

Grue Service AS

Bruvegen - en Vekst  bedrift
2260 Kirkenær
Tlf: 62946619

ÅRSRAPPORT 2011

for

Grue Service AS

- en Vekst  bedrift

*"Et møte er en begynnelse,
samhold er et framskritt,
samarbeid er suksessen"*

Sitat; Henry Ford

INNHALDSFORTEGNELSE

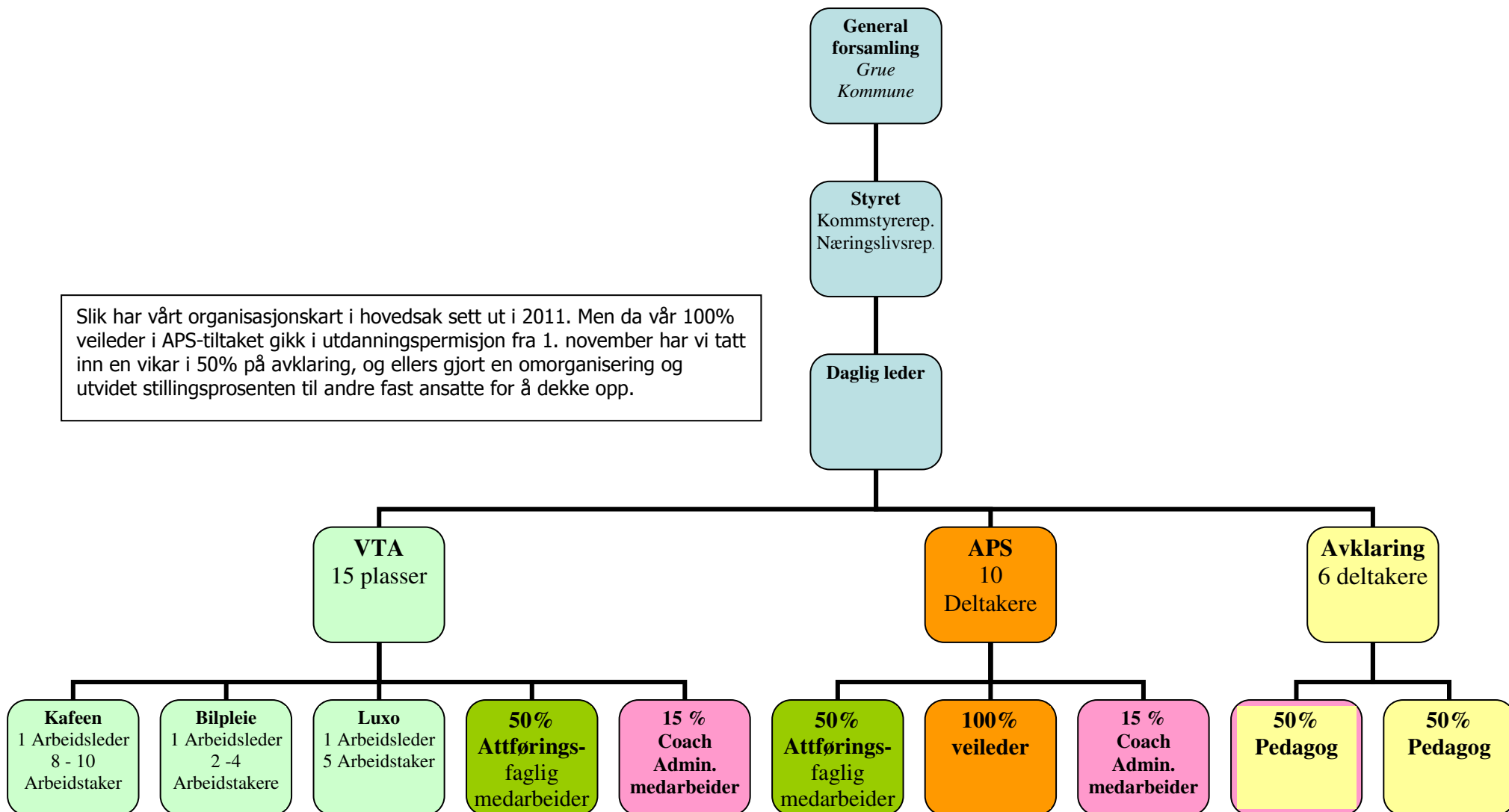
Forside	s. 1
Innholdsfortegnelse	s. 2
Organisasjonskart	s. 3
Om Grue Service AS	s. 4
Forretningsidé	
Verdisyn	
Fast ansatte	
Ansatte (sysselsatte)	
NAV Arbeid	
Rådgivende utvalg	
Hva har skjedd hittil i 2011	s. 5
Styret	
Forholdet til NAV Arbeid	
Treningscenter	
Tiltakene	
VTA	s. 6
Avklaring	s. 7
APS	s. 8
Fast ansatte	s. 9
Utdanning fast ansatte	
Sosiale arrangementer	s. 10
Markedsføring	
Forespørsler	
Lokaler	
Prosjekter	
Klager	s. 11
Planer	
Økonomi	s. 12
Oversikt omsetning – resultat 2004 – 2011	s. 13
Fravær 1. halvår 2011	s. 14
Fravær 2011 (hele året)	s. 15

ORGANISASJONSKART

Grue Service AS

Bruvegen - en Vekst bedrift
2260 Kirkenær
Tlf: 62946619- 62946642- 62946615

Slik har vårt organisasjonskart i hovedsak sett ut i 2011. Men da vår 100% veileder i APS-tiltaket gikk i utdanningspermisjon fra 1. november har vi tatt inn en vikar i 50% på avklaring, og ellers gjort en omorganisering og utvidet stillingsprosenten til andre fast ansatte for å dekke opp.



OM GRUE SERVICE AS

Grue Service AS er 100 % eiet av Grue kommune. Virksomheten ble etablert i november 1990 som Grue Kommunes ASVO-tiltak, som en følge av HVPU-reformen.

Den 01.01.04, ble Grue Service AS organisert som aksjeselskap.

Virksomheten er tiltaksarrangør for tre typer arbeidsmarkedstiltak, og tilbyr kvalifiserende og utviklende arbeidstrening til personer som ikke uten videre kan nyttiggjøre seg av det ordinære arbeidsmarkedet.

Arbidsmarkedstiltaket VTA, Varig Tilrettelagt Arbeid, er et tilbud til uføretrygdede. Arbeidet i bedriften skal bidra til å utvikle ressurser hos deltakerne gjennom kvalifisering og tilrettelagte arbeidsoppgaver.

Arbidsmarkedstiltaket Avklaring, et attføringstiltak, tar sikte på å avklare hva som skal til for at den enkelte skal kunne komme tilbake til arbeid eller inn på arbeidsmarkedet, eventuelt en funksjonsevnevurdering og avklaring av restarbeidsevne.

APS, arbeidspraksis i skjermet virksomhet. Kom i stand som et samarbeidsprosjekt mellom Grue Service AS og DPS Kongsvinger. Sommeren 2008 etablerte vi gruppen på Kirkenær.

1. august 2010 ble vi eiere av et treningssenter, hvor vi også har leieavtale med 3 fysioterapeuter. Treningssenteret er sentralt plassert på Kirkenær, og benyttes flittig av oss selv i tillegg til lokalbefolkningen. Kjøpet kom i stand i første rekke for å bevare det treningstilbudet vi hadde for våre deltakere, samt at vi så muligheten for å skape APS - arbeidstreningssplasser i en reell virksomhet.

ØKONOMI

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.

NAV er vår største kunde, og fra og med 01.01.12 kjøper de tiltakstjenester for ca. kr. 4 450 000,- pr. år. Grue Kommune har tegnet en forpliktende avtale om medfinansiering med NAV Hedmark. Avtalen stadfester at vi er tiltaksarrangør av VTA-tiltaket (varig tilrettelagt arbeid), og at vi skal ha et tilskudd fra eier på minst 25% av den statlige satsen, ca. kr. 495 000,- pr. år i 2012.

Det vil si at kommunen kan betale et høyere beløp uten at det dermed avkortes fra NAV Arbeid.

Avklaringstiltaket er derimot et 100 % statlig finansiert tiltak, og tilskuddet for 6 plasser lønner en 100% stilling, samt husleie og undervisningsmateriell.

APS tiltaket er også 100% statlig finansiert, vi er godkjent for 10 plasser. Dette lønner 1,65 årsverk samt leiekostnader. DPS Kongsvinger var med på finansiering av en 50% stilling ved oppstarten andre halvår 2008, men hadde ikke budsjett til å fortsette med det.

Grue Service AS ønsker med dette å informere eiere, ansatte, NAV og andre interesserte om drift og utvikling i selskapet i 2011.

FORRETNINGSIDÉ

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

VERDISYN

Grue Service AS tilbyr mennesker utviklingsmuligheter!

VISJON

Sammen blir vi sterke!

FAST ANSATTE

Grue Service AS har 8 fast ansatte, disse er;

VTA-tiltaket

80% (tidligere 100%) avdelingsleder har vært med siden starten i 1990. Vedkommende fungerte også som konstituert daglig leder i 3 år.

100% stilling som Daglig leder ble tilsatt fra 16. juni 2003. (Fordeles på de 3. avdelingene)

100% (fom. 01.10.10) arbeidsleder ble ansatt 01.03.09 etter interne omrokkeringer.
50% stilling som attføringsfaglig medarbeider ansatt fra 01.01.10 (+ 50% på APS –tiltaket).
100% arbeidsleder ved Grue Services LUXO produksjon, tidligere ansatt i Luxo Norge AS, hos oss fra 01.06.10.
15% Coach/administrativ medarbeider fra 01.01.11

APS –tiltaket:

100% stilling som veileder ble rekruttert fra egne rekker, (vikar i 1999, fast ansatt fra 01.01.04 som arbeidsleder i VTA-tiltaket) og formelt ansatt som veileder i APS-tiltaket fra 1. mars 2009.
50% stilling som attføringsfaglig medarbeider ansatt fra 01.01.10 (+ 50% på VTA –tiltaket).
15% Coach/administrativ medarbeider fra 01.01.11

Avklaringstiltaket

50% stilling som pedagog/veileder i avklaringstiltaket, begynte 12.03.07.
50% stilling som pedagog/veileder ansatt fra 01.01.10. (utvidet med 30% stilling fra 01.01.11 VTA/APS)

ANSATTE (tiltaksdeltakere)

Grue Service AS er godkjent for **15 VTA-plasser** fra NAV Arbeid. Det har i 2011 vært 16 personer ansatt i tiltaket, 8 av disse har vært her siden oppstart i 1990.

NAV / RÅDGIVENDE UTVALG

Forskrift for VTA-tiltaket (av 11.12.08), gjør det frivillig å ha et rådgivende utvalg. Et rådgivende utvalg skal gi råd om innholdet i tiltaket, samt behandle inntak, oppfølging og evt. avslutning av ansatte.
Vårt opprinnelige rådgivende utvalg, var etablert 01.01.04, men avvirket i 2007 som følge av omorganisering i NAV og oppstart av Avklaring hos oss. Vi var enige om heller å gi hverandre tilbakemeldinger hvis det var noe spesielt.

Ved etableringen av APS-tiltaket, ble det opprettet en nytt rådgivende utvalg som har møter annenhver mnd. Deltakere er NAV Controller, representant fra DPS, vår attføringsfaglige medarbeider og veileder i APS-tiltaket.

NAV Controller, Ivar Askautrud Eriksson ved NAV Kongsvinger mottar for øvrig også alle styreinnkallinger og protokoller til orientering.

Hva har skjedd i 2011

STYRET

Styret i Grue Service AS besto pr. 31.12.11 av følgende personer;
Styreleder Aud Haugsbø, Nestleder Torbjørn Øveråsen, Styremedlem Hanne Stangnæss og Per Ivar Bekk, varamedlem 1. Liv Bekkesletten og varamedlem 2. Ingar Fjørtoft.

Det ble avholdt Eiermøte 27. juni med Kommunestyret i Grue. Daglig leder brukte ca. 30 minutter på en gjennomgang av historien og tilstanden i virksomheten pr. dato. Det var rom for tilbakemeldinger og spørsmål fra salen.

Generalforsamlingen som fulgte i etterkant ble ledet av styreleder Aud Haugsbø som ble valgt til møteleder. Generalforsamlingen behandlet ordinære saker som;

- **Valg av styremedlemmer og varamedlemmer:**
 - Aud Haugsbø ble gjenvalgt til styreleder for 2 år.
 - Per Ivar Bekk ble gjenvalgt til styremedlem for 2 år.
 - Liv Bekkesletten ble gjenvalgt som varamedlem 1. for 2 år.
- **Regnskap 2010**
- **Styrets årsberetning**
- **Styregodtgjørelse**
- **Orienteringssaker** - Årsrapport fra Grue Service AS.

Det er avholdt 6 ordinære styremøter, 1 ekstraordinær generalforsamling, samt ordinær generalforsamling i 2011. Styret har funnet en arbeidsform hvor dette er hensiktsmessig, og har faste temaer for møtene.

- Årsregnskap - febr./mars
- Marked/Kunder - juni
- Strategi/ utvikling – august
- Daglig leders innsats, arbeidsform og avlønning – november/desember.

- Styrets arbeidsform og oppnådde resultater – desember

Den ekstraordinære generalforsamlingen, kom i stand for å revidere vedtektene etter ny forskrift, og økning i tiltaksomfanget siden oppstart i 2004.

FORHOLDET TIL NAV

Grue Service AS anser NAV som sin største kunde. Vi leverer tjenester i form av arbeidspraksis, avklaring og varig tilrettelagt arbeid for en stadig økende gruppe, 31 stk pr. 31.12.11. Tilbakemeldingene fra de lokale NAV kontorene som vi samarbeider med er jevnt over positive.

Avklaringstiltaket er det tiltaket vi har hatt mest innsøking til, og følgelig mest tilbakemeldinger på. Dette henger sammen med at vi har hatt hurtigere gjennomstrømming av deltakere i dette tiltaket. Grue Service AS er en av få bedrifter som har 4 praktisert uker avklaring, som et gruppebasert kurs.

Fra og med høsten 2011 endret vi avklaringstiltaket, da NAV ønsket individuelle og fortløpende inntak til avklaring så sant det er ledig plass. Vi fikk til gjengjeld bruke inntil 12 uker pr. deltaker hvis det var behov for et lengre avklaringsløp.

Vi jobber hele tiden med å være en god leverandør av tjenester til NAV, og følger opp kravspesifikasjonene for de ulike tiltakene. Ny besvarelse på kravspesifikasjonen og ny samarbeidsavtale ble tegnet innen utgangen av juni. Samarbeidsavtalen med NAV forutsetter at bedriften har et intern-kontrollsystem med ekstern revisor på plass innen utgangen av 2011, og Grue Service AS ble fra 9 nov. 2010 sertifisert som Equass-bedrift.

NAV påpekte i 2009 at det var for lite attføringsfaglig kompetanse i bedriften, samt at vi hadde et overbelegg på VTA tiltaket som Grue Kommune burde medfinansiere. Dette har vi tatt ad notam, og ansatte to personer med høyere utdanning fra 01.01.10. En attføringsfaglig medarbeider i 100% stilling, samt en veileder/pedagog til avklaringstiltaket i 50% stilling.

Også når det gjelder overbelegget av ansatte på VTA tiltaket har vi vært i dialog med Grue kommune, både på administrasjons nivå, og på politisk nivå. Vi har bedt om medfinansiering av overskytende plasser, men kommunen har ikke hatt midler til dette. Mer om dette under avsnitt om VTA deltakere.

Våre kontakt personer i NAV er Anders Ottesen Eng, fra NAV Hedmark, samt NAV Controller, Ivar Askautrud Eriksson ved NAV Kongsvinger. Vi opplever å ha etablert gode relasjoner og samarbeidsrutiner med både Eng og Eriksson.

TRENINGSSENTER

Grue Service AS har nå drevet treningssenter i 1,5 år, etter overtakelsen fra Storli 1. august 2010. Vår erfaring så langt er at det har medført mange nye oppgaver både for arbeidstakerne våre og for ledelsen. De første månedene brukte vi mye penger og tid på oppussing av lokalene, samt møtevirksomhet og innarbeiding av rutiner mht. organisering av hjelpemannskaper. Vi har også hatt relativt store utlegg på reparasjon/oppgradering av badstuer, strøm/oljefyr og elektriker, alarmanlegg og tredemøller, og det etterspørres nye spinning- sykler, da de som står der i dag delvis går i oppløsning.

I ettertid ser vi at kjøpet også har medført mye tidkrevende arbeid på administrativt nivå mht. fakturering og kundeoppfølging, og henvendelser vedr. utstyr som ikke virker. Våre arbeidstakere har oppgaver med renhold, gressklipping og annet vedlikeholdsarbeid. Dette er også noe som tar mye tid, og krever mye motivering og veiledning 2-3 dager i uken.

Leiekontraktene vi har med fysioterapeutene fungerer tilfredsstillende, og er et nødvendig tilskudd for å kunne gå i økonomisk balanse med driften. Det vil allikevel ikke gi rom for store investeringer, som for eksempel nye spinningssykler.

Noe av det mest positive ved overtakelsen er at vi i dag har et treningstilbud til alle våre deltakere. Enten de er på VTA, APS eller avklaring så har de i dag et tilbud om gratis trening en time av arbeidstiden i uken.

TILTAKENE

Grue Service AS er en av få tiltaksbedrifter som ikke fikk fratrukket plasser fra nyttår 2011. NAV kontorene landet over fikk en lavere pott til tiltaksgjennomføring enn ved inngangen av 2010, noe som har ført til at mange bedrifter mistet plasser. Vår tiltaksstatus er som tidligere 6 plasser i Avklaringstiltaket, 10 plasser i APS-tiltaket og 15 plasser i VTA-tiltaket.

VTA

Deltakere: Grue Service AS har hatt 16 deltakere fordelt på 15 plasser i VTA tiltaket. 8 av disse har vært ansatt siden vi startet 01.01.1991. Det er totalt 9 kvinner som arbeider med kjøkken, kafé og kantine. Det er 1 kvinne og 3-4 menn som jobber på vår Luxo avdeling, og det er 3 menn som jobber i vår bilpleieavdeling.

Det er stor grad av trivsel i arbeidstakergruppa, men fraværs-statistikken for de kvinnelige VTA-deltakerne som første halvår var betydelig høyere enn året før, viste seg å ende opp med lavere fravær totalt enn året før. Det høye sykefraværet første halvår hang sammen med at 2 deltakere periodevis hadde mye fravær, samt at 1 deltaker som fikk livstruende sykdom var endel fraværende i forbindelse med behandlinger. De to med høyt fravær sa opp selv i løpet høsten. De mannlige VTA-deltakerne har vært litt mer syke i 2011 enn året før, og henger sammen med at en deltaker skadet benet sitt og ble borte fra jobb i ca. 1. mnd.

Deltakerne i VTA tjener nå kr. 16,50 pr. time i motivasjonstillegg, samt at de som har lang vei, og kjører selv til og fra jobb får dekket noe reisekostnader. Reisegodtgjørelsen blir også registrert som inntekt, som bedriften og den enkelte må skatte av.

Når det gjelder det tidligere nevnte overbelegget på VTA-plasser, har vi vært i dialog med kommunen om medfinansiering siden høsten 2009. Det første kommunestyrevedtaket lød å tilby oss en personalressurs, men det lyktes ikke da budsjetteringsprosessen for 2011 viste at Grue Kommune allikevel ikke ville ha personalressurser å avse. Vi ble derfor enige om å bringe saken frem for politikerne igjen, og i mai vedtok kommunestyret igjen å ikke etterkomme Grue Service´s anmodning om øket medfinansiering. Det ble i stedet foreslått at Grue Service AS, NAV og Grue kommune skulle komme sammen og se på de av dagens deltakere som er fra 62 år og oppover, opp mot de søkerne som står på venteliste. Kanskje skulle Grue kommune kunne tilby seniorene et annet aktivitetstilbud slik at Grue Service AS kunne gi et tilbud til yngre deltakere.

Nye:

Vi har tatt inn to nye deltakere på VTA i 2011, en i september og en i oktober.

Venteliste:

Grue NAV har søkt inn 2 deltakere, som står på venteliste til VTA-tiltaket.

Sluttet:

Det er 3 som har sluttet i VTA-tiltaket i 2011, 1 deltaker flyttet ut av kommunen og sa opp av den grunn, mens to deltakere som hadde mye fravær og problemer med å følge opp avtalen sin også valgte å si opp plassen da dette ble påpekt og vi satte noen krav om tilstedeværelse.

Pensjon

2 deltakere har fått skriftlig varsel om pensjon fra 67 års alder, og skal etter planen avslutte i mai og juni 2012. Den ene har uttrykt ganske klart at hun ikke ønsker å slutte, og hennes hjelpeverge har klaget på oppsigelsen. Vi avventer et skriftlig svar fra arbeidsdirektoratet på hvorvidt vedkommende kan få medhold når hun viser til arbeidsmiljølovens regel om at man kan stå i jobben til man fyller 70 år.

PRODUKSJON/ARBEIDSTRENINGS ARENAER

Cateringsalget:

Cateringsalget har gått ned med ca. kr. 9 000,- i forhold til samme periode i fjor.

Kantine på rådhuset:

Vi har hatt kantine på rådhuset på fredager siden i 2010. Inntektene varierende fra kr. 600,- til 1000,- pr. gang. Det var en grei avtale, men har ikke latt seg gjennomføre da vi ikke har hatt deltakere som kunne ta seg av salget selvstendig.

Besøket på kaféen:

Kaféen er godt besøkt, og spesielt ved lunsjtider er det ofte fullt ved alle bord. Salget har tatt seg opp med ca. kr. 29 000,- i forhold til samme periode i fjor.

Luxo:

Ordretilgangen i Luxo svinger, men vi tjente ca. kr. 14 000,- mer enn fjoråret, og ca. kr. 12 000,- over budsjett.

AVKLARING

Grue Service AS har tradisjonelt gjennomført avklaringskurs på 4 uker, men underveis i 2011 fikk vi tilbakemeldinger fra lokale NAV kontor, og erfarte vel også selv at noen deltakere ville ha større utbytte og behov for å være i avklaring over lengre tid. Videre var det et uttrykt ønske i fra NAV Fylket og NAV Controller at avklarings-tiltaket gikk over fra gruppebasert inntak/gjennomføring, til løpende inntak. Vi begynte med dette fra september 2011.

Avklaringskurset har også vært et utgangspunkt for de som har søkt seg til APS i Grue Service AS, da de alle har endt opp med en egen kvalifiseringsplan som de også er motivert for å gjennomføre. Vi vil fortsatt tilby disse å delta på ulike opplæringsmoduler i avklaringstiltaket

Avklaringstiltaket har gjennomført 4 avklaringskurs før sommerferien 2011. Årsaken til at det ikke har vært flere kurs på 6 mnd. er; vi kom sent i gang etter nyttår (7. februar) pga. få søknader fra NAV og vi har avvirket fellesferie i forbindelse med påsken, inneklemt dager ved Kristihimmelfart og pinse, samt at det har "gått bort" en mellomuke med inntakssamtaler og administrativt arbeid i forbindelse med hvert kurs.

Andre halvår har det vært løpende inntak, og vi har mottatt 38 personer til Avklaringstiltaket i året totalt, fordelt på 11 kvinner og 27 menn.

Av de som har fullført kurset, har de gått videre til de følgende tiltak/situasjoner;

- 1 deltaker har gått videre til ordinært arbeid.
- 1 deltaker har gått videre til egenfinansiert utdanning.
- 4 deltakere har søkt utdanning dekket av NAV.
- 8 deltakere er søkt videreført til APS.
- 2 deltakere er søkt til andre aktive løsninger.

5 deltakere er utskrevet pga. sykdom / medisinsk / sosial rehabilitering.

- 1 deltaker har søkt uføretrygd.
- 4 deltakere har fullført uten å angi hva de skal gjøre videre,
- 6 deltakere har avbrutt uten å angi hva de skulle gjøre videre.

Avklaringstiltaket sysselsetter en 100% stilling fordelt på to personer i 50% hver. Veilederne besitter kompetanse som pedagoger begge to, hvor den ene også er spesialpedagog og er sertifisert i arbeidsevnekartleggings-verktøyet ROS, og den andre har fordypning i organisasjons- og personalledelse, samt er sertifisert NLP Coach og terapi Master. Men i forbindelse med en midlertidig omorganisering i perioden 01.11.11 - 30.04.12 (i forbindelse med studiepermisjon) har vi en sykepleier med spesialisering innen psykisk helse som veileder i tiltaket.

APS – Tiltaket

Deltakere:

Det har vært 25 deltakere inne på tiltaket i 2011, 15 menn og 10 kvinner. 14 deltakere er tatt inn i løpet av året, og 16 ble skrevet ut.

Gjennomføring av tiltaket:

Oppmøtetiden for APS deltakerne er alle dager fra kl. 09.00 – 15.00. De spiser felles lunsj som bedriften betaler. De som ikke har stønad som dekker reiseutgifter, får dekket dette av bedriften. Oppmøtet til deltakerne har til tider vært ustabil, men vi har hatt en prosess gående med belønning for oppmøte som ser ut til å gi resultater, ikke nødvendigvis i form av så mye belønning i opplevelser, men i form av at deltakerne blir sett og fulgt opp på en annen måte. Det har nok også betydning at det har skjedd en utskifting av gruppen.

Bilpleie:

Avdelingen er fra nyttår 2010/11 underlagt APS-tiltaket. Vi opplever at det har gitt større fleksibilitet for deltakerne, fordi det da er mulig å rotere mht. oppgaver. De VTA-ansatte som opprinnelig var på bilpleien, og APS-deltakerne er nå del av et integrert arbeidsfellesskap. Vi opplever fortsatt stor pågang av kunder til bilpleien, og har jobbet med å tilrettelegge for en mer hensiktsmessig "produksjon", med sjekklister og ansvarshavende medarbeider. Den 27. januar var alle på bilpleien invitert til kurs i bilpleie. Meca (som er vår leverandør av produkter) kom med to mann og holdt kurs på to biler. Alle deltakere var med.

Vaskeri: Høsten 2010 etablerte vi vaskeri, det har vært og er svært godt besøkt. Dessverre ligger vi under budsjett, noe som kan ha sammenheng med at vi ikke var realistiske nok da vi budsjetterte, eller også det at vi ikke har lyktes i å få noen deltakere til å fatte interesse for oppgavene, og at det dermed har blitt en arbeidslederoppgave som vi har måttet ta innimellom annen jobb. Andre halvår 2011 fikk vi dog en del damer inn i tiltaket, som faktisk viste interesse for oppgavene.

Bruktbutikk: Responser på henvendelsen om bruktbuikk for sportsutstyr til barn har ikke vært så stor, men det er kommet inn litt skiutstyr. Vi har jobbet innimellom med å rengjøre ski og pusse sko for at de skal bli presentable til evt. kunder.

Treningscenteret: Avdelingen har ansvaret for oppfølging av renhold, vedlikehold og andre forefallende oppgaver på treningscenteret. Veileder organiserer oppgavene og har daglig med seg deltakere på jobb der!
Andre aktiviteter: Deltakerne har ellers jobbet med flere forskjellige ting som de mestrer. Arbeidslederne tilrettelegger for at det skal bli et variert tilbud til alle. De har hatt hagearbeid og flytteoppdrag, jobbet på bilpleie, kantine, kjøkken, kontorarbeid, transportoppdrag, arbeidet på Luxo og renhold.

Tidligere har de også reparert og solgt sykler, pusset opp lokaler, vært på utplassering i bofellesskap, noe lagerarbeid, arbeidet med ferdigstilling av plakater for Rally Norway, støpt lys, laget gipsfigurer, glassskjæring, satt spill i rammer, sydd votter til isskraper og oppussing av møbler.

FAST ANSATTE

Vi har økt stillingen til vår ene pedagog i avklaringsstillingen med en 30% økning i stillingen. Hun skal bruke de 30% på APS og VTA tiltaket som coach og administrativ medarbeider.

UTDANNING FAST ANSATTE

Daglig leder og to medarbeidere har deltatt i Fram-prosjekt i regi av Innovasjon Norge. Et lederutviklingsprogram hvor en lærer grep for innovasjon og utvikling av bedriften med tanke på å øke omsetningen. Dette førte til flere prosjekt-ideer som vi har forsøkt solgt til NAV.

Daglig leder har deltatt på kongressen Arbeid og velferd 2011, 14-16. mars i regi av FFHS i samarbeid med Delta. Denne 3 dagers kongressen med undertittel; perspektiver - utfordringer - løsninger hadde hovedtalere fra regjering/storting og forskning på området arbeid og velferd, samt et rikt utvalg parallell-sesjoner med aktuelle temaer.

Daglig leder har også deltatt på følgende gratis-tilbud av kompetansehevede tiltak.

- 2 dager coaching kurs i regi av fagforbundet Lederne og Lederutviklingsselskapet Courageous
- 1 dag Samtalemotodikk i regi av NAV arbeidslivssenter (IA-arbeid).
- 1 dag Konflikthåndtering og kommunikasjon i regi av NAV arbeidslivssenter (IA-arbeid)
- 1 dag Styrets oppgaver og ansvar /Perioderegnskap i regi av Framås revisjon
- 1/2 dag rekruttering og ledelse i regi av Performia

De fleste fast ansatte deltok på Dialogkonferanse i regi av Verdensdagen for psykisk helse i april 2011. Dette er en gratis konferanse som har som mål å få arrangementer og opplysning omkring Verdensdagen.

Alle ansatte har også vært med på "studiesirkel". Vi har lest boken: Døråpner til arbeidslivet. Alle hadde 1 kapittel hver og delte resyme med hverandre.

Grue Service AS arrangerte fagdager for fast ansatte 6. og 7. juni.

Turen gikk til Oslo, hvor vi besøkte arbeidsmarkedsbedriften Unikum AS. Våre ansatte ble fordelt på ulike arbeidsledere/veiledere og fikk delta med disse gjennom deres arbeidsdag. Her var det rom for spørsmål og erfaringsutveksling om akkurat det den enkelte var opptatt av.

Dagen etter var vi sammen med Trine Fossen i Kommunikasjonsselskapet Alfa og Omega. Hun ledet oss gjennom noen bevisstgjøringsprosesser om gruppedynamikk og betydningen av hver enkelts rolle. Vi gikk mot slutten av dagen mer konkret inn på å lage handlingsmål for oppfylning av våre verdier og etiske retningslinjer.

Vi har laget en kompetansehevingsplan for fast ansatte i virksomheten. Vår Equass revisjon sa at vi burde øke det formelle kompetansenivået i virksomheten, og flere har meldt opp ønsker innen NLP-coaching, Smart-økonomi, motiverende samtale, kosthold og helse, samt barne- og ungdomsarbeider.

En ansatt begynte på Barne- og ungdomsarbeider utdanningen i august, i regi av Glåmdal interkommunale voksenopplæring. Skolen går 1 dag i uken over 1 år.

En medarbeider har deltatt 1 dag på Rus-konferanse i regi av Grue kommune, samt deltatt på 3 dagers sertifiseringskurs innen SMART-konseptet (personlig økonomi).

En ansatt skulle startet på utdanningen: Den motiverende samtalen, dessverre ble kurset avlyst. Vedkommende fikk i stedet delta på kurset : Psykiatri for deg som ikke har psykiatrisk utdanning i november.

Grue Service AS har avsatt kr. 150 000,- av overskuddet fra 2010 til en kompetansehevingspott som skal dekke personlig kompetanseheving over en periode over 3 år.

De individuelle kurs og utdanningstiltak har kostet oss kr. 23 395,- i 2011

De kollektive kompetansehevende tiltak: Studiesirkel + fagdager har kostet oss kr. 47 890,- i 2011

SOSIALE ARRANGEMENTER

Den 01.01.2011 hadde Grue Service eksistert i 20 år. Virksomheten ble etablert som Grue Kommunes ASVO-tiltak fra januar 1991 (etablert som AS 01.01.2004). Vi måtte feire dagen!

Vi valgte å holde åpen dag i alle våre avdelinger på formiddagen, og hadde forhåndsvarslet dette i avisene. Det kom mange besøkende på åpen dag, og ansatte på de ulike avdelingene fikk vist frem hva vi gjør i det daglige. Vi hadde også Karin Andersen som spesielt invitert, noe som resulterte i at både Nrk Østnytt kom og filmet hos oss, og Østlendingen kom og laget stort oppslag.

Senere på dagen hadde vi stort kakeselskap på Skaslien. Hit hadde vi invitert alle ansatte, deltakere og samarbeidspartnere opp gjennom historien. Spesielt kan vi nevne Astrid Kjølseth tidligere styrer i institusjonen Furubo, Inge Kirkholt den første daglige leder i Grue Service, Ordfører Herdis Bragelien som har fulgt Grue Service AS i alle de årene vi har eksistert, som kunde og samarbeidspartner og nå i kraft av ordførervervet og Tom Østhagen som representerte NAV regionskontor. Det var mange hyggelige taler og historier fra oppstarten og frem til i dag.

Det vanket diplom, bok og klokkegave til 8 VTA ansatte som hadde vært med siden starten. Dette ble behørig omtalt i Glåmdalen.

De fast ansatte har deltatt på en aktivitetskonkurranse i regi av Dytt.no. I perioden 11. februar - 11.april gikk vi utstyrt med hver vår skritteller "Jotunheimen rundt på 60 dager". På et kart kunne vi følge egen ferd mot et bestemt mål, samt se hvordan vi lå an i forhold til våre kolleger i topplistene på dytt.no.

I sommer arrangerte vi Bowlingtur til Arvika for alle ansatte og tiltaksdeltakere i virksomheten. Vi hadde leid hele Bowlinghallen, og fikk ha alle banene for oss selv. Etter endt spill, reiste vi til Gate gjestgiveri hvor vi fikk en flott farmerbiff servering, samt jordbær, is og kaffe til dessert. På tur hjem stoppet vi ved Thon shoppingsenter i Charlottenberg.

Julebordet ble i år som i fjor arrangert på Finnskogtoppen. Bedriften stilte med busstransport begge veier mellom Kirkenær og Finnskogtoppen for de som ikke ønsket å bli over (for egen regning). Av ca. 50 inviterte var det ca. 40 personer som deltok å på festen.

MARKEDSFØRING

Grue Service fikk store oppslag og mediedekning fra flere steder i virksomheten i forbindelse med 20 års jubileet vårt. Som nevnt, Østlendingen, Glåmdalen og NRK Østnytt lagde fine reportasjer med ulike vinklinger.

Ellers er det mot NAV vi først og fremst har rettet "markedsføringen", ved å stille opp på informasjonsmøter, levere gode rapporter, og bli kjent blant ansatte i NAV i forhold til hva vi kan tilby.

FORESPØRSLER

Vi opplever pågang og etterspørsel på hagearbeid. Dessverre er dette et arbeid det er vanskelig å ha en produksjonsplan på, i og med at det er så væravhengig. På solskinnsdager vil "alle" ha klipping, og det blir uttrykt noe misnøye fra de som ikke får klippet akkurat når de ønsker det selv. Regnværsdager kan føre til mye lediggang hvis vi ikke har noe annet liggende, som det ikke haster med. Vi innfører ny plan på hagearbeid fra 2012. Potensielle kunder kan skrive seg på liste som interesserte, og så kan vi kontakte dem når vi har ledig kapasitet.

LOKALER

Grue Service AS leier totalt 541 m² i Næringshagen, og betaler totalt ca. kr. 600 000,- i husleie, strøm og felleskostnader. I tillegg eier vi selv 241 m² treningscenter i Bedringens vei.

PROSJEKTER

1 ansatt har hatt ansvar for å sjekke Doffin og nettet for øvrig etter utlysning av prosjektmidler. Vi hadde 2 fremstøt mot NAV i 2010 mht. prosjektet "friskere raskere" og arbeidsrettet rehabilitering Dessverre fikk vi ikke gehør for disse da de enten ikke hadde frie midler til å støtte tiltaket, eller det allerede var kjøpt opp på anbud. I 2011 har vi levert inn søknad på etablering av jobbskappingsprosjekt, men vårt prosjekt tapte mot en annen arrangør.

Vi har fortsatt vår jakt etter prosjekter som kan skape et mersalg i virksomheten, og som kan gjøre oss til en leverandør av tiltakskjedning, men har ikke funnet noe vi kan søke på så langt.

KLAGER

Vi har fått noen klager i 2011.

Juli 2011 Bilpleien fikk klage på poleringen som var gjort for en av våre faste bedriftskunder. Årsaken til klagen, var at det var for dårlig gjennomgang av bilen før levering til kunde ifølge arbeidsleder. Vi korrigerer hendelsen, ved å tilby ny time til kunden og vi igangsatte et strakstiltak som heter bedre kontroll av ferdige biler.

Sept. 2011 NAV ringte og sa det manglet 3. måneders-rapporter på APS deltakere fra lang tid tilbake. Det viste seg at dette bunnet i en kommunikasjonssvikt. I og med at NAV deltar på de samme nettverksmøtene som vi, og sitter inne med samme informasjon som oss hadde vår medarbeider tilbudt å sende statusoppdateringer når det var noe å melde, og NAV hadde takket ja (begge deler, sansynligvis). Som korrigerende tiltak har vi understreket viktigheten av å ha samtaler og oppfølging av deltakere hver 3. mnd, samt å skrive rapport fra dette hver gang.

Sept. 2011 Bilpleien var på nytt uheldig og steamet av lakk på en bils støtfanger. Vår policy i slike tilfeller er å gjøre kunden oppmerksom på feilen, samt å dekke omlakkering av skaden. Årsaken til at dette hadde skjedd, var at vi hadde steamet for nært og med for hardt trykk. Arbeidsveileder snakker om hendelsen med deltakere og går gjennom rutinene for bilvask.

PLANER

Mulig omorganisering.

Regjeringen nedsatte Brofoss utvalget for å se på tiltaksstrukturen, det er foreløpig ukjent hva deres slutninger blir, men vi er innstilt på at det kan bli snakk om omorganiseringer. NAV har også kommet med krav til oss i år om å endre Avklaringstiltaket fra gruppeinntak til løpende individuelt inntak, dette har vi gjort.

Arbeidsdirektoratet har hatt et par høringer ute i året som gikk, hvor de vurderer mer utnyttelse av tiltaksplassene dvs. at stillingsbrøker kan dele på å fylle opp en plass, samt etterskuddsbetaling for faktisk forbrukte plasser. Forslaget om større utnyttelse av plassene, er satt i bero inntil videre, da Stortinget vedtok å innføre etterskuddsbetaling for forbrukte plasser fra og med 01.07.12.

Vi forventer at det kan by på et likviditetsproblem i juli/august når det endres fra forskuddsbetaling til etterskuddsbetaling midt i fellesferien. Men vi tror at dette vil være forbigående. Stortinget har bestemt uttrykt at den nye praksisen skal gjennomføres på en sånn måte at bedriftene fortsatt har forutsigbarhet mht. kjøp av tjenester fra NAV.

HMS-system

Vi har pr. i dag ikke et tilfredstillende HMS-system. Det vi hadde, viste seg ved revisjon fra bedriftshelsetjenesten i 2010/2011 å ikke holde mål. Vi fikk nye maler og lister med krav til systemet, og det viste seg å være et omfattende stykke arbeid, som ikke er kommet helt på plass enda. Dette er beklagelig, og det er av største viktighet at vi får dette på plass innen vi tar sommerferie. Da har vi ikke gjennomført vernerunder eller gjort HMS-tiltak siden desember 2009.

Kompetanseheving

NAV påpekte det i 2009, og Equass revisoren påpekte det i 2010, at vi burde heve den atføringsfaglige kompetansen i bedriften. Dette er kjent for alle fast ansatte, og de har enten krav på seg eller tilbud om kompetanseheving, litt avhengig av hvilket kompetansenivå de har i utgangspunktet. Grue Service AS avsatte kr. 150 000,- av 2010 resultatet til en kompetansehevingspott. For 2012 er det bla. planlagt et felles kompetanseløft. Vi har invitert foreleser/lærer som skal gi oss opplæring i bruk av ressurskartleggingsverktøyet "Klart jeg kan"!

Equass

Equass-systemet er blitt revidert, og fra 2012 vil være 180 spørsmål som må besvares, mot 100 da vi ble sertifisert første gangen. Det betyr at vi fra januar 2012 til vår re-sertifisering innen november 2012, har en del å gå igjennom mht. å sjekke ut at vi faktisk gjør, og dokumenterer det som etterspørres.

ØKONOMI

	VTA			Avklaring		
	Budsjett pr. 31.12 2011	Resultat Pr.31.12 2011	Resultat Pr.31.12 2010	Budsjett pr. 31.12 2011	Resultat Pr.31.12 2011	Resultat Pr.31.12 2010
INNETEKTER						
Salgsinntekter	670 000,-	658 556,-	615 049,-			
Tilskudd	2404 175,-	2406 374,-	2341 370,-	778 041,-	778 680,-	757 280,-
Ref/ Utleie/ annen inntekt.	13 000,-	22 975,-	4 880,-			
TOTALSUM INNETEKTER	3087 175,-	3087 904,-	2961 299,-	778 041,-	778 680,-	757 280,-
KOSTNADER						
Varekjøp	203 000,-	199 981,-	198 580,-			
Lønn og forsikring	1577 000,-	1482 572,-	1492 774,-	487 000,-	737 645,-	491 946,-
Arb.giv.avg.og pensjons kostnad	300 000,-	258 860,-	222 324,-	96 500,-	132 689,-	103 912,-
Andre personalkostnader	112 000,-	67 016,-	19 312,-	41 000,-	-2 309,-	32 848,-
Avskrivninger	208 000,-	140 160,-	198 120,-			
Lokalkostnader	390 000,-	313 115,-	349 059,-	100 000,-	114 093,-	110 981,-
Kjøp av mindre utstyr	115 000,-	71 837,-	83 096,-	0,-	38 960,-	1 333,-
Honorarer	65 000,-	72 000,-	77 952,-	34 500,-	21 000,-	21 550,-
Kontorkostnader	60 000,-	97 601,-	161 877,-	23 000,-	84 802,-	124 549,-
Bilkostnader	19 250,-	20 875,-	16 729,-			
Reise/diett	10 000,-	50 727,-	47197,-	10 000,-	0,-	400,-
Reklame/ representasjon.	10 000,-	4 204,-	8 219,-	0,-	2 960,-	0,-
Kontingenter	21 000,-	28 406,-	16 088,-	3 000,-	6 984,-	2 643,-
Andre kostnader	18 000,-	6 025,-	11 754,-	10 000,-	7 266,-	6 398,-
Totale kostnader	3108 250,-	2813 377,-	2893 185,-	805 000,-	844 089,-	896 559,-
Totale inntekter +renter	3087 250,-	3132 826,-	3006 979,-	778 041,-	778 680,-	757 280,-
Resultat	-21 000,-	319 449,-	113 793,-	-26 951,-	-65 409,-	-139 303,-
	APS			Treningsssenter		
	Budsjett pr. 31.12 2011	Resultat Pr 31.12 2011	Resultat Pr.31.12 2010	Budsjett pr. 31.12 2011	Resultat Pr. 31.12 2011	Resultat Pr.31.12 2010
INNETEKTER						
Salgsinntekter	425 000,-	262 185,-	250 559,-	280 000,-	164 383,-	84 500,-
Tilskudd	1569 600,-	1618 200,-	1576 530,-			
Ref/ Utleie/ annen inntekt.	0,-	25 556,-	0,-	240 000,-	240 000,-	100 000,-
TOTALSUM INNETEKTER	1994 600,-	1905 941,-	1824 089,-	520 000,-	404 383,-	185 400,-
KOSTNADER						
Varekjøp	50 000,-	75 581,-	80 911,-	27 000,-		
Lønn og forsikring	1067 000,-	919 177,-	649 588,-	7 000,-	5 248,-	
Arb.giv.avg.og pensjons kostnad	198 000,-	176 888,-	136 086,-		551,-	
Andre personalkostnader	132 000,-	72 183,-	87 737,-			
Avskrivninger				171 000,-	165 585,-	71 473,-
Lokalkostnader	310 000,-	332 187,-	308 278,-	100 000,-	184 677,-	138 554,-
Kjøp av mindre utstyr	60 000,-	56 672,-	149 562,-	4 037,-	19 305,-	
Honorarer	27 000,-	40 200,-	35 035,-	18 000,-	40 200,-	15 920,-
Kontorkostnader	40 000,-	59 825,-	117 898,-	3 000,-	1 569,-	117,-
Bilkostnader	29 250,-	53 155,-	20 148,-			
Reise/diett	10 000,-	1 736,-	2 631,-			
Reklame/ representasjon.	2 000,-	3 750,-	5 948,-	2 000,-	3 618,-	2 638,-
Kontingenter	3 000,-	13 988,-	333,-			
Andre kostnader	17 500,-	6 919,-	9 864,-	45 500,-	16 579,-	7 327,-
Totale kostnader	1945 750,-	1812 270,-	1604 017,-	373 500,-	443 130,-	240 987,-
Totale inntekter	1994 600,-	1905 941,-	1824 089,-	520 000,-	404 383,-	185 400,-
Resultat	48 850,-	93 671,-	223 072,-	146 500,-	-38 747,-	-55 587,-
	Rentekostnad/ Resultat			88 000,-	-79 483,-	-30 774,-
				58 500,-	-118 188,-	-92 361,-

Oversikt omsetning – resultat 2004 - 2011

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Omsetning	1797 876,-	1853 126,-	1936 390,-	2895 099,-	3859 515,-	4707 743,-	5731 068,-	6176 908,-
Resultat	- 91 938,-	- 16 141,-	- 138 636,-	- 69 616,-	- 9 303,-	370 336,-	105 042,-	229 524,-
Egenkapital	260 271,-	1175 871,-	1061 252,-	991 636,-	982 333,-	1352 669,-	1457 710,-	1687 234,-
Ansatt årsverk	3,8	3,8	3,8	4,3	5,8	5,8	6,6	7,1
VTA- deltakere	14 10 godkjente plasser	13 10 godkjente plasser	14 10 godkjente plasser	13 + 4 elever 10 godkjente plasser	18 15 godkjente plasser	20 15 godkjente plasser	17 15 godkjente plasser	15 15 godkjente plasser
Avklaring plass				5	5	5	6 Økte med 1 plass	6
APS - deltakere					10 6 godkjente plasser	10 6 godkjente plasser	10 Økte med 4 plasser	10
Årsak økning			+ Bилpleie	+ Avklaring	+ APS		+ vaskeri og treningssenter.	Ingen endring

Fraværstatistikk første halvår 2011

Første halvår 2011										
	Mulige dagsverk	Faktiske utførte dagsverk	SYKEFRAVÆR				ANNET FRAVÆR			Sum fravær
			1-3 dager	4-16 dager	Mer enn 16 dager	Sum sykefravær	Fravær pga. barns sykdom	Andre typer permisjoner	Ureglementert	
	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
Kolonne	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Arbeidstakere:										
menn	494,2	457,2	0	16	0	16	0	21	0	37
kvinner	865,2	732,2	18	46	56	120	3	10	0	133
Fast ansatte:										
menn	350	314	13	0	0	13	5	18	0	36
kvinner	426,6	377,6	5	26	16	47	2	0	0	49
SUM	2136	1881	36	88	72	196	10	49	0	255

Sykefraværsprosenten totalt er relativt høy første halvår med 9,2 %, dette skyldes et stort sykefravær av kvinner i VTA-tiltaket, men også menn og fast ansatte i virksomheten har hatt noe mer sykefravær enn tidligere. De langvarige sykefraværperiodene skyldes hhv. 1. skade, 1. ulykke og 1. livstruende sykdom.

Fraværstatistikk hele året 2011

Hele året 2011										
	Mulige dagsverk	Faktiske utførte dagsverk	SYKEFRAVÆR				ANNET FRAVÆR			Sum fravær
			1-3 dager	4-16 dager	Mer enn 16 dager	Sum sykefravær	Fravær pga. barns sykdom	Andre typer permisjoner	Ureglementert	
	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
Kolonne	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Arbeidstakere VTA:										
menn	989,7	914,7	7	20	0	27	0	48	0	75
kvinner	1556,1	1363,1	24	65	56	145	3	21	24	193
Fast ansatte:										
menn	676	523	19	0	61	80	6	67	0	153
kvinner	900,9	798,9	8	53	38	99	3	0	0	102
SUM	4122,7	3599,7	58	138	155	351	12	136	24	523

Det totale sykefraværet har gått ned fra 9,2% til 8,5% fra 1. halvår til året totalt. Fortsatt er det VTA-kvinnene som står for det høyeste sykefraværet, med 9,3%. 2 halvår er det fast ansatte menn som har økt sykefraværet dramatisk (11,8%), og det har vært en dobling i fraværet på kvinnesiden (10,9%). Det vil si at arbeidstakernes fravær er redusert mer 2. halvår, enn det de fast ansattes fravær har steget. Årsakene til fraværet er kjent for oss og det skal ikke være arbeidsmiljøfaktorer som er årsak til disse endringene i sykefraværet.