

Årsrapport 2005

for

Grue Service AS

- en Vekst  bedrift

Sitat

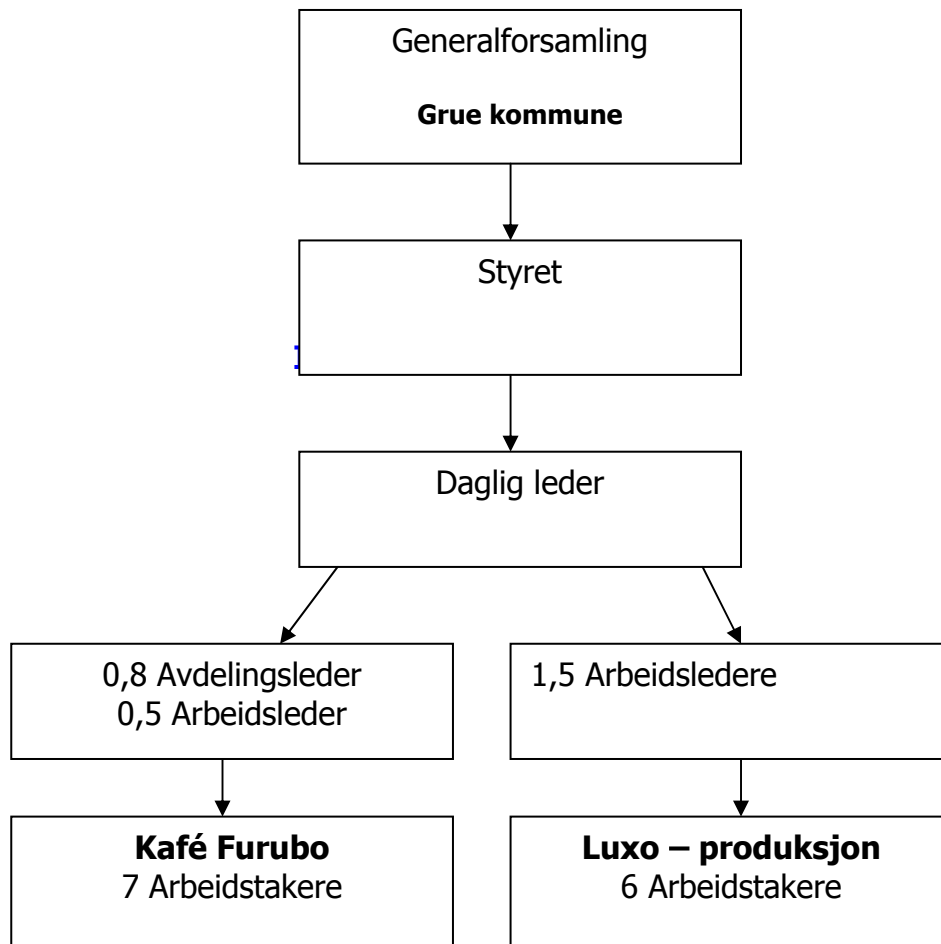
Suksessens hemmelighet,
Er å ikke miste målet av synet !

Benjamin Disraeli

INNHOLDSFORTEGELSE

Forside	s. 1
Innholdsfortegnelse	s. 2
Organisasjonskart	s. 3
Om Grue Service AS	s. 4
- Forretningsidé	
- Verdisyn	
- Fast ansatte	
- Ansatte (sysselsatte)	
- Aetat	
- Rådgivende utvalg	
Hva har skjedd hittil i 2005	s. 5
- Styret	
- Forholdet til Aetat	
- Fast ansatte	
- Ansatte	s. 6
- Sosiale arrangementer	s. 7
Produksjon	s. 7
Forespørsler	s. 8
Markedsføring	s. 8
Lokaler	s. 8
Økonomi	s. 9
Tema som er i fokus fremover	s. 10
Fravær	s. 11

ORGANISASJONSKART



Grue Service AS

Furubo - en Vekst  bedrift
2260 Kirkenær
Tlf: 62942238 – 62942237
MVA 986 507 701 NO

OM GRUE SERVICE AS

Grue Service AS er en skjermet virksomhet, heleiet av Grue kommune, som tilbyr kvalifiserende og utviklende arbeidstrening til uføretrygdde. Bedriften har siden november 1990 holdt til på Furubo, i de tidligere institusjonslokalene for psykisk utviklingshemmede.

Virksomheten er tiltaksarrangør for arbeidsmarkedstiltaket VTA, som betyr Varig Tilrettelagt Arbeid. Tiltaket er et tilbud til uføretrygdde, som ikke kan få arbeid på det ordinære arbeidsmarkedet. Arbeidet i bedriften skal bidra til å utvikle ressurser hos deltakerne gjennom kvalifisering og tilrettelagte arbeidsoppgaver

Bedriften får driftstilskudd fra Aetat, og 25% av den statlige støttesatsen fra eierne – Grue Kommune. Fra 01.01.04 ble Grue Service AS organisert som aksjeselskap. Økonomisk skal virksomheten gå i balanse, og det forutsettes at det er inntjening på salg av varer og tjenester. Et eventuelt overskudd skal bli i bedriften, og komme formålet og deltakerne tilgode.

Grue Service AS ønsker med dette å informere eiere, ansatte, Aetat og andre interesserte om drift og utvikling i selskapet første halvår 2005.

FORRETNINGSIDÉ

Grue Service AS skal gjennom produksjon av varer og tjenester, kvalifisere og utvikle mennesker.

VERDISYN

Grue Service AS tilbyr mennesker utviklingsmuligheter!

FAST ANSATTE

Grue Service AS har 4 fast ansatte, daglig leder, og 3 arbeidsledere. Daglig leder ble tilsatt fra 16. juni 2003, 1 avdelingsleder har vært med siden starten i 1990, og en arbeidsleder begynte som vikar i 1999. Grue kommune lønnet tidligere en arbeidsleder ved Grue Service´s Luxo produksjon, vedkommende er nå ansatt i Grue Service AS.

ANSATTE (sysselsatte)

Grue Service AS er godkjent for 10 plasser fra Aetat.

Vi har hatt mellom 13 og 16 personer ansatt i tiltaket, 9 av disse har vært her siden oppstart i 1990.

AETAT

Grue Kommune har tegnet en forpliktende avtale om medfinansiering med Aetat. Avtalen stadfester at vi er en VTA – bedrift (varig tilrettelagt arbeid), og at vi får driftstilskudd fra Aetat, og *minst 25%* av den statlige støttesatsen fra eier (Grue kommune). Det vil si at kommunen *kan* betale et høyere beløp uten at det dermed avkortes fra Aetat. Kongsvinger og Asker kommune er eksempel på kommuner som betaler høyere tilskudd til sine VTA-bedrifter.

RÅDGIVENDE UTVALG

Forskriften for VTA-tiltaket pålegger oss å ha et rådgivende utvalg, som skal gi råd om innholdet i tiltaket, samt behandle inntak, oppfølging og evt. avslutning av ansatte. Utvalget i Grue Service AS består av Bjørn Johansen -avdelingsleder på Aetat Flisa, Tone M. Hanssen -daglig leder i Grue Service AS og Reidun Stenvadet -avdelingsleder for Kafé Furubo.

Hva har skjedd i 2005

STYRET

10 mai 2005 hadde bedriften sin første generalforsamling. Ordfører Niels Ferdinand Rolsdorph møtte for eiene, og ellers var 3 styremedlemmer og daglig leder tilstede. Styret ble gjenvalgt med Odd Hølen som styreleder, Ola Rostad som nestleder og Hanne Stangnæss, styremedlem. Som nytt medlem fikk vi Aase Skadsdammen, og varamedlem Aud Christensen, valgt for et år. Styret består fra mai 2005 av 4 styremedlemmer og 4 vara.

Det er nå foreslått en vedtektsendring i forhold til at styremedlemmene velges for 2 år av gangen i stedet for hvert år, og at styreleder og nestleder er på valg annethvert år. Vedtektsendringen blir evt. vedtatt på generalforsamling i 2006.

Styret har også utarbeidet en styreinstruks hvor en har fastsatt saker som skal opp til behandling samme tid hvert år, retningslinjer for egen evaluering og etiske spørsmål.

I desember gjennomførte styret og daglig leder en medarbeidersamtale, med sikte på å avklare mål og forventninger. En oppklarende samtale som det er enighet om å gjennomføre årlig.

FORHOLDET TIL AETAT

Grue Service AS sendte søknad 02. desember 2004 om utvidelse av virksomheten, men fikk svar i midten av januar 05, at vi ikke ble tilgodesett med plasser i 2005.

Aetat i Hedmark hadde 21 VTA-plasser til fordeling, og hadde fått søknad på 75 plasser.

I april ble vi invitert til å delta på et møte om tiltaksgjennomføring/regelverk og rutiner for kjøp av arbeidsmarkedsopplæring av Aetat på Hamar. Daglig leder og Styreleder deltok på møtet. Her fikk vi mye nyttig informasjon, og muligheter for å spørre underveis.

Under behandling av revidert nasjonalbudsjett gikk Kommunalkomiteen 10. juni enstemmig inn for å opprette 500 nye VTA-plasser, men ved avstemningen på Stortinget 17. juni ble resultatet at det skulle avsettes midler til 800 nye tiltaksplasser for yrkeshemmede, uten å låse de til bestemte tiltak. Grue Service AS sendte, på oppfordring fra ASVL, søknader om utvidelser av eksisterende tiltaksplasser, og opprettelse av AB og APS tiltaket. Papirene kom i retur fra Aetat med beskjed om at det ennå ikke forelå noen oversikt over antall plasser til fordeling i Hedmark.

Det viste seg siden at det ikke ble noen plasser til fordeling i Hedmark.

Ny rød-grønn regjering fra oktober ga signaler om at de ville øke antall plasser for yrkeshemmede. Endelige tall ble ikke gitt i 2005.

Tiltaksregelverket /forskriften for arbeidsmarkedstiltak ble revidert, og gjelder fra 01.01.06.

De forandringene som er av betydning for oss, er at det er kommet et nytt tiltak som heter avklaring. Avklaringstiltaket tar sikte på å avklare videre tiltak for yrkeshemmede hvor det er usikkerhet i forhold til hva den enkelte kan/ skal gjøre videre for å komme ut i ordinært arbeid.

Avklaringstiltaket har 12 ukers varighet.

Videre er det ikke lenger et krav fra Aetats side at de skal ha en observatør i styret, eller at det holdes rådgivende utvalgs-møter med Aetat tilstede.

Aetats Bjørn Johansen vil informere styret om endringene i januar 2006.

FAST ANSATTE

Grue Service AS har gjennom 2005 hatt 4 fast ansatte i til sammen 3,8% stilling. Dette er egentlig for mange fast ansatte sett i forhold til antallet tiltaks-plasser vi er godkjent for. En henvendelse ble sendt Grue kommune, med forespørsel om kommunen kunne være med å finansiere overskytende ansatte. Saken ble behandlet med negativt resultat i september, og igjen i oktober 2005. Kommunen ville ikke finansiere overskytende personer uten at Aetat også var med på det. Fagavdelingens merknader støttet likevel fortsatt opprettholdelse av antall stillinger, da en nedbemanning ville ført til et vesentlig dårligere tilbud, og rådet styret i Grue Service AS til å gjøre et vedtak på dette.

Som ledd i kompetanseheving for arbeidsledergruppa, hadde vi besøk av en representant fra ASVL våren 2005 og gjennomgikk kravspesifikasjonen fra Aetat.

For ytterligere kompetanseheving ble det søkt om midler fra distriktsutviklingsfondet til et åpent felleskurs for arbeidsledere. Vi fikk godkjent prosjektet, og i samarbeid med Brikkene AS ble det arrangert lederopplæring med fokus på arbeidsleder-rollen, ressurskartlegging, ressursutvikling, verdsetting av den enkelte arbeidstaker, empowerment og handlingsplaner. Kurset ble holdt på Skaslien Gjestgiveri og gikk over 2,5 dager i midten av september, to av våre arbeidsledere deltok på kurset.

En av de tidligere nevnte arbeidslederne startet samtidig på et lederutviklings-program i fire moduler med Nike konsult, gjennom fagforbundet Lederne. Programmet går over 4 fredager og lørdager, fra september -05 til juni -06. Kurset innebærer foruten en god del teori og praktiske øvelser også en ledermåling i to omganger, hvor den enkelte setter seg noen forbedringsmål, utfra tilbakemeldingene en får på første måling. Spennende!

Den andre arbeidslederen, gikk i gang med lederopplæring for mellomledere på Solør videregående skole høsten 2005. Kurset er i regi av Kallerud kompetansesenter, og er finansiert med støtte av distriktsutviklingsfondet. Kurset tar sikte på å skape trygge mellomledere, som selv skal kunne lede og drive forbedringsprosesser på egen arbeidsplass. Kurset består av 4 moduler på 2-3 dager, og inkluderer et forankringsmøte med bedriftslederne. Kurset avsluttes i mars 2006.

Daglig leder fikk individuell støtte fra fagforbundet Lederne til et Coaching studium gjennom folkeuniversitetet på Hamar. Studiet skulle gå over et semester 2. halvår 2005, med 5 stk. 2 dagers-samlinger på Hamar. Av ulike årsaker, så daglig leder seg nødt til å avstå fra dette kurset, og fikk godkjenning på å endre planen til å gå i gang med et NLP-practitioner studie, som har Coaching som påfølgingskurs. Kurset består av 4 moduler á 4 dager og avsluttes med sertifisering i februar 2006. Planen er da å ta Coach Master studiet som begynner høsten 2006.

ANSATTE

Grue Service AS har i 2005 hatt 13 ansatte fordelt på 10 plasser som vi er godkjent for.

Det er et mål at hver enkelt skal føle seg som deleier i bedriften, og ta ansvar for de resultater en selv skaper for seg selv og bedriften, gjennom sin delaktighet i produksjonen og sin adferd. Som en service-bedrift skal vi yte mer enn våre kunder forventer. Vi trekker dette ansvaret helt ned på produksjonsnivå, og har gjennomført samlinger ca. en gang i måneden hvor aktuelle saker tas opp. For eksempel har vi hatt faglig input/ teori om "Sannhetens øyeblikk", som beskriver service ´ens betydning. Vi har snakket om og gitt ut informasjon om bedriften vår, i forhold til hvem vi er, hva vi er, visjonen vår, hvilket ansvar vi har, hvilke oppgaver som hviler på den enkelte, kultur/miljøets betydning, hvordan økonomien ser ut og hvilke muligheter vi har fremover.

Vi fikk forespørsel om å delta på en idé-dugnad i forhold til utarbeidelse av senior-kurs for psykisk utviklingshemmede. Dette takket vi ja til, og en arbeidsleder og to av de ansatte reiste i august på et to dagers opphold i Tønsberg. Vi mener dette var med på å bevisstgjøre våre arbeidstakere i forhold til egen situasjon, samt at vi lærer noe selv for ettertiden.

Søknader:

Siste halvår 2005 mottok vi 3 søknader på plass, to menn og en kvinne. De var alle berettiget en plass i og med at de er uføretrygdet, men vi kunne dessverre ikke ta inn flere enn de 13 vi hadde inne i tiltaket. Vi forsøkte likevel å holde motivasjonen deres oppe, og signaliserte at det kan bli en endring i antall plasser fra 2006. To av søkerne viste stor motivasjon og kom stadig innom for å høre hvordan det ble med jobb.

Nye:

Vi fikk en ny ansatt i februar, som vi i juni ble nødt til å skrive ut igjen da han ikke møtte på jobb. Dette hadde sammenheng med vedkommendes bosted langt fra kollektivtransport.

Sluttet:

En person sluttet i januar i år. Vedkommende hadde arbeidet på kaféen siden 1993, og sa opp pga. slitasje og smerter i kroppen.

Grue Service AS har gitt et tilbud om transport til og fra arbeidet for to ansatte (+ 2 avhengig av været). Vi har gjort dette fordi det er avgjørende for at de kommer seg på jobb.

SOSIALE ARRANGEMENTER

I februar 2004 søkte vi legat midler for å kunne arrangere studietur for de ansatte, til tilsvarende bedrifter, men med andre arbeidsoppgaver. I juni fikk vi positivt svar fra et av legatene, Arna, Sigvor og Oddvar Riksheims legat. Vi ble tildelt kr. 25 000,- til dette, og planen var å reise på studietur høsten 2004. Tanken var å se hvilke muligheter som finnes, og å se hva andre i samme situasjon får til, og selvfølgelig det sosiale. Av ulike grunner ble ikke legatpengene utbetalt i 2004, men kom på konto i januar 2005, og 11 mars reiste vi på studietur til Asker. Vi besøkte først Asker Produkt as som er en VTA-bedrift som oss, de produserer en del trearbeider og driver en kantine/catering-avdeling. Så var vi på 2 arbeidssenter som drives i sosialetatens regi, Galleri Unika og Vollen arbeidssenter hvor det produseres strikkeklær, lærbelter, farging og silkemaling av ulike stoff til klær og skjurf, toving og søm av vesker, keramikkstøping og glasering, glass- smykker, fat og pynt i en prosess som kalles fusing.

En interessant dag, hvor vi fikk innblikk i hvordan produksjonen legges opp i andre bedrifter, og det at det finnes så mange muligheter i forhold til hva man kan drive med.

Dagen ble avsluttet med nydelig 3 retter på Olavsgård hotell.

1. Juli reiste vi på den årlige sommerturen vår, som gikk til Arvika. Vi var på to museumsbesøk et kjøretøymuseum, og et kunstmuseum. Det var fint vær og flott å oppleve noe helt annet. Vi fikk tid til litt shopping også før vi avsluttet med middag på et lite gjestehus.

Nå ble det penger igjen av legatmidlene, så 21. november besøkte vi Våler Vekst as og Atico as på Flisa og avsluttet dagen med deilig lunsj på Strandsjø "- Pottiskaféen".

Våler Vekst as er en VTA-bedrift omtrent på størrelse med oss i antall plasser, men de gjør det stort på industriproduksjon, og har inntekter på dobbelt så mye som oss. De er importør av bambus-brøytetikker, og har jobb med refleksmerking av disse. Ellers driver de med ved, bilpleie og tillaging av labanker for Forestia.

Atico as er en større bedrift, og de er tiltaksarrangør for både VTA- , APS- og AB- tiltakene. Hos dem er det mulig å delta i tiltakskjeding, dvs. å gå videre innenfor samme bedrift etter hvert som man utvikler seg. Atico as driver stor produksjon i tremøbler, spisebord og stoler, bade og kjøkkeninnredninger som de maler eller lakkerer etter kundens ønske og mål. De har også vedproduksjon, treullproduksjon, bilpleie, brodering og produksjon av gave-emballasje.

Dette ble nok en interessant dag takket være legatsøtten. Vi har bruk for slike studieturer, det gir oss et bilde av mulighetene.

PRODUKSJON

Catering: Dårlig kommuneøkonomi har gitt utslag på kafé/catering inntektene våre.

Pr. 31.12 hadde vi ca. kr. 50 000,- lavere inntekt enn fjoråret, og ca. kr. 80 000,- under budsjett,

Besøket på kaféen: Kunne vært bedre. Det er de ansatte som handler lunsj til daglig som står for største delen av inntektene.

Reidun var i kontakt med sykehjemmet, i forhold til om de var interessert i å komme til oss på ulike tema-arrangementer med de eldre. Det kan være dans, bevegelse, visesang, poesilesing og lignende. Tilbudet ble mottatt med interesse, men dessverre ledet det ikke til noen besøk.

Luxo: Bedriften slet økonomisk i 2005, og var nødt til å permittere 13 ansatte fra 1. juni. Gladnyheten er at de Luxo-ansatte var tilbake på jobb igjen allerede i juli. Dette fikk likevel ikke følger for vår Luxo-produksjon, som overgikk fjordåret. Resultatet vårt pr. 31.12 viste at vi tjente ca. kr. 100 000,- mer enn i fjor.

Plenklipping: I mai satte vi i gang en utegruppe, etter tilbakemeldinger på at det var et behov. Gruppen tok seg av plenklipping og hagerydding hos Kirkenær-befolkning og bedrifter. Inntektene var ikke de store, og endte opp på kr. 20 080,-. Når vi trekker i fra kostnader til vikar 4 uker på

sommeren, og en del reparasjoner og fornyelser på utstyret så gikk den aktiviteten i kr. 0,-. Men hvis vi tenker oss at alternativet hadde vært lediggang og kjedsomhet for de ansatte, så er dette likevel bra.

FORESPØRSLER

Plenklipping: Kommunen henvendte seg til oss med forespørsel om vi kunne påta oss plenklipping ved kommunens lokaler fra sommeren 2005. Det var vi selvfølgelig interessert i, og startet innledende samtaler, men teknisk avdeling fikk ikke godkjent kostnaden ved å sette bort dette arbeidet til oss. Vi er i alle fall åpne for å gjøre en avtale om dette når og hvis kommunen skulle ønske et samarbeid om dette.

Posthenting: Kommunen henvendte seg i mars med forespørsel om vi kunne overta henting og bringing av post mellom posten og rådhuset, dette gjøres i dag av vaktmester. Vi ga et tilbud på tjenesten, men det ble ikke akseptert da vi ble for dyre.

Mathenting: En av barnehagene forespurte om vi kunne påta oss å hente mat på Kiwi for dem en dag i uken. Vi ga et tilbud som de oppfattet som for dyrt.

De to siste forespørslene blir dyre av to grunner:

- De kan "bare" utføres av arbeidsleder, og vi vil ha dekket arbeidsleders-lønn.
- Det medfører bruk av bilen/ diesel, som vi også vil ha dekket.

MARKEDSFØRING

Jobbfrukt: Bama hadde inngått ny og forbedret avtale med arbeidsmarkeds-fellesskapet PREGO. Vi sendte ut forespørsel til ca. 50 bedrifter på Kirkenær om de var interessert i Jobbfrukt-konseptet. Det gikk ut på en abonements-avtale på ukentlige leveringer av fruktkurv. Bama står for landsdekkende reklame. Vi regnet med god respons på dette, men dessverre viste det seg at kun 3 bedrifter var interessert i en slik avtale, så vi ble nødt til å slå fra oss den idéen foreløpig.

Møtemat: Pga. nedgang i catering-inntektene trykket vi opp, og sendte ut tilbud om møte-mat til andre bedrifter på Kirkenær. I tillegg ble det trykket opp en post-it blokk med vår logo og telefonnummer, og bilde av smørbrød i bakgrunnen, som vi delte ut sammen med mattilbudet. Vi tenkte oss denne som en reklameartikkel som ville bli brukt, i stedet for å gå i søpplekassa med en gang. Fremstøtet ga dessverre ikke voldsom respons.

Innsøkende innstanser:

- **Psykiatrien:** Vi henvendte oss med forespørsel om et møte, for å informere om Grue Service AS tilbud, og evt. møte potensielle søkere, uten å lykkes i dette. I styret ble vi enige om å satse på markedsføre tiltaket via oppslag og "flyere" på de ulike aktuelle kontorene. Dette er gjort, med et informasjonsbrev og tilbud om møte på Kafé Furubo. Det kom ingen respons på det tilbudet.
- **Etatene:** Styret inviterte til et etats-møte i oktober. Formålet var å høre litt hva vi kunne bidra med, og hva som ble forventet av oss. Det møtte representanter fra Aetat, trygdekontor og sosialkontor. Dessverre møtte ingen fra kommunelegens kontor. Møtet ledet ikke til noen nye avtaler, men var preget av informasjonsutveksling.

LOKALER

Grue Service AS har de siste 18 måneder vært på utkikk etter andre egnede lokaler. Huset på Furubo hvor vi driver kafé i dag, er ikke egnet for vekst og utvikling av arbeidstilbudet. Det er dessuten dårlig drenert, og vi har hatt problemer med innsig av til dels store vannmengder høst og vår.

Vi har sett på andre lokaler på Kirkenær, som for eksempel det gamle apoteket, brannstasjonen og på industriområdet for en mulig samlokalisering. Telenor-garasjene har vært vurdert for kjøp, men det ville bli kostbart i tillegg til den utbyggingen som også måtte til. Så vi fortsatte jakten på et lokale som kunne tilpasses våre arbeidsområder, og samtidig gi oss utviklingsmuligheter.

Sommeren 2005 ble det ledige lokaler i næringshagen, og vi ga et tilbud på hva vi kan utføre av tjenester hvis vi kunne bli leietakere der. Næringshagen ville være et ypperlig lokale for oss. Beliggende i sentrum, og med flotte åpne lokaler med store vinduer. Vi tilbød oss å stå for renhold,

mat, poståndtering, sentralbord og kundemottak hvis vi fikk komme inn der. Der er det også store garasjelokaler rett over plassen som hadde gitt muligheter for oppstart av bilpleie. Dessverre ville ikke styret i Næringshagen godkjenne utleie til oss. Ankepunktene var at de som et næringsutviklingsselskap, ikke skulle bidra til økt konkurranse for det eksisterende næringslivet. De tenkte da på flytting av Kafé Furubo så nære Midt i gata, Evensen og Skaslien.

Vi fortsatte jakten, og kom over et lokale på industriområdet. Vestmo motor skulle flytte, og ønsket å selge bilverkstedet. Vi gjorde en del undersøkelser i forhold til flytting av kaféen inn i disse lokalene, samt opprettelse av en bilpleie-avdeling. Det viste seg å bli altfor kostbart for oss, da det ville innebære en total rehabilitering av bygget.

På oppfordring fra styret tok vi kontakt med Bredesen Oppset og Sandermoen, da de begge er kjent for å ha litt eiendom på Kirkenær. Bredesen Oppset hadde dessverre ikke noe som kunne passe oss, men det hadde Sandermoen, han hadde vært med å gi et tilbud på oppussingen av Vestmo lokalet, og visste hva vi så etter. Sandermoen kunne fortelle at han faktisk drev å forhandlet om å kjøpe et lokale som kunne passe ypperlig til vårt bruk.

Retten før jul ble gjort vi på nytt en henvendelse til Næringshagen, som ikke hadde fått andre leietakere inn i de ledige lokalene, og ba de revurdere muligheten for å ta oss inn som leietakere.

ØKONOMI

Året gikk med overskudd så vidt det var. Det var dessverre ikke takket være økte inntekter, og vi endte på ca. 140 tusen under budsjetterte salgsinntekter. Derimot hadde vi spart på kostnadene, først og fremst ved at vi ikke flyttet, og dernest fordi vi ikke hadde etablert noen bilpleieavdeling enda. Vi fikk likevel gjort noen løft for de ansatte i året som gikk, blant annet en lønnsøkning på kr. 3,- pr. time, to studieturer, en sommertur, julebord og en hettejakke med Grue Service AS logo i julegave.

Konto navn	Budsjett 2005	Resultat 2005	Budsjett 2006
INNTEKTER			
Salgsinntekter	-686 000	-543 686	-766 000
Tilskudd	-1263 000	-1305 000	-1305 000
Refusjon/ Utleie	-2 000	-3 360	-3 000
Finansinntekter		-13 768	
TOTALSUM INNTEKTER	-1951 000	-1865 814	-2074 000
KOSTNADER			
Varekjøp	138 000	98 740	138 000
Lønn og forsikring	1126 500	1196 156	1197 500
Arb.giv.avg.og pensjons kostnad	211 600	204 814	201 700
Andre lønnskostnader	33 000	38 043	39 000
Avskrivninger	71 000	70 992	71 000
Lokalkostnader	213 500	96 423	238 000
Kjøp av mindre utstyr	54 000	12 039	60 500
Honorarer	56 000	57 700	58 000
Kontorkostnader	8 000	34 929	15 500
Bilkostnader	26 755	40 444	27 500
Reise/diett	1 500	1 436	1 500
Reklame/ representasjon	2 500	2 279	5 000
Kontingenter	8 000	4 000	8 500
Andre kostnader	4 100	3 998	8 000
Totale kostnader	1954 455	1861 993	2069 700
Totale inntekter	-1951 000	-1865 814	-2074 000
Resultat	3455	-3 821	- 4 300

TEMA/ OPPGAVER SOM ER I FOKUS

OPPLÆRING/UTDANNING ANSATTE

En bedrift blir ikke bedre enn sin svakeste medarbeider. Derfor er det viktig at alle har et eierforhold til bedriften, og forstår hvor mye som avhenger av den enkelte. Vi har gjennomført, og skal fortsette med ulike innfalls-vinkler i forhold til opplæring. F.eks: Studieturer, interne møter, rundskriv og samtaler/møter med hver enkelt.

To av arbeidslederne har gjennomgått arbeidsleder- og annen lederutdanning i 2005, og vil fortsette med det i 2006. De er også interessert i dataopplæring, og vi har mottatt tilbakemeldinger på at det kommer til å bli satt opp kurs i datakortet med støtte fra distriktsutviklingsfondet.

Daglig leder fullfører NLP-practitioner utdanning våren 2006, og planlegger å starte på Coach Master, som er et mulig påbyggings kurs, høsten 2006.

Det er dessuten et pålegg i revidert arbeidsmiljølov, at daglig leder gjennomgår helse-, miljø- og sikkerhetsopplæring. Daglig leder vil melde seg opp til slik opplæring så snart det blir anledning.

REVIDERT FORSKRIFT

Forskriften for arbeidsmarkedstiltak er revidert og gjelder fra 01.01.06. Vi har fått en innføring i forskriften fra Bjørn Johansen, Aetat Flisa, og har notert at de viktigste endringene er at Aetats deltakelse som observatør i styret, utgår som et krav, og at rådgivende utvalg ikke lenger er nødvendig. Vi har likevel avtalt at vi vil fortsette med rådgivende utvalg slik vi praktiserer det i dag med ca. 5 møter pr. år.

Nytt i forskriften er også det at vi nå kan tilby tiltaket avklaring. Det vil si at vi kan tilby en arbeidsutprøving av personer hvor det er uklart hva som skal til av tiltak for at vedkommende skal komme tilbake til ordinært arbeid. Avklaring er et 12 ukers program.

LEGAT-MIDLER

Vi gjorde et par vellykkede studieturer i 2005, takket være økonomisk støtte fra et legat. Vi planlegger å søke flere slike legater om støtte i 2006 også.

DATAKURS

Vi har mottatt signaler om at det skal arrangeres et data-kurs med støtte av distriktsutviklingsmidler tidlig i 2006. Det skal vi forsøke å få med deltakere på.

FLERE Plasser

Vi har forberedt søknader om utvidelse av VTA, og om opprettelse av AB og APS, og venter i spenning på hvor mange plasser som tildeles Hedmark, og om vi blir tildelt noe av det vi søker om.

LOKALER/FLYTTING/BILPLEIE

Nye lokaler er en forutsetning for vekst og utvikling av bedriften, vi fortsetter jakten....

Vel inne i nye lokaler vil vi starte en bilpleie-avdeling. Det krever små investeringer (50 – 100 000,-), og er svært etterspurt hos tilsvarende bedrifter på Flisa, Våler og Skarnes.

MARKEDSFØRING

Vi skal øke markedsføringen av mattilbudet, og satser i første omgang på "møte-mat" konseptet.

Videre skal vi markedsføre arbeidsmarkedstiltaket, overfor næringslivet. Vi kan tilby en arena hvor ordinært ansatte kan trene seg opp igjen etter lang sykdom, eller annet fravær fra bedriften.

GRUE SERVICE AS										
2005										
	Mulige dagsverk	Faktiske utførte dagsverk	SYKEFRAVÆR				ANNET FRAVÆR			
			1-3 dager	4-16 dager	Mer enn 16 dager	Sum sykefravær	Fravær pga. barns sykdom	Andre typer permisjoner	Uregle- mentert	Sum fravær
Kolonne nr:	Antall	Antall	Antall dager	Antall dager	Antall dager	Antall dager (sum kolonne 4, 5 og 6)	Antall dager	Antall dager	Antall dager	Kolonne 7, 8, 9 og 10
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Arbeidstakere:	1262	1214	4	10		14		10	24	48
menn										
kvinner	1255	1197	14	14		28		28	2	58
Funksj./arbeidsledere:	447	429	8			8		10		18
menn										
kvinner	453	451	1			1	1			2
Sum	3417	3291	27	24		51	1	48	26	126