

Grue Service AS

Bruvegen - en Vekst  bedrift
2260 Kirkenær
Tlf: 62946619

ÅRSRAPPORT 2012

for

Grue Service AS

- en Vekst  bedrift

"Hvordan du har det akkurat her og nå er et direkte resultat av hvordan du forholder deg til det som skjer, rundt deg - og inne i ditt eget hode".

- Alf Inge Stiansen

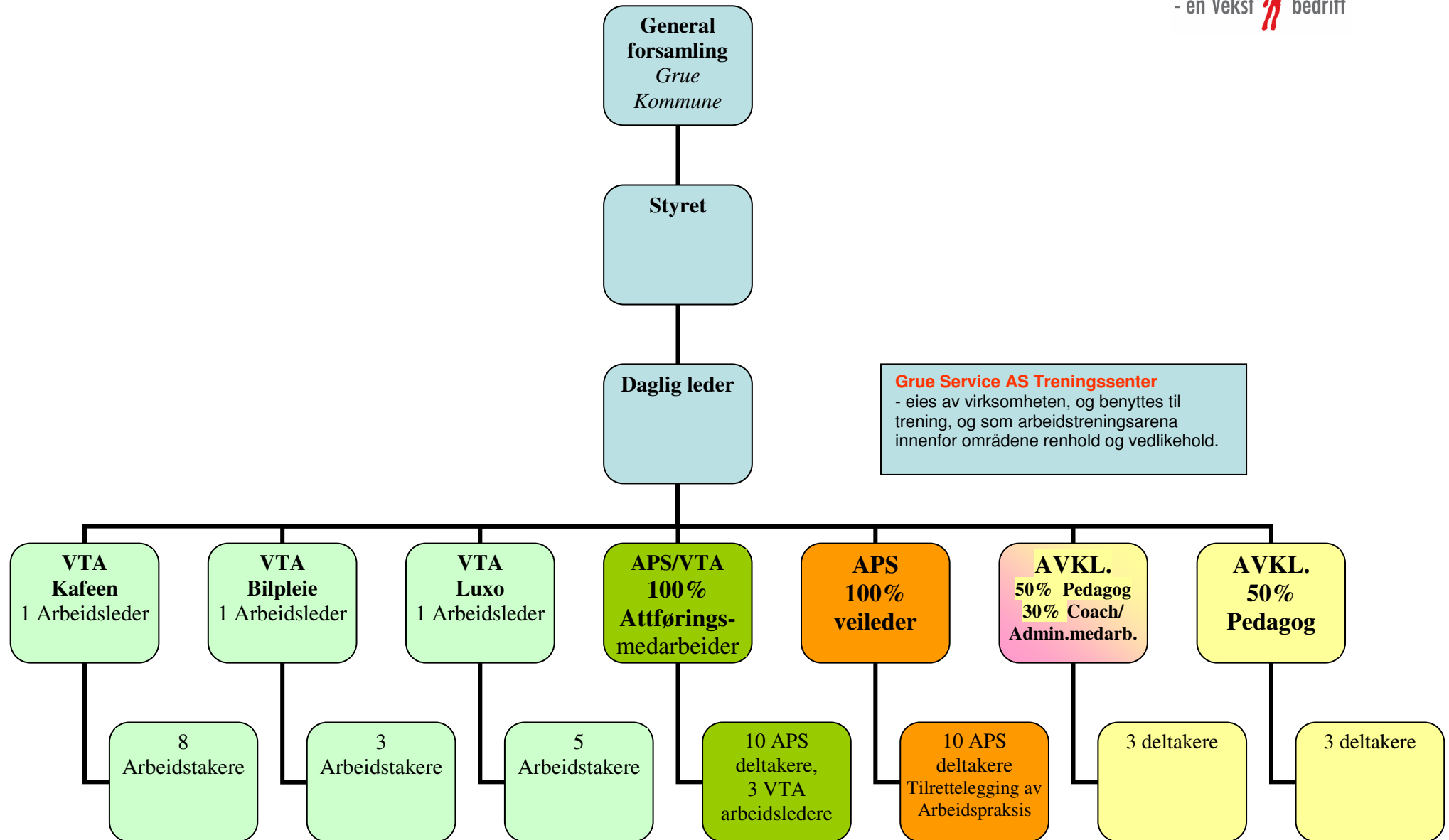
INNHALDSFORTEGNELSE

Forside	s. 1
Innholdsfortegnelse	s. 2
Organisasjonskart	s. 3
Om Grue Service AS	s. 4
Økonomi	
Forretningsidé	
Verdisyn	
Visjon	
Fast ansatte	
Ansatte (sysselesatte)	s. 5
NAV / Rådgivende utvalg	s. 6
Hva har skjedd hittil i 2012	
Styret	
Forholdet til NAV	s. 7
Treningscenter	
Tiltakene	s. 8
VTA	
Avklaring	s. 9
APS	
Fast ansatte	s. 10
Utdanning fast ansatte	
Utdanning/faglig påfyll ansatte og deltakere	s. 11
Sosiale arrangementer	
Markedsføring	s. 12
Forespørsler	
Lokaler	
Prosjekter	
Klager	
Trusler /Utfordringer	s. 13
Styrker /Muligheter	
Planer	s. 14
Økonomi	s. 15
Oversikt omsetning – resultat 2004 – 2011	s. 16
Fravær 1. halvår 2012	s. 17
Fravære hele året 2012	s. 18

ORGANISASJONSKART

Grue Service AS

- en Vekst  bedrift



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, skal gi tilrettelagt arbeidstrening med oppfølging. Tiltaket skal bidra til å prøve ut den enkeltes muligheter på arbeidsmarkedet og bidra til å styrke deltakernes mulighet til å komme i arbeid eller utdanning. Tiltaket kan også inneholde veiledning knyttet til fysisk aktivitet, kosthold og ernæring.

Treningscenter: 1. august 2010 ble vi eiere av et treningscenter, hvor vi også har leieavtale med 3 fysioterapeuter. Treningscenteret 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.

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. 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.

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 omrokkinger.

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 så langt i 2012 vært inntil 15 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, dette ble avvirket i 2007 som følge av omorganisering i Aetat/NAV og oppstart av Avklaring hos oss. Vi skulle heller gi hverandre tilbakemeldinger hvis det var noe spesielt.

Ved etableringen av APS-tiltaket sommeren 2008, ble det opprettet en nytt rådgivende utvalg som praktisert møter annenhver mnd. Deltakere har vært NAV Controller, representant fra DPS, vår attføringsfaglige medarbeider og veileder i APS-tiltaket.

NAV Controller trekker seg ut som fast medlem av utvalget, men oppfordrer til fortsatt gjennomføring av møtene med inviterte NAV-sakbehandlere.

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

Hva har skjedd i 2012

Grue Service AS ønsker med dette å informere eiere, ansatte, NAV og andre interesserte om drift og utvikling i selskapet i 2012.

STYRET

Det er avholdt 8 styremøter (ett med dobbel varighet), samt ordinær generalforsamling i 2012. Styret har funnet en hensiktsmessig arbeidsform, og har normalt faste temaer for møtene. Det har også vært noen ekstraordinære styremøter i 2012 i forbindelse med bla. fremtidsperspektiver, veiskille ved etterbetaling av anvendte plasser og budsjettplanlegging.

For øvrig ser vår møteplan slik ut:

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

Eiermøte: 21. mai ble det avholdt eiermøte med Kommunestyret i Grue. Styreleder og daglig leder representerte virksomheten, og brukte ca. 1 time på en gjennomgang av historien og tilstanden i virksomheten pr. dato, samt tok imot og besvarte tilbakemeldinger og spørsmål fra salen.

Generalforsamling: Den 05.06.12 gjennomførte vi generalforsamling med ordfører Niels Ferdinand Rolsdorff. Styreleder Aud Haugsbø ble valgt til møteleder. Generalforsamlingen behandlet ordinære saker som: valg av styremedlemmer og varamedlemmer, regnskap 2011, styrets årsberetning, styregodtgjørelse, og orienteringssaker - Årsrapport fra Grue Service AS.

Styret i Grue Service AS består av følgende personer:

Styreleder Aud Haugsbø, Styremedlemmer Hanne Stangnæss og Per Ivar Bekk, nytt medlem i 2012 er Tommy Antonsen, varamedlem 1. Liv Bekkesletten og varamedlem 2. Ingar Fjørtoft. Nestleder Torbjørn Øveråsen takket nei til gjenvalg og gikk ut av styret. Det nye styret konstituerte seg selv med Hanne Stangnæss som ny nestleder fra august.

FORHOLDET TIL NAV

NAV er vår største kunde. Vi leverer tjenester i form av arbeidspraksis, avklaring og varig tilrettelagt arbeid for en stor gruppe mennesker, 91 personer totalt har vært ansatt eller i tiltak gjennom året pr. 31.12.12. 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 det er hurtigere gjennomstrømming av deltakere i dette tiltaket. Grue Service AS er en av få bedrifter som har praktisert 4 uker avklaring, som et gruppebasert kurs, men 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 tok selv initiativ til et møte med NAV regionleder og ordfører for å forsøke å komme til en enighet om Avklaringstiltaket, som vi mener er svært underbetalt. Avklaringstiltaket vårt har gått med relativt store underskudd hvert år fra 2008 - 2012, og vi mener dette kommer av at det er et misforhold mellom de forventningene NAV har og det de betaler pr. deltaker, men vi mente også at dette kunne endres ved en tildeling av flere plasser. NAV lovet å se på dette i sitt videre budsjettarbeid, og vi hadde en positiv forventning om at dette ville løse seg. Dessverre fikk vi ikke tildelt flere plasser.

Avklaring og oppfølging i egen regi i NAV Kongsvinger

I desember gav NAV Kongsvinger beskjed om at de vil begynne med avklarings- og oppfølgings oppgaver selv, som et treårig forsøksprosjekt fra 1. april 2013. Det vil si at vi ikke lenger vil få henvisninger på avklaring fra Kongsvinger, og mister altså noe av "kundegruppen" vår.

I vår halvårsrapport for 2012 hadde vi nevnt **Brofossutvalgets innstilling som en trussel**, og nå ser vi at Brofossutvalgets innstilling i modell 2, gjør seg gjeldende for oss, i saken som er nevnt over.

Utvalget kunne ikke enes om en modell for fremtidens tiltaksstruktur, og skisserte tre ulike modeller.

1- videreutvikling av dagens system, mer individrettede enn aktivitetsrettede tiltak, men med større fokus på arbeidstrening i ordinært arbeidsliv.

2- NAV tar på sikt over mer av attføringsarbeidet selv, og tidlig utplassering i ordinært arbeidsliv.

3- en mellomting av de foregående – et skjermet tiltak og et eksternt tiltak (i ordinært arbeidsliv), med konkurranse mellom tiltakene for å stimulere til bedre kvalitet og utvikling.

I følge NAV Controller skulle eventuelle endringer mht. dette ligge flere år frem i tid.

Som en følge av NAVs behov for kontroll på hva de betaler for og kvaliteten på tjenestene vi leverer, er det i tillegg til NAVs egne kravspesifikasjoner (som gjennomgås og besvares årlig), et krav til virksomheten om etablering av et kvalitetssikringssystem med ekstern revisjon annethvert år. Grue Service AS valgte som flertallet av ASVL medlemmene å gå for det europeiske kvalitetssikringssystemet Equass (European Quality Assurance in Social Services). Grue Service AS ble første gang sertifisert som Equass-bedrift 08.11.10.

Kvalitetssikringssystemet Equass har medført merarbeid i form av store dokumentasjonskrav for en liten bedrift som vår. 100 spørsmål skal dokumenteres med referat fra møter, drøftinger, undersøkelser, samtaler eller intervjuer i forhold til brukere/deltakere, eiere, NAV og andre.

Det tilbys i dag revisorutdanning, det etterspørres revisorer, det tilbys kurs for å lære seg å lese og besvare systemet, det lønner konsulenter og revisorer, og det tilbys flere nettverktøy for lettere å administrere og besvare det.

Grue Service AS ble resertifisert 14. og 15. oktober 2012, men dessverre fikk vi nei på 6 av 100 spørsmål og må opp til ny sertifisering på dette 14. mars 2013.

Etterskuddsbetaling av refusjon basert på faktisk forbruk av plasser.

Fra og med 1. juli i 2012 innførte NAV nytt betalingssystem for tiltaksplassene, og gir nå etterskuddsbetaling basert på faktisk forbrukte plasser, samt at de skiller mellom hel og halv plass (hel og halv betaling avhengig av om deltaker skal arbeide over eller under 17 timer pr. uke) i APS og VTA tiltakene.

Etterbetalingen medførte for eksempel at vi ikke fikk full betaling i avklaringstiltaket da vi hadde ferie i juli, men tiltaket har hatt tilleggstilsgagn fra NAV på 3 plasser ekstra fra august - desember, noe som bidro til at vi fikk en høyere inntekt enn budsjettert. (Dette bidro allikevel ikke til et positivt resultat).

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 kravspesifikasjonene og ny samarbeidsavtale ble tegnet innen utgangen av juni slik det er avtalt i årsplanen med NAV, vi hadde også resultatmøte med NAV Kongsvinger i oktober, og vi hadde re-evaluering av godkjenningen som tiltaksbedrift med NAV fylket i slutten av november.

Våre kontaktpersoner i NAV, foruten den enkelte saksbehandler som vi samhandler med, er Anders Ottesen Eng fra NAV Hedmark, NAV Controller Ivar Askautrud Eriksson ved NAV Kongsvinger, samt Pål Aasvanger ved NAV Kongsvinger. Vi opplever å ha etablert gode relasjoner og samarbeidsrutiner med både Eng, Eriksson og Aasvanger.

TRENINGSSENTER

Grue Service AS har nå drevet treningssenter i 2,5 år, etter overtakelsen fra Storli 1. august 2010. Det har medført mange nye oppgaver for oss. Det er snakk om 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 tid, og krever mye motivering og veiledning fra arbeidslederne.

Vi har brukt mye ressurser på oppussing av lokalene, og hatt relativt store utlegg på reparasjon/oppgradering av badstuer, avvikling av oljefyr, etablering av et nytt automatisk strømstyringssystem, alarmanlegg og tredemøller, samt gjentatte rørleggerbesøk i forbindelse med oversvømt kjeller. Senest i desember var det så store oversvømmelser som følge av at pumpen i overvannskummen ble tett, at vi måtte ha septikkbil til å tømme kjelleren, og vi måtte investere i en ny og større pumpe (dette belaster neste års regnskap). Vi har også malt huset i 2 strøk i sommer.

På grunn av store kostnader har vi ikke lyktes å få positive tall ved driften av senteret, dermed har vi heller ikke kunnet oppgradere treningsutstyret slik vi hadde ønsket. Men i mai/juni var vi heldige og fikk tilslag på tre søknader om støtte til treningsutstyr. Vi fikk ca. kr. 8000,- fra De gode feers fond, det samme fra både Grue Lions og Grue sanitetsforening. Pengene gikk med til å kjøpe 3 nye solide spinning-sykler.

Leiekontraktene vi har med fysioterapeutene fungerer tilfredsstillende for vår del, og er et nødvendig tilskudd til økonomien. Treningssenteret skal være selvfinansierende, men dessverre ble det røde tall både i 2010 og 2011. Hhv. kr. -92 347,- og kr. -118 188,- (Totalt kr. 210 535,-). I år ser det ut til at vi får et knapt overskudd på ca. kr. 6 000,-

Det 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, og ellers at de kan gå på trening utenom egen arbeidstid, men innenfor det tidsrommet arbeidsledere og veiledere er på jobb. Fast ansatte følger sine deltakere en time, en dag i uken, og kan ellers bruke senteret så mye de vil utenom arbeidstiden.

Vi har også økt kundemassen til treningssenteret, ved at vi har avtale med nøkkelpersoner som påser at det blir slukket og låst på kveldene. En del kunder har vi fått via bedriftsavtaler, idrettslaget (fotballgruppa), kommunen eller Mental helse, men vi får også kunder som fortsetter å trene hos oss etter endt fysioterapi-behandlinger, eller etter at de har vært i tiltak hos oss. Det er positivt.

Vi har også innledet et samarbeid med Norsk folkehjelp i Grue for å se på muligheten for å holde noe åpent i juli og august.

TILTAKENE

Grue Service AS har 6 plasser i Avklaringstiltaket, 10 plasser i APS-tiltaket og 15 plasser i VTA-tiltaket.

VTA

Deltakere:

Grue Service AS har gjennom året hatt 19 deltakere i VTA tiltaket.

8 av disse har vært ansatt siden vi startet 01.01.1991.

Pr. 31.12.12 er det 15 deltakere inne som fyller 14,5 plasser.

6 kvinner arbeider med kjøkken, kafé og kantine.

1 kvinne og 4 menn jobber på vår Luxo avdeling,

4 menn jobber i vår bilpleieavdeling.

Det er stor grad av trivsel i arbeidstakergruppa, men fraværs-statistikken for de kvinnelige VTA-deltakerne har økt. Årsakene til dette er en kneoperasjon, et armbrudd og at to personer har vært langtidsyke.

Sykefraværet for de mannlige VTA-deltakerne har gått ned fra 27 dager i 2011 til 19 dager i 2012

Deltakerne i VTA tjener kr. 18,- 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.

Venteliste:

Vi har slitt for å fylle opp plassene som er blitt ledige i løpet av året, og manglet fortsatt en halv plass i desember 2012. Ved utgangen av året hadde vi ingen på venteliste til VTA-tiltaket.

Nye:

Vi har tatt imot 4 nye deltakere i løpet av andre halvår i år. En av disse kun for en kort periode da vedkommende var inne til arbeidsevnekartlegging, mens 3 av de nye er fortsatt i arbeidsaktivitet hos oss.

Sluttet:

4 deltakere har sluttet i 2012. To deltakere har formelt sluttet da de har passert 67 år, og ikke lenger tilhører målgruppen. Den ene av disse uttrykte ganske klart at hun ikke ønsket å slutte, og hennes hjelpeverge klaget på oppsigelsen. Styret besluttet at vi skulle tilby en ulønnet sysselsetting til denne deltakeren. En deltaker sa opp jobben sin selv pga. dårlig helse, og en deltaker var kun inne for en bestemt periode til arbeidsevnekartlegging.

PRODUKSJON/ARBEIDSTRENINGENS ARENAER

Cateringsalget:

Cateringsalget har økt med kr. 5 500,- i forhold til samme periode i fjor, men ligger ca. 23 000,- under budsjett. Dette henger sammen med at vi sluttet å ha fredagsalg til rådhuset på grunn av for få deltakere/ eller deltakere som trenger tett oppfølging fra arbeidsleder.

Kaféen:

Kaféen er godt besøkt, og spesielt ved lunsjtider er det ofte fullt ved alle bord. Salget har også i år økt med ca. kr. 37 000,- i forhold til samme periode i fjor, og overstiger budsjett med kr. 38 838,-.

Luxo:

Ordretilgangen i Luxo svinger, og hittil i år har vi tjent ca. kr. 7 000,- mindre enn fjoråret, men vi er likevel ca. kr. 5 000,- over budsjett.

AVKLARING

Grue Services avklarings-tiltak var i utgangspunktet gruppebasert kurs på 4 uker, men pga. tilbakemeldinger fra NAV Fylket og NAV Controller om at avklarings-tiltaket skulle praktiseres med løpende inntak, har vi gjort dette siden høsten 2011.

Avklaringstiltaket har hatt 51 personer inne i 2012 fordelt på 24 kvinner og 27 menn. 6 av deltakerne fortsatte fra 2011, og 8 deltakere fortsatte over nyttår 2012/13

De 43 som er utskrevet fra kurset, er avklart til følgende tiltak/situasjoner;

1 deltaker til ordinært arbeid uten bruk av lønnstilskudd.	1 mann	
2 deltakere har søkt utdanning dekket av NAV.	2 menn	
5 deltakere har søkt om annet/ aktive løsninger	3 menn	2 kvinner
3 deltakere er søkt til tiltaket arbeidspraksis	1 mann	2 kvinner
8 deltakere er søkt videre til APS	4 menn	4 kvinner
2 deltakere er søkt til AB	1 mann	1 kvinne
1 deltaker er søkt til VTA	1 mann	
5 deltakere er søkt til arbeidsrettet rehabilitering		5 kvinner
7 deltakere er avklart til sykdom/medisinsk/ sosial rehab.	3 menn	4 kvinner
4 deltakere er utskrevet til annet, ingen aktive løsninger	3 menn	1 kvinne
1 deltaker har søkt/ fått uføretrygd		1 kvinne
1 deltaker har gått ut i fødselspermisjon		1 kvinne
1 deltaker har flyttet	1 mann	
2 deltakere er uavklarte	2 menn	

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.

APS – Tiltaket**Deltakere:**

Ved oppstarten i januar 2012 var det 9 deltakere inne på tiltaket, 5 menn og 4 kvinner.

Det har vært 21 deltagere inne på tiltaket totalt gjennom året, 7 menn og 14 kvinner.

12 deltagere er tatt inn i tiltaket i 2012, 2 menn og 10 kvinner.

10 deltagere er skrevet ut i perioden, 3 menn og 7 kvinner.

Ved utgangen av 2012 var det 11 deltakere inne på tiltaket, 4 menn og 7 kvinner.

Årsak til utskriving:

- 1 - utdanning, egenfinansiert.
- 1 - Institusjonstilbud/plassering
- 1 - annet, aktive løsninger
- 1 - fødselspermisjon
- 1 - søkt og fått uføretrygd
- 2 - annet, ingen aktive løsninger
- 1 - flyttet
- 1 - avbrutt
- 1 - vet ikke

Gjennomføring av tiltaket:

Åpningstiden i APS tiltaket er mandag - fredag mellom kl 08.00 – 15.00. Arbeidstiden blir avtalt og tilpasset den enkelte deltager. Grue Service AS spanderer lunsj på deltakerne i APS-tiltaket . Deltakerne tilbereder lunsjen selv og spiser i fellesskap. De som har krav på å få dekket reiseutgifter får dette fra NAV.

2 deltagere som trenger hjelp med teorien til førerkortet har fått det, og 1 deltager har jobbet med NKI-studier underveis i tiltaket. Alle deltagere har samtaler med veileder for gjennomgang av handlingsplan 1 gang i mnd. Avklarings-tiltaket tilbyr også APS-deltakere å delta på ulike opplæringsmoduler i avklarings-tiltaket.

Bilpleie:

Bilpleie-avdelingen var opprinnelig etablert som arbeidsområde for våre VTA-deltakere, men har etter hvert blitt en del av 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 del av et integrert arbeidsfellesskap. Det er 6 deltagere og 1 arbeidsleder fast på bilpleia, (4 VTA-deltagere og 2 APS-deltager), men det varierer litt etter hvor mange som er på jobb/ hva vi har behov for.

Det er laget en beskrivelse av alle arbeidsoppgavene som arbeidsleder gjennomgår med alle. Bilpleia har i hele 2012 hatt 224 biler/traktorer innom bilpleia for ulike gjøremål. I løpet av året har ventetiden variert mellom 2 - 4 uker.

Vaskeri:

Siden starten høsten 2010 har kundemassen økt jevnt og trutt. Det er alt fra duker som skal rulles, store gulvtepper som skal renses, vask av arbeidsklær for 2 faste kunder, samt dyner, puter og jakker for private. Første halvår var det stort sett 3 - 4 damer som gjorde jobben, mens det andre halvår har vært stort frafall av deltakere, og veilederne har måttet ta mye av jobben selv. Vaskeriet ligger dessverre under budsjett (ca. kr. 100 000,-).

Treningscenteret: Avdelingen har ansvaret for oppfølging av renhold, vedlikehold og andre forefallende oppgaver på treningscenteret. Veileder organiserer oppgavene og vi vasker treningscenteret daglig. Det er laget en oppgaveoversikt over hva som skal vaskes for hver dag. Ellers gjøres også andre vaktmester-oppgaver med vedlikehold av bygg og utstyr, og i sommer ble huset malt utvendig.

Andre aktiviteter: Deltakerne har ellers jobbet med flere forskjellige ting. 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 og arbeidet på Luxo.

FAST ANSATTE

NAV påpekte i 2009 at det var for lite atferdsfaglig kompetanse i bedriften. Fra 01.01.10 ansatte vi en atferdsfaglig medarbeider i 100% stilling, og en veileder/pedagog til avklarings-tiltaket i 50% stilling, som også fikk en 30% økning i stillingen fra 01.01.11. De 30% brukes på administrativt arbeid og som coach /administrativ medarbeider på APS og VTA tiltaket.

Rekruttering

På grunn av stor arbeidsmengde i forbindelse med de økede rapporteringskravene (NAV og Equass), samt administrasjon av regninger i forbindelse med treningscenter, avtaler, organisering av bemanning med mer, ble det i 2011 besluttet at det skulle ansettes en 40% sekretær. Våren 2012 har daglig leder og styreleder arbeidet med dette, og ga i juni tilbud om stillingen til en av søkerne. Planen var å starte med ny sekretær etter sommerferien. Dessverre fikk vedkommende også tilbud om stilling i Grue kommune og valgte å takke nei til tilbudet fra oss. Stillingen ble ikke besatt i 2012, da vi ikke fant flere aktuelle blant søkerne, og det ikke var kapasitet til å utlyse stillingen på nytt.

UTDANNING FAST ANSATTE

Daglig leder har deltatt på Atferdsmessa 2012 i regi av NHO arbeidsgiverorganisasjonen atferdsbedriftene, 18. - 20. januar. Denne 3 dagers faglig samlingen hadde undertittelen "ringer i vannet". Samlingens innhold ble blant annet presentert av NHO-direktør Bernander, direktør i atferdsbedriftene, statsråd Hanne Bjurstrøm, Høyre-leder Erna Solberg, medlemmer av Brofoss-utvalget, paneldebatt ved stortingets arbeids- og sosial komité, samt bedrifter og deltakere fra atferdsbransjen. Det hele ble krydret av mer kjente og underholdende forelesere som Nils Arne Eggen, Per Fuggeli, filosof Einar Øverenget og overlege ved hypokonderklinikken Ingvard Wilhelmsen. Dette kostet kr. 7 450,-

I februar deltok en ansatt på ASVLs 1 dags samling om arbeidsevnekartlegging, samt at vedkommende og en kollega deltok på den påfølgende 2 dagers fagkonferansen til ASVL. Dette kostet kr. 10 650,-

I februar/mars 2012 gjennomførte vi opplæring i SMART-konseptet (personlig økonomi), med 5 fast ansatte, under veiledning av vår kollega som hadde tatt kurset i 2011. Dette ble gjennomført uten annet enn materiell-kostnadene og bevertning. (Materiellet var innkjøpt i 2011).

I april var 7 fast ansatte og en vikar med på årets fagdager 19. og 20. april.

Kurset som vi fikk levert av Motiva AS hadde tittelen "Klart jeg kan", og Kjetil Ramberg i Motiva AS var en av utviklerne av metode-verktøyet som vi fikk ta del i. Som arena for kurset hadde vi valgt Skaslien gjestgiveri, og vi hadde invitert med oss deltakere fra Vekst-bedriftene og NAV-kontorene i Glåmdalsregionen. Vi ble totalt 19 deltakere. Kurset kostet kr. 23 200,- for vår del (og vi kunne viderefakturere kr. 31 900,-).

I mai deltok 4 fast ansatte og en vikar på opplæring via video-overføring i personaloppfølgingsprogrammet PAT som vi planla å gå over til i løpet av første halvår. Kr. 20 281,-

I juni deltok 6 fast ansatte og en vikar på førstehjelpskurs, med opplæring i bruk av hjertestarter. Dette i forbindelse med at vi har kjøpt hjertestarter, og nå fikk opplæring i når og hvordan den skal benyttes. Arrangør var firmaet Sikkerhet og beredskap. Kostnad kr. 6 650,-

En ansatt begynte på Barne- og ungdomsarbeider utdanningen i august 2011, i regi av Glåmdal interkommunale voksenopplæring. Vedkommende har hatt skole 1 dag i uken og var ferdig i juni 2012. Utdanningen og bøker ble dekket av fylkeskommunen, og reise dekket den enkelte selv. Bedriften dekket lønn gjennom året, på 1 skoledag i uken, 1 lesedag og 1 eksamensdag.

En ansatt startet på utdanningen Karriereveiledning med 3 dager i april, kurset skulle fullføres med oppfølgingsdag og eksamen 2 dager i september, men oppfølgings-dagen og eksamen ble utsatt pga. for få påmeldte. Vedkommende dekket selv kurs og reiseutgiftene med hjelp fra fagforbundet Lederne, mens bedriften gav fri med lønn.

4. juli hadde vi besøk av representant fra Politiet, som snakket med oss om symptomer og tegn på rus. Nyttig informasjon for oss, og ifølge Strætkvern også nyttig for politiet å samarbeide med vår type virksomhet. Dette var et første møte, og vi avtalte at han skulle komme igjen med mer utfyllende opplæring på et senere tidspunkt.

Alle ansatte og styreleder brukte en dag i forkant av Equass-revisjonen på forberedelser og gjennomgang av dokumenter.

En ansatt har tatt 1. modul av Ledernes nettbaserte lederutviklingskurs, og var ferdig med det 5. nov. 2012, planen er å ta påfølgende modul 2 og 3 våren 2013.

Daglig leder og verneombudet var på HMS-kurs i regi av Glåmdal HMS-tjeneste i uke 45 og 47. Dette ga oss en felles input på kravene til HMS-arbeidet i virksomheten. Kurset kostet oss kr. 5 500,-

Grue Service AS avsatte kr. 150 000,- av overskuddet fra 2010 til en kompetansehevingspott som skulle dekke kompetanseheving over en periode over 3 år.

De individuelle kurs og utdanningstiltak kostet oss kr. 18 100,- i 2012

De kollektive kompetansehevende tiltak kostet oss kr. 33 525,- i 2012

UTDANNING/ FAGLIG PÅFYLL ANSATTE OG DELTAKERE

Mandag 22. oktober hadde vi invitert Livsstil-24 v/Synne Stolpe til å "undervise" om kosthold og ernæring. Fast ansatte hadde opplegg mht. Equass denne dagen, og deltakerne fikk gå på kurs. Tilbakemeldingene i etterkant fra de som hadde vært på kurs var blandet. Noen deltakere uttrykte indignasjon over å bli sendt på kurs sammen med psykisk utviklingshemmede, mens andre deltakere og VTA-ansatte uttrykte alt fra at kurslederen hadde vært grei, at maten var god, og at de hadde lært om hva som var sunn mat. "Hun helse-dama" ble referert i ulike sammenhenger i etterkant.

SOSIALE ARRANGEMENTER

Årets sommertur ble avviklet 15. juni, og turen gikk etter en avstemming blant alle deltakere og ansatte til Oslo med Berg Skysstasjon som transportør og arrangør. Denne dagen var vi på besøk på Teknisk museum hvor vi fikk høydepunkt-omvisning. Vi var også på Skimuseet på Holmenkollen, hvor de som ville kunne gå (kjøre heis) opp i tårnet for å se på utsikten, og kjenne på spenningen i toppen av hoppbakken. Også her hadde vi tilbud om en liten omvisning i musset. Til slutt var vi på Holmenkollen Park hotell hvor vi ble servert en bedre 3 retters middag.

Julebordet i år holdt vi (også etter avstemming) på Skaslien gjestgiveri den 7. desember. Dette var den store julebordhelga (sa de på radioen), og stedet var fullt. Vi hadde booket plass til 42 personer, og hadde fått 4 langbord i den store dansesalen. Dessverre var det flere av de påmeldte som allikevel ikke kom på grunn av sykdom, snøvær med mer. Men vi som var der hadde en fin kveld, med Skasliens gedigne julebord, i selskap med andre bedrifters feststemte og danseglade mennesker.

MARKEDSFØRING

Grue Service AS profilerer virksomheten ved at vi har store skilt som forteller hvor vi er i Næringshagen (kafé, vaskeri og bilpleie), på treningscenteret og på Luxo.

Vi betaler også Grue håndball for å ha vårt skilt oppe i Gruehallen.

Vi har også kjøpt annonseplass + en egen informasjonsside i Aktivitetsplanleggeren som deles ut gratis til alle husstander i Grue, og vi var med på julehilsen i Glåmdalen i desember.

I forbindelse med at vi mottok fondsmidler til treningscenteret fra De gode feer hadde vi avisomtale i både Glåmdalen og Østlendingen. Her formidlet vi at treningscenteret gikk med underskudd og at det var årsaken til at vi ikke hadde kunnet fornye treningsutstyret slik vi kunne ønsket.

FORESPØRSLER

Vi har hatt stor pågang og etterspørsel etter hagearbeid også i år. Dette er et arbeid det er vanskelig å ha en produksjonsplan på, i og med at det er så vær-avhengig. Vi innførte derfor en ny rutine på hagearbeid fra 2012, hvor potensielle kunder kunne skrive seg på liste som interesserte, og vi har kontaktet dem når vi har hatt ledig kapasitet. Dessverre har det vært mye vått vær og deltakerstabiliteten på APS-tiltaket har vært lav, noe som har ført til at vi ikke har utført så mange hageoppdrag i år.

Vi har også fått forespørsel om vidusvask fra regnskapskontoret. Dette har vi ikke kunnet påta oss, da vi har manglet deltakere som kunne vært med å utføre oppgaven.

Grue kommune har også etterspurt kantine på rådhuset igjen, noe vi ikke har kunnet påta oss fordi vi ikke har hatt deltakere med så stor grad av selvstendighet at de har kunnet stå for salget.

LOKALER

Grue Service AS leier totalt 541 m² i Næringshagen, og betaler totalt ca. kr. 700 000,- i husleie, strøm og felleskostnader, vi leier også 112 m² inne på Luxo fabrikken av Grue kommune til ca. 30 000 pr. år. I tillegg eier vi selv 241 m² treningscenter i Bedringens vei.

PROSJEKTER

På grunn av sykemeldinger i staben, innleide vikarer, samt omorganisering i forbindelse med en studiepermisjon, har vi ikke fått søkt på eller gjennomført noen prosjekter i egen regi, men Tunet AS og MjøsAnker AS har tatt initiativ til og invitert oss med på et felles prosjekt i Hedmark. Det gjelder etableringen av et opplæringskontor for lærekandidatordningen. Vi har deltatt på et møte med alle virksomhetene, ASVL, fylkeskommunen og representant fra Opplæringskontoret i Vestfold. Det er et spennende prosjekt som møtes med positiv forventning fra Fylkeskommunen, da de registrerer at stadig flere unge ikke kan stå et i ordinært lærlingeprogram.

1 ansatt hos oss har ansvar for å sjekke Doffin og nettet for øvrig etter utlysning av prosjektmidler, samt gjøre markedsfremstøt mot NAV og andre mht. mersalg. Vi vil fortsette vår jakt etter prosjekter som kan skape et mersalg i virksomheten, og bidra til at vi kan tilby arbeids/attføringstjenester til en større bredde av befolkningen.

KLAGER

Vi har fått noen klager også i 2012.

Februar Bilpleien fikk klage på lakkskade på et panser ved vindusviskeren. Som korrigerende tiltak besluttet vi at vi skulle få trykket opp store vannbestandige plakater med div. informasjon om ting vi må være observante på, bla. forsiktighet ved opptak av vindusvisker, steamer-avstand til bil, og bruk av trappestige.

Mars Under et flytteoppdrag for en av våre deltakere oppsto det skade på to møbel. Som et korrigerende tiltak laget vi et skjema til bruk ved flytteoppdrag, hvor kunden er ansvarlig for forsikring av sine gjenstander under utførelsen av oppdraget.

Mars Bilpleien fikk klage på utført oppdrag, kunden mente at bilen var dårlig polert. Som et strakstiltak polerte vi bilen på nytt, og som korrigerende tiltak må vi fordele arbeidsområdene på bilen på de deltakerne som er der, og bruke kontroll-skjemaet som vi har.

Mars Avklaringsavdelingen får klage fra en deltaker som er uenig i det som står skrevet i rapporten. Som et korrigerende tiltak skal vi bli tydeligere på at rapporten er vår rapport, og at deltakeren ikke nødvendigvis trenger være enig i det som står. Deltaker skal også i forbindelse med rapportgjennomgang gjøres oppmerksom på klagerett.

Mai Bilpleien får henvendelse fra en kunde som savner 2 løse matter fremme i bilen. Kunden forteller også at de hadde levert tilbake et barnesete som de hadde fått igjen for mye. Vi kontakter den kunden som også hadde vært inne samme dagen, og får tilbake mattene.

Juni Bilpleien får henvendelse fra en kunde som savner et par kostbare solbriller. Arbeidsleder som selv ryddet ut av denne bilen, og fulgte prosedyrene er bestemt på at han kun hadde ryddet ut to par barnesolbriller fra bilen. Vi opplyser om dette og refunderer ikke det påståtte tapet.

Etter ferien har det vært lite klager, hvilket er positivt. Kanskje er det slik at synliggjøring av og oppmerksomhet rundt de klagene vi har fått, har hatt en preventiv virkning. Det har kanskje fått oss til å arbeide grundigere og være oppmerksom på alle eventualiteter?

Renholdet på treningssenteret vært et tema denne høsten. Flere har påpekt manglende/dårlig renhold, uten at det er nedtegnet i klageskjema. Vi burde nok ha gjort dette, når det i ettertid viser seg at det ble en del. Årsakene til at det har vært mangelfullt renhold i perioder er at vi har hatt en del sykdom blant de deltakerne som har vært med på renholdet, eller det har også vanskelig å motivere deltakerne til å delta på disse oppgavene.

TRUSLER/ UTFORDRINGER

Oppsigelse Avklaring?

Grue Service AS har som tidligere nevnt slitt med økonomien i Avklaringstiltaket. Vi har erfart hvordan etterbetalig for forbrukte plasser har slått negativt ut, og vi har fått vite at NAV Kongsvinger vil starte eget avklaringstiltak, noe som naturlig nok vil redusere antallet potensielle søkere til oss.

Styret i Grue Service AS vil vurdere hvorvidt vi skal fortsette med dette tiltaket, eller om vi ønsker å si opp avtalen med NAV for dette tiltaket.

Nedbygging av VTA-tiltaket

Siste halvår i 2012 opplevde vi plutselig at det var mangel på søkere til VTA, da to deltakere ble pensjonister og vi fikk en oppsigelse i løpet av kort tid hadde vi ikke lenger tilstrekkelig med deltakere til å få fylt opp plassene våre. Verken NAV Grue eller Grue kommune hadde kvalifiserte søkere til oss, og NAV Controller ga tilbud til andre NAV kontorer om å benytte seg av vår ledige plass. Heller ikke det lykkes, så vi la ut løpesedler og ba om at uføretrygdede på eget initiativ kunne ta kontakt med oss hvis de var interessert i å arbeide hos oss, dette førte heller ikke frem. Pr. 30.12.12 hadde vi 15 personer inne på 14,5 plasser.

Våren 2013 kommer vi til å få to ledige plasser til, og vi er redd det kan bli problematisk å fylle opp plassene nok en gang. Foruten manglende betaling for ikke oppfylte plasser, kan det føre til at plassene blir tildelt andre kommuner i stedet og at vi permanent får redusert tilbudet vårt.

Treningscenteret

Det har som nevnt vært en del klager på dårlig renhold på treningssenteret, noe som (hvis det er en gjengs oppfatning) kan føre til at vi mister kunder og inntekter. Vi vil fokusere på dette i 2013 og forsøke å få til en bedre løsning. Vedlikehold av utstyr må også påregnes.

STYRKER/ MULIGHETER

Hentet fra vår SWOT analyse 08.02.12

Styrker

- Eneste attføringsbedrift i Grue
- Få ansatte, arbeid på tvers og samarbeid
- Stabile VTA deltakere
- Beliggenheten i næringsshagen og på Luxo
- Bedre kommunikasjon med saksbehandlere på NAV

Muligheter

- Være bevisst på å yte god kvalitet til deltakere
- Bruke Equass mer bevisst annenhver onsdag
- Innta en positiv holdning til Equass
- Utvide mht. anbud på tiltaksplasser
- Utvide mht. økning i tiltaksplasser

- Endringsvillige ihht. Stadige NAV ønsker og krav
- Bred kunnskap og erfaring
- Sentral beliggenhet
- Egnede og romslige lokaler
- Mange jobbmuligheter under samme tak
- Godt arbeidsmiljø
- Kompetansehevingsplan
- Korte beslutningsveger
- Individuell tilpassning pga. at vi er så små/få.
- Utvide mht. tiltakstyper (for eksempel AB)
- Holdningsforbedring: Gjøre hver dag bedre enn forrige

PLANER

Rekruttering

Siden 2011 har det vært et vedtak om ansettelse av en 40% sekretær, som en følge av stor administrativ arbeidsmengde og økte dokumentasjons krav i virksomheten. Dessverre har vi ikke fått på plass noen i denne stillingen, det står også på planen for 2013.

HMS-oppfølging

HMS-systemet kom (i samarbeid med bedriftshelsetjenesten) endelig på plass (juni 2012) og tilfredsstillende nå kravene i forskriften. Men pga. ferieavvikling og permisjon ble systemet først gjennomgått og iverksatt fra 31. oktober. På planen i 2013 er gjennomgang og prioritering av tiltak mht. alle kartlegginger og risikovurderinger som ble utført i desember.

Equass

Dessverre fikk vi ikke godkjent ved Equass sertifiseringen 14. og 15. oktober 2012, da revisor ikke var enig i at vi kunne svare ja på 6 av de 100 spørsmålene. 14. mars skal vi ha ny vurdering av de manglende punktene, og kommer til å fokusere sterkt på det fremover. I januar blir det fagdager med temaene brukarmedvirkning og kvalitetssikring.

Opplæringskontor

Grue Service AS planlegger å inngå avtale med øvrige tiltaksbedrifter om opprettelse av opplæringskontor for lærekandidater i løpet av sommeren 2013.

ØKONOMI

	VTA			Avklaring		
	Resultat 2011	Resultat 2012	Budsjett 2012	Resultat 2011	Resultat 2012	Budsjett 2012
INNETEKTER						
Salgsinntekter	658 745,-	687 955,-	665 000,-	-	-	-
Tilskudd	2406 374,-	2421 046,-	2475 000,-	778 680,-	883 973,-	801 400,-
Ref/ Utleie/ annen inntekt.	22 786,-	33 900,-	20 000,-	-	-	-
TOTALSUM INNETEKTER	3087 904,-	3142 901,-	3160 000,-	778 680,-	883 973,-	801 400,-
KOSTNADER						
Varekjøp	199 981,-	217 879,-	213 000,-	-	-	-
Lønn og forsikring	1482 572,-	1614 359,-	1520 000,-	437 645,-	542 890,-	442 000,-
Arb.giv.avg.og pensjon	258 860,-	300 975,-	237 000,-	132 689,-	178 580,-	92 000,-
Andre personalkostnader	67 016,-	64 489,-	167 000,-	-2 309,-	-17 828,-	50 500
Avskrivninger	140 160,-	674,-	178 000,-	-	-	-
Lokalkostnader	313 115,-	373 553,-	460 000,-	114 093,-	113 016,-	110 000,-
Kjøp av mindre utstyr	71 837,-	72 760,-	75 000,-	38 960,-	14 087,-	0,-
Honorarer	72 000,-	85 035,-	90 000,-	21 000,-	20 300,-	20 000,-
Kontorkostnader	62 786,-	95 947,-	85 000,-	60 839,-	120 392,-	70 000,-
Bilkostnader	20 875,-	12 483,-	15 500,-	-	-	-
Reise/diett	50 727,-	37 900,-	35 000,-	-	376,-	2 000,-
Reklame/ representasjon.	4 204,-	8 201,-	10 000,-	2 960,-	4 627,-	5 000,-
Kontingenter	28 406,-	18 820,-	26 000,-	6 984,-	9 510,-	2 500,-
Andre kostnader	13 606,-	31 518,-	15 000,-	7 266,-	7 713,-	11 000,-
Totale kostnader	2786 143,-	2933 340,-	3126 500,-	820 126,-	993 662,-	805 000,-
Totale inntekter +renter	3140 017,-	3192 320,-	3210 000,-	778 680,-	883 973,-	801 400,-
Resultat	353 874,-	258 979,-	83 500,-	-41 446,-	-109 689,-	- 3 600,-

	APS			Treningsssenter		
	Resultat 2011	Resultat 2012	Budsjett 2012	Resultat 2011	Resultat 2012	Budsjett 2012
INNETEKTER						
Salgsinntekter	262 185,-	305 201	465 000,-	164 383,-	247 975,-	240 000,-
Tilskudd	1618 200,-	1675 553,-	1666 746,-	-	-	-
Ref/ Utleie/ annen inntekt.	25 556,-	7 056,-	30 000,-	240 000,-	255 005,-	240 000,-
TOTALSUM INNETEKTER	1905 941	1987 810,-	2161 746,-	404 383,-	502 980,-	480 000,-
KOSTNADER						
Varekjøp	75 581,-	78 530,-	52 500,-	-	9 040,-	-
Lønn og forsikring	919 177,-	1054 920,-	1080 000,-	5 248,-	9 126,-	5 000,-
Arb.giv.avg.og pensjon	176 888,-	179 694,-	201 000,-	551,-	967,-	-
Andre personalkostnader	72 183,-	45 601,-	109 000,-	-	-	-
Avskrivninger	-	-	-	171 384,-	171 384,-	135 000,-
Lokalkostnader	332 187,-	294 641,-	250 000,-	63 054,-	111 896,-	105 000,-
Utstyr + rep / vedlikehold	56 672,-	125 768,-	110 000,-	140 928,-	46 922,-	40 000,-
Honorarer	40 200,-	43 800,-	42 500,-	40 200,-	44 200,-	29 000,-
Kontorkostnader	49 862,-	74 163,-	65 000,-	1 569,-	-	2 000,-
Bilkostnader	53 157,-	16 727,-	30 000,-	-	-	-
Reise/diett	1 736,-	88,-	20 000,-	-	-	-
Reklame/ representasjon.	3 759,-	3 701,-	5 000,-	3 618,-	900,-	10 000,-
Kontingenter	13 988,-	10 630,-	15 000,-	-	-	-
Andre kostnader	6 919,-	3 832,-	11 500,-	16 579,-	14 774,-	44 000,-
Totale kostnader	1802 307,-	1932 096,-	1991 000,-	443 130,-	409 209,-	370 000,-
Totale inntekter	1905 941,-	1987 810,-	2161 746,-	404 383,-	502 980,-	480 000,-
Resultat	103 634,-	55 714,-	170 746,-	-38 747,-	93 771,-	110 000,-
			Rentekostnad/ Resultat	79 441,-	87 396,-	90 000,-
				-118 188,-	6 375,-	20 000,-

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 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

Oversikt omsetning – resultat 2012 -

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Omsetning	6517 664,-							
Resultat	211 378,-							
Egenkapital	1966 963,-							
Ansatt årsverk	7,1							
VTA-deltakere	14,5							
Avklaring plass	6 Tilleggstilsagn på 3 ekstra aug-des.							
APS - deltakere	10							
Årsak økning	Fjordårets resultat er udisponert							
Annet	Manglet VTA-søkere. Ga mindre tilskudd.							

Fraværstatistikk første halvår 2012

01.01- 30.06. 2012	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	
Kolonne	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:										
menn	632,4	594,4	9	5	0	14	0	24	0	38
kvinner	760	680	20	24	0	44	0	36	0	80
Funksj./arbeidsledere:										
menn	347	228	1	54	0	55	2	62	0	119
kvinner	583,6	484,6	9	18	69	96	3	0	0	99
SUM	2323	1987	39	101	69	209	5	122	0	336

Sykefraværet 1. halvår 2012 er på 9% i år, mot 9,2% samme periode i fjor.

Inkludert permisjoner og fravær ved barns sykdom har det totale fraværet i virksomheten økt fra 11,9% samme periode i fjor til 14,5% hittil i år.

VTA deltakerne (som er 15 personer) har redusert sitt sykefravær fra 136 dager i fjor (10%) til 58 dager på samme periode i år (4,2%), og det totale fraværet er redusert fra 170 dager i fjor (12,5%) til 118 dager på samme periode i år (8,5%).

Fast ansattes (som er 8 personer) har økt sykefraværet fra 60 dager i fjor (7,8%) til 151 dager samme periode i år (16,2%).

Det skyldes at to medarbeidere har vært langtidssykemeldte. Årsakene til sykefraværet er kjent for oss og arbeidsmiljøfaktorer er oppgitt som årsak i et av tilfellene.

Fast ansattes fravær inkl. permisjoner og fravær ved barns sykdom har økt fra 85 dager i fjor (10,9%) til 218 dager på samme periode i år (23,5%).

Det skyldes i hovedsak at en ansatt var i utdanningspermisjon årets 4 første mnd.

Fraværstatistikk 2012 - hele året

	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	
Kolonne	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:										
menn	1084,6	981,6	14	5	0	19	0	84	0	103
kvinner	1232,8	1021,8	49	39	84	172	0	39	0	211
Funksj./arbeidsledere:										
menn	568	428	1	68	0	69	8	63	0	140
kvinner	1022,4	875,4	15	41	85	141	5	1	0	147
SUM	3907,8	3306,8	79	153	169	401	13	187	0	601

Sykefraværet samlet for alle ansatte for hele 2012 er på 10,25% i år, mot 8,5% samme periode i fjor.

Inkludert permisjoner og fravær ved barns sykdom har det totale fraværet i virksomheten økt fra 12,65% samme periode i fjor til 15,4% totalt i år.

VTA deltakerne (som har vært fra 13-15 personer i 2012) har økt sitt sykefravær fra 172 dager i fjor, til 191 dager på samme periode i år, og det totale fraværet er økt fra 268 dager i fjor til 314 dager i samme periode i år. Kvinnene står for hovedvekt av sykefraværet, mens mennene i realiteten har lavere sykefravær enn i fjor, men er de som står for det meste av permisjonsfraværet.

Fast ansattes (som er 8 personer) har økt sykefraværet fra 179 dager i fjor til 210 dager samme periode i år.

Dette henger i hovedsak sammen med langtidssykemeldingene vi hadde første halvår.

Fast ansattes fravær inkl. permisjoner og fravær ved barns sykdom har økt fra 255 dager i fjor til 287 dager på samme periode i år.

Det skyldes i hovedsak at en ansatt var i utdanningspermisjon årets 4 første mnd.