



Eierskapsstrategi for Tana Arbeidsservice AS

Organisasjonsnummer 981 357 809

Behandlet av kommunestyret i Berlevåg den,

Behandlet av kommunestyret i Tana den,

Innhold

1. Innledning	3
2. Selskapets formål	3
2.1 Visjon	3
2.2 Avtaler	4
2.3 Eierstruktur.....	4
2.4 Organisasjonsstruktur	4
3. Selskapets siste utvikling	5
3.1 Regnskapsdata.....	5
3.2 Produkter.....	5
3.2.1 Attføringstjenester	5
3.2.2 VTA (varig tilrettelagt arbeid).....	6
3.2.3 APS (arbeidspraksis i skjermet virksomhet)	6
3.3 Salg	6
4. Eiernes styringssignaler	6
4.1 Politiske målsetninger	6
4.2 Merkevarer	7
4.3 Avkastning	7
4.4 Miljø.....	7
4.5 Likestilling	7
4.6 Diskriminering	7
4.7 Risiko	7
4.8 Utbytte	8
4.9 Generalforsamling	8
4.10 Styret	8
4.11 Revisjon	8
4.12 Dokumentasjon	9
4.13 Innkjøp.....	9
4.14 Offentlighet	9
4.15 Konkurransen	9
4.16 Beslutningshierarki	9
4.17 Revidering av eierskapsstrategi.....	9

1. Innledning

Tana Arbeidsservice AS (heretter TAAS) er en produksjonsbedrift som gir arbeidstilbud til mennesker som av ulike årsaker ikke uten videre kan jobbe i det ordinære arbeidslivet.

TAAS har som hovedmål å skape varige arbeidsplasser hvor grunnlaget for sysselsettingen baseres på framstilling av varer og tjenester for det ordinære marked.) Bedriften legger stor vekt på trivsel og et godt sosialt miljø. TAAS er godkjent som tiltaksarrangør for APS (arbeidspraksis i skjermet virksomhet) og VTA (varig tilrettelagt arbeid).

TAAS har avdelinger i Tana og Berlevåg kommuner som også eier selskapet.

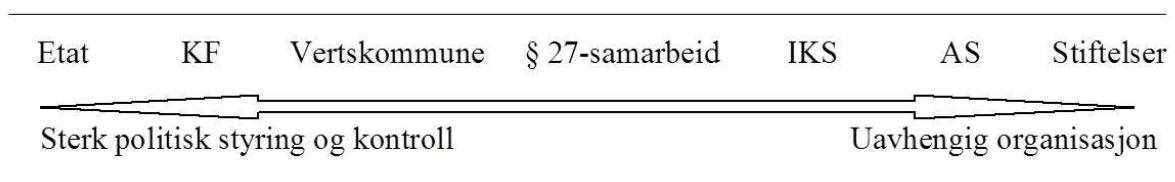
KS anbefaler at alle kommuner skal ta vare på sine verdier. De anbefaler at dette gjøres gjennom egne eierskapspolitikk-dokumenter. Dette dokumentet er i hovedsak et dokument som er eierstrategi (se faktaboks under).

FAKTABOKS:

Skill mellom eierskapspolitikk og eierskapsstrategi (*anbefaling fra KS*)

Det kan være nyttig å skille mellom eierskapspolitikk og eierskapsstrategi. Med eierskapspolitikk forstår vi her de overordnede premisser som kommunen legger til grunn for forvaltningen av sine selskaper og eierandeler. Dette innebærer med andre ord hva slags systemer, retningslinjer og rutiner kommunen skal ha for utøvelse av sitt eierskap. Dette kan bl.a. omfatte rutiner for rapportering, premisser for valg av styremedlemmer, premisser for valg av selskapsorganisering, premisser for utøvelse av eierskap osv. Dette er med andre ord et rammeverk for eierstyring som det vil være fordel at det er bred politisk tilslutning til. En viktig del av en eierskapsmelding vil være å få på plass et slikt rammeverk. Eierstrategiene vil utgjøre den politikk kommunen har overfor ulike selskaper for å sikre at selskapet ivaretar de målsetninger som eierne har satt.

Ved selskapsdannelse er det tatt noen valg med tanke på styring og kontroll – se illustrasjon under:



Selv med en såkalt middels uavhengig organisering er det trolig klokt å ha basis i grunnleggende eierstyring i bunn. Dette dokumentet er ment å fange opp dette.

2. Selskapets formål

2.1 Visjon

Fra selskapets eget strategidokument:

Tana Arbeidsservice AS ser på attføring som sitt viktigste forretningsområde. Bedriften skal gjennom arbeidstilbud bidra til avklaring av arbeidsevne og yrkesmessige forutsetninger hos den enkelte. Bedriften skal være en troverdig og solid samarbeidspartner for NAV og andre aktører og kunder:

- *ved å være leverandør av attføringstiltak med god kvalitet*

- ved å tilby næringslivet og kunder varer og tjenester på ordinære forretningsmessige vilkår
- ved å ha høy formidling til ordinært arbeid
- ved at deltagelse ved bedriften både er og oppleves som utviklende

Vår visjon er: Tana Arbeidsservice AS – på vei mot fremtiden med utvikling og vekst.

Våre kjerneverdier er: tillit, respekt troverdighet og raushet.

2.2 Avtaler

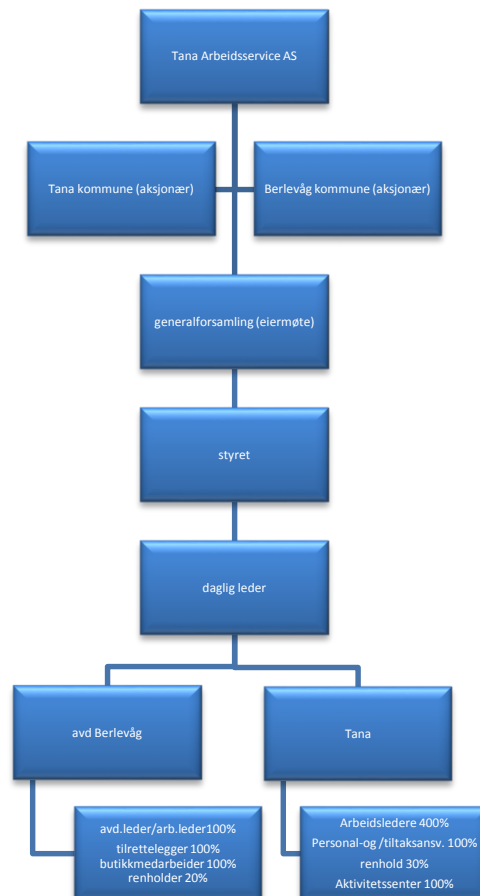
TAAS har egen avtale med NAV hva angår vekstbedrifter.

2.3 Eierstruktur

TAAS er et aksjeselskap som eies av Tana kommune (71,94%) og Berlevåg kommune (28,06%).

2.4 Organisasjonsstruktur

Vi har en typisk organisasjonsstruktur i selskapet som er vanlig for aksjeselskap. Det fremlegges følgende illustrasjon:

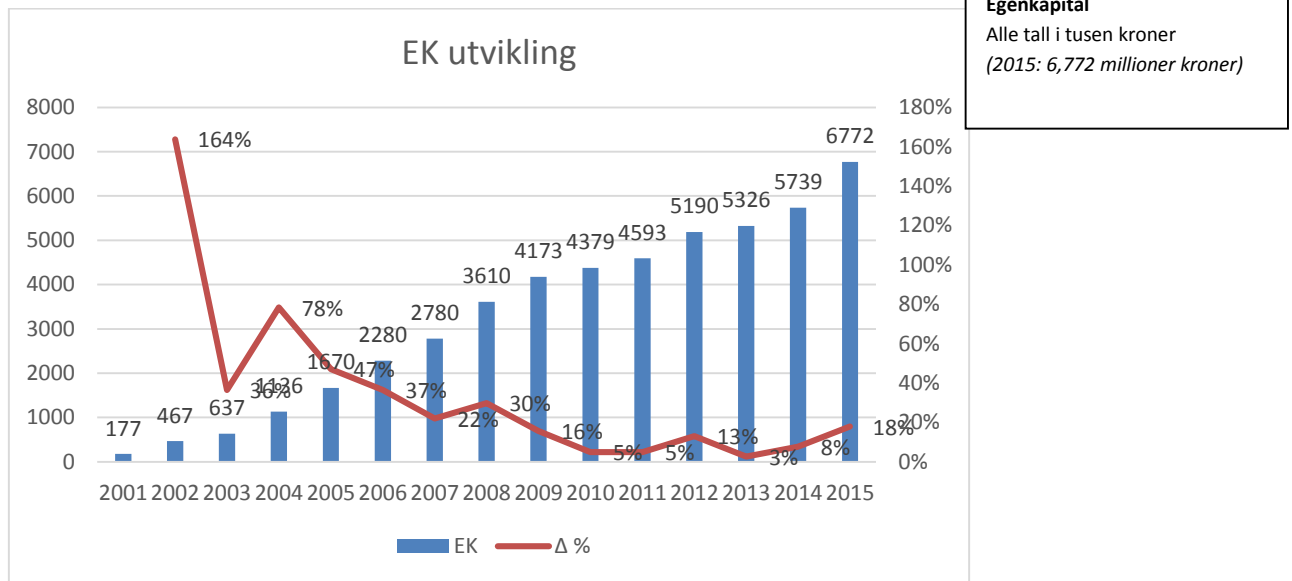


Naturligvis er stillingsprosentene på de enkelte avdelinger i dynamisk endring, men illustrasjonen over gir et rettvisst bilde over dagens situasjon.

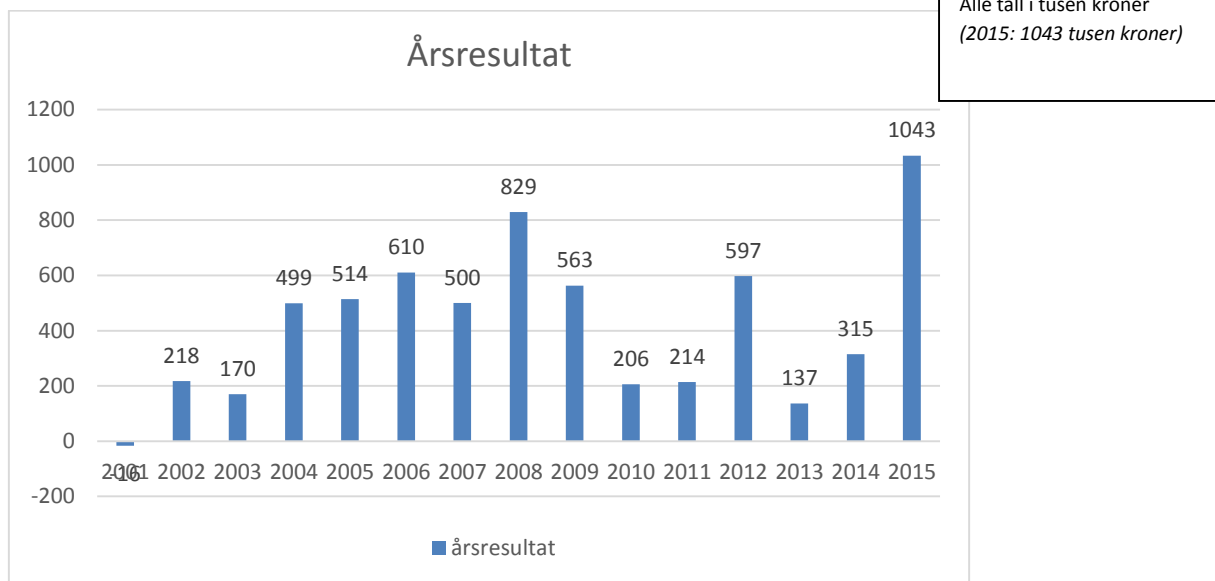
3. Selskapets siste utvikling

3.1 Regnskapsdata

TAAS har en relativ solid økonomi. Selskapets egenkapital kan fremstilles slik:



Selskapets årsresultat:



Flere data kan genereres ut fra blant annet www.purehelp.no om ønskelig. Selskapet har per 2014 en likviditetsgrad 2 på 3,67 (bør være over 1). Det har vært stor fokus over alle år på likviditet.

3.2 Produkter

Punktene 3.2.1 til 3.2.3 er hentet fra selskapets siste årsmelding. Eierne støtter opp om gitte opplysninger. Antallet plasser og tiltaksplasser under kan variere fra år til år.

3.2.1 Attføringstjenester

Tana Arbeidsservice har 30 plasser fordelt på tiltakene VTA og APS. Avdelingene har definert antall plasser på begge tiltakene. Vi er hele tiden opptatt av å forbedre kvaliteten på arbeidet vi gjør. Vi har

utarbeidet brukertilbakemeldingsskjema som skal brukes av tiltaksdeltakerne som er inne hos oss. Gjennom samtale og bruk av skjemaet vil tiltaksdeltaker få anledning til å gi tilbakemelding på hvordan de har opplevd perioden i tiltaket. Tilbakemeldingene vil bli behandlet internt hos oss for å forbedre det arbeidet vi gjør.

3.2.2 VTA (varig tilrettelagt arbeid)

Virksomheten omfatter 17 tiltaksplasser og sysselsetter arbeidstakere med trygd. Alle plassene har vært belagt gjennom hele året, i tillegg til at vi har hatt 4 personer inne uten godkjent plass. Det er gjort avtale med Tana kommune om kjøp av ca halv plass, som gir 2 deltakere et arbeidstilbud med noen timer i uka. Ansatte på VTA-tiltaket mottar uførelønn og restarbeidsevnen er varierende. Noen har behov for mer tilrettelegging enn andre. Kvalitetssikringen av attføringsarbeidet følger kravspesifikasjonen, regelverket for VTA og EQASS.

3.2.3 APS (arbeidspraksis i skjermet virksomhet)

APS har 13 godkjente tiltaksplasser fordelt med 8 i Tana og 5 plasser i Berlevåg. Tiltaksdeltakerne kan være inne på tiltaket i inntil 12 måneder, men perioden kan forlenges utover de 12 månedene.

3.3 Salg

Salg av bedriftens produkter til det åpne markedet er blant annet trevarer, brensel, vaskeritjenester, strikke- og sømprodukter, servicesalg og annen lettere produksjon for konsummarkedet.

4. Eiernes styringssignaler

4.1 Politiske målsetninger

Eierne ønsker at TAAS skal være en attføringsbedrift som oppnår følgende mål:

Økonomisk resultat over tid:	0,5% årsresultat av totale driftsinntekter
Innsøking:	100% utnyttelse av plassene
Attføring:	30% formidling til ordinært arbeid
Bruker, kunde og medarbeidertilfredshet	75% ifølge undersøkelse
Kvalitet:	a) Opprettholde eQuass sertifisering b) Utarbeide kvalitetsmål på de fleste ledd i bedriften.
Kompetanseutvikling:	Fortsette bedriftsintern kompetanseutviklingsprogram for alle ansatte

Selskapet skal være sitt samfunnsansvar bevisst i alle ledd av sin organisasjon.

FAKTABOKS:

Forventninger til samfunnsansvar

	Interessenter	Samfunnsansvar	Indikator
Økonomisk resultat	Eiere	Effektivitet	Økonomisk resultat
	Kunder	Kundebehandling: - Klagebehandling - Kundetilfredshet	Beskrivelse av mål og policy for kundebehandling Type klager, antall klager, responstid Målinger av kundetilfredshet, brukervedvirkning
	Leverandører	Samhandling med leverandører	Prosentandel fakturaer betalt i tide Åpenhet om anbud
	Ansatte	Kompensasjonsordninger til ledelse og ansatte	Utbetalt lønn, bonus og annen kompensasjon til ledelsen Totale lønnskostnader
Miljøhensyn	Beskrivelse av miljømål, miljøpolicy, og miljøutfordringer	Tiltak for å redusere miljøbelastninger Miljøkrav til leverandører	Beskrivelse av mål og tiltak Beskrivelse av krav
Sosiale hensyn	Ansatte	Arbeidsplasser	Antall ansatte, fordeling mellom kvinner og menn,
		Arbeidsmiljø/HMS	Ansattetilfredshet, beskrivelse av HMS policy, sykefravær, ulykker, turnover
		Velferdsgoder Medarbeiderutvikling	Beskrivelse og evt. beløp Beskrivelse av policy, gjennomsnittlig antall timer pr ansatt/år til utvikling
	Mangfold og mulighet	Beskrivelse av policy, tiltak for likestilling, integrering og tilrettelegging, antall kvinner i lederstillinger	
	Samfunn	Etikk	Beskrivelse av etisk retningslinjer og evt. brudd på retningslinjer

4.2 Merkevare

Det er viktig for eierne å sikre merkevarebygging. TAAS må være forbundet med selskapets visjon, formål og kjerneverdier. Dette kan bety for eksempel navneendring om nødvendig.

4.3 Avkastning

Det er viktig for eierne at TAAS bygger opp sin egenkapital over tid. Det er også viktig for eierne at selskapet har god likviditet. Dette fordrer en forsvarlig investeringstakt med lav risiko og kontinuerlig kostnadskontroll. Se for øvrig andre fastsatte mål under punkt 4.1 Politiske målsetninger.

4.4 Miljø

TAAS skal være bidragsyter til at eiernes fastsatte kommunale miljø-/klimamål kan oppfylles.

4.5 Likestilling

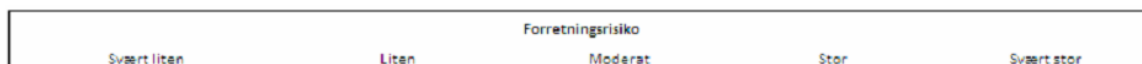
TAAS vurdere fortløpende om det skal iverksettes likestillingstiltak.

4.6 Diskriminering

TAAS skal positivt arbeide for at forskjellsbehandling ikke forekommer. Ingen skal behandles ulikt på en usaklig måte.

4.7 Risiko

Risikokategorisering kan fremstilles slik:



Det skal ikke gjennomføres finansielle transaksjoner/forvaltninger som har stor eller svært risiko. Selskapet skal heller ikke gå ut over eiernes egne finansreglement så langt det passer.

4.8 Utbytte

Det skal ikke forventes utbytte fra selskapet jfr vedtektene i selskapet. Selskapets eventuelle overskudd skal tilbake til selskapet.

4.9 Generalforsamling

Generalforsamling er selskapets høyeste organ. Generalforsamlingen består av eierne med %-andel stemmerett i forsamlingen. Avholdelse av generalforsamling følger lov om aksjeselskap. Eierne forventer at generalforsamlingen også er en arena for informasjonsutveksling og styringstolkninger. Eierne kan etter eget ønske også be om egne eiermøter ved behov.

4.10 Styret

Det er generalforsamlingen som utpeker styret. Det er også generalforsamlingen som fastsetter styrehonorar. God eierstyring og selskapsledelse er basert på en klar ansvars- og rolledeling som grunnleggende tillit i relasjoner mellom rollene. Det forventes at styret følger opp langt på vei eventuelle etiske reglement som eierne selv implementerer i sine organisasjoner. Eierne¹ har ansvar for at styret besitter nødvendig kompetanse og personlige egenskaper. Eierne skal også vurdere om behovet for kompetanseheving for styremedlemmene er tilstede. Her er dialog og tillit begge veier riktig og viktig.

Eierne skal også vurdere om det skal fastsettes egne styreinstrukser.

FAKTABOKS:

Mål og strategier for samfunnsansvar

Figur 3 Illustrasjon av sekvenser i arbeid med eiernes strategi og oppfølging av samfunnsansvaret



4.11 Revisjon

Bytte av revisjon gjennomføres i generalforsamlingen om nødvendig. Lovverket på dette punkt skal følges. Det er generalforsamlingen som fastsetter revisjonshonorar.

¹ Med eierne i dette avsnitt menes representanter som normalt utgjør generalforsamling.

4.12 Dokumentasjon

Selskapet skal oversende innkallinger/protokoller hva angår generalforsamling i selskapet. Selskapet skal etterleve all dokumentasjonsplikt ved selskapskontroll i regi av eiernes egne kontrollorgan.

4.13 Innkjøp

Lover og forskrifter hva angår offentlige anskaffelser skal følges av selskapet.

4.14 Offentlighet

Selskapet skal praktisere offentlighet som ikke bryter med personvernlovens bestemmelser.

4.15 Konkurransen

Selskapet skal ha som hovedformål å utvikle og ivareta mennesker. Dersom denne aktiviteten medfører visse konkurransefortrinn må denne fordelingen ivaretas til nærsamfunnets beste.

4.16 Beslutningshierarki

Beslutningshierarki for selskapet kan illustreres enkelt slik – opplistingen er ikke uttømmende:

kommunestyret	<ul style="list-style-type: none">• vedtak om eierskapsstrategi• mottaker av GF innkallinger/protokoller
generalforsamling (GF)	<ul style="list-style-type: none">• vedtak om årsberetning• vedtak om årsregnskap• valg av styre/ vedtak om styreinstruks
styret	<ul style="list-style-type: none">• vedtak om strategidokument• vedtak om instruks for daglig leder• løpende styrevedtak
daglig leder	<ul style="list-style-type: none">• daglig ledelse

4.17 Revidering av eierskapsstrategi

Styret bør sikre at eierskapsstrategien revideres hvert 4.år slik at eierne kan behandle revideringen politisk. Rapportering opp mot eierskapsstrategien gjennomføres opp mot revideringen.