV lokalt har stor grad av autonomi, mens NAV Nordland har et mindre handlingsrom og i større grad må rådføre seg oppover i systemet for å imøtekomme bedriftene og deres behov. Dette oppleves ofte som en flaskehals sett fra bedriftenes side, da det ofte er vanskelig å få en tydelig tilbakemelding fra NAV Nordland i ulike problemstillinger.

### Anbefaling

- *Det må innledes en dialog mellom bedriftene, kommunene som eiere og NAV Nordland, for å avklare forventningene dem i mellom. Ut fra dette kan man bidra til å forbedre samarbeidet mellom NAV og bedriftene, og finne løsninger for bedre kommunikasjon, som igjen kan kommuniseres opp mot statlige myndigheter.*
- *Det bør innledes en dialog om hvordan man kan følge opp ungdom i et mer helhetlig perspektiv. Dette er en brukerguppe som krever en mer helhetlig oppfølging, som går på elementære ting som mat, søvn, sosialt samvær og innarbeidelse av en normal døgnrytme. For at denne gruppen skal lykkes i arbeidslivet kreves det en samtidighet i oppfølging både på arbeidsplassen og før/etter jobb.*



### 5.3 Mulige grep for samhandling som styrker denne viktige delen av lokal arbeidsmarkeds- og velferdsproduksjon, herunder muligheter i forhold til;

#### 5.3.1 Kompetanseutvikling

AFT- og VTA-bedriftene gjennomgår nå en ny godkjenningsordning som skal kvalifisere bedriftene til å kunne levere attføringstjenester. Godkjenningsordningen for AFT ble gjennomført i 2017 og VTA skal gjennomføres i 2018. Flere av bedriftene er godkjent for både AFT og VTA. Da godkjenningsprosessen ble foretatt i 2017 ble disse bedriftene re-godkjent for begge tiltak.

Det er særlig tre vesentlige forskjeller fra den gamle sertifiseringen til den nye;

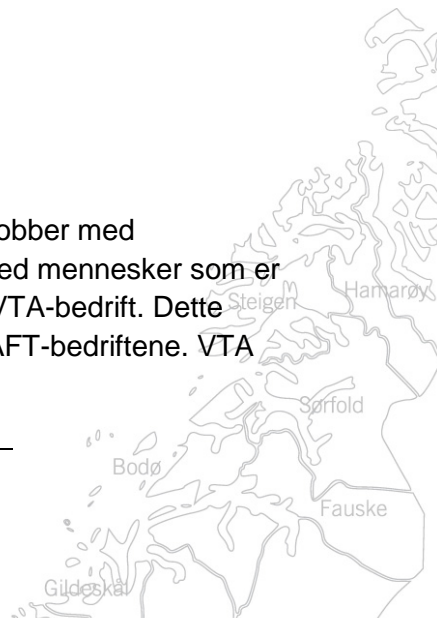
- 3) Nye kompetansekrav til de ansatte som jobber med deltakerne (attføringstjenester) i bedriftene. Minimum bachelor eller lignende. For AFT-tiltaket har det alltid vært krav om pedagogisk kompetanse. Det nye er at en ansatt innenfor attføring skal ha kompetanse innenfor karriereveiledning for å bli godkjent (30 studiepoeng).
- 4) Produkter og tjenester må selges til markedspris iht EØS-avtalen og forbudet mot statsstøtte. VTA-bedriftene blir ikke rammet av dette forbudet, da de ikke har erverv som hovedformål. Her kan vi henvise til prosjektet «Inkluderende kommune», som er beskrevet under punkt 3.1.4, og hvor prosjektet har «undervist» deltakende bedrifter og kommuner i forhold til hvordan bedriftene skal forholde seg til kommunene i deres anbudsprosess.
- 5) Nye formidlingskrav gjelder for AFT-bedriftene (gjelder ikke for VTA-bedrifter) – 50 % formidlingskrav ligger til grunn. Bruker skal ha kontakt med ordinært arbeidsliv innen 4 mnd, samt at tiltaket som hovedregel ikke skal vare mer enn i 1 år (220 virkedager).

## Anbefaling

- *Formalisere et samarbeid omkring godkjennings- og sertifiseringsprosesser i bedriftene. Gjerne i et tett samarbeid med NAV.*
- *Formalisere et samarbeid omkring attføringskompetanse – der en på en bedre måte kan utnytte kompetansen bedriftene i mellom i Salten.*
- *Samarbeide om felles kompetanseheving for de ansatte innenfor*
  - *attføringskompetanse*
  - *forretningskompetanse*
  - *ledelseskompentanse*

#### 5.3.2 Organisatoriske grep, samhandling mellom bedriftene

En av hovedforskjellene mellom en AFT-bedrift og en VTA-bedrift er at AFT jobber med mennesker som er på avklaring i forhold til arbeidsevne, mens VTA jobber med mennesker som er ferdig avklart og arbeidsufør, og er av den grunn på varig tilrettelegging i en VTA-bedrift. Dette medfører at VTA-bedriftene ikke er konkurranseutsatt på samme måte som AFT-bedriftene. VTA



har ikke har erverv som formål, noe som også er et lovkrav for VTA-bedriftene, og er vedtektsfestet i alle VTA-bedrifter.

For AFT-bedriftene derimot er dagens forretningsmodell tilpasset «gårdagens» løsninger. Dette fordi det er et større fokus på konkurranseutsetting, og statsstøtteregulverket setter forbud mot statsstøtte til produksjonsenhetene. Bedriftene må derfor tenke nytt i forhold til hvordan de organiserer og rigger virksomheten for fremtiden for å kunne være konkurransedyktig i markedet, samtidig som de skal levere utføringstjenester av høy kvalitet.

Der bedriftene fram til nå har vært tuftet på en forvaltningskultur hvor hovedfokus har vært å levere utføringstjenester, må de nå endre fokuset mot en mer forretningsbasert tenking. Dette medfører at bedriftene må omstrukturere seg, sannsynligvis etter en konsernmodell, hvor utføringstjenestene og produksjonsenhetene skilles ut. Begge områdene vil få et økt lønnsomhetsfokus da hele virksomheten konkurransesettes, vel og merke i ulike markedssegmenter.

Produksjonsenhetene gir i dag utfordringer på flere områder;

- Produksjonen er avhengig av et gitt antall deltakere – dette er uforutsigbart for bedriftene da NAV ikke er forpliktet til å levere et kontraktsfestet antall deltakere
- Det utdannes for få fagarbeidere innenfor noen av produksjonsområdene i bedriftene, f.eks. blikkenslagere, grafikere m.fl. Bedriftene klarer ikke å dekke opp behovet for fagkompetanse i produksjonen.
- Bedriftene har samme krav til leveranse som kommersielle aktører med en mer stabil og forutsigbar arbeidskraft.

For å imøtekomme noen av problemstillingene kan et alternativ være å utrede et felles administrasjonsselskap. Dette kan for eksempel være å etablere en felles plattform for ulike fagsystemer, samarbeid om merkantile oppgaver, IKT etc. Målet må være å lage gode framtidige strukturer som kan bidra til at bedriftene er godt rustet til å håndtere denne type oppgaver.

Man bør også se på mulighetene for å desentralisere et administrasjonsselskap, slik at oppgaver kan lokaliseres i rundt om i Salten. Valg av selskapsmodell bør også ses på, og i Salten har vi blant annet gode erfaringer med å samle lovpålagt tjenesteyting i et IKS, eksempelvis IRIS Salten IKS og Salten Brann IKS.

## Anbefaling

*Det anbefales å utrede etablering av et felles administrasjonsselskap i Salten for AFT- og VTA-bedrifter, herunder felles plattform for ulike fagsystemer, økonomisystem, regnskapssystem og IT-system. Forslag til organisering og finansiering av et slikt selskap, samt valg av selskapsmodell, må være en del av utredningen.*

*Det anbefales at kommuner med egne vekstbedrifter engasjerer seg i prosjektet «Inkluderende kommune» som gjennomføres i regi av arbeidsgiverorganisasjonen ASVL på landsbasis. Prosjektet er fremtidsrettet og skal bidra til å øke samhandlingen mellom VTA-bedrift og eierkommune.*

