

ÅRSRAPPORT 2013

for

Grue Service AS
- en Vekst  bedrift

Sitat:

Livet er ikke: som det var meningen det skulle bli.
Det er som det er!
Det er måten du takler det på, som teller.

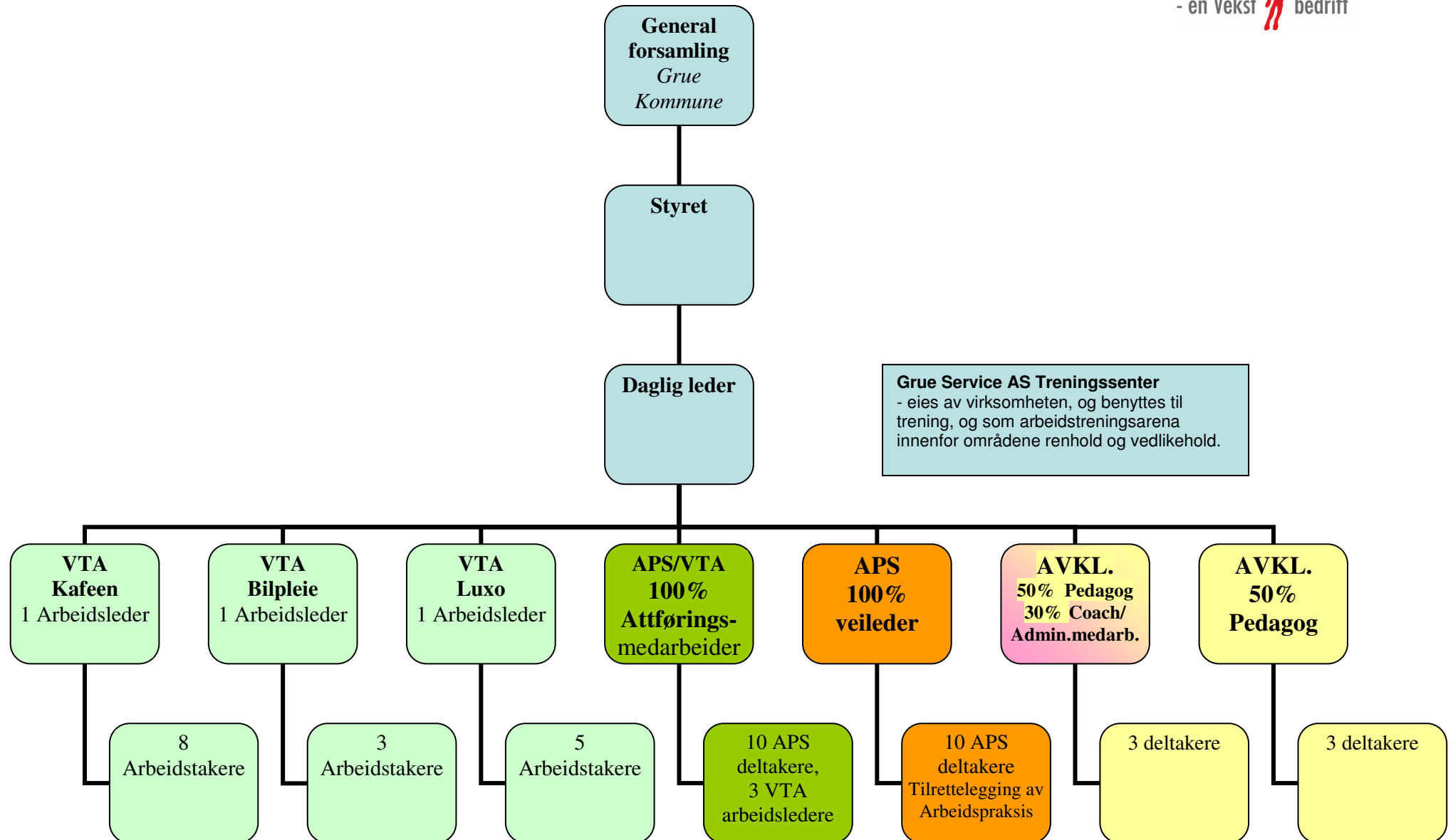
- Virginia Satir

Forside	s. 1
Innholdsfortegnelse	s. 2
Organisasjonskart	s. 3
Om Grue Service AS	s. 4
Økonomi	
Forretningsidé	
Verdisyn	
Visjon	
Fast ansatte	
VTA -Ansatte (tiltaksdeltakere)	s. 5
NAV / Rådgivende utvalg	
Hva har skjedd så langt i 2013	s. 6
Styret	
Forholdet til NAV	
Tiltakene	s. 7
VTA	
Avklaring	s. 8
APS	s. 9
Treningscenter	s. 10
Fast ansatte	
Utdanning fast ansatte	
Sosiale arrangementer	s. 11
Markedsføring	
Forespørsler	s. 12
Lokaler	
Prosjekter	
BATT (benchmarking i attføringsbransjen)	s. 13
Klager	
Skader	
Trusler /Utfordringer	s. 14
Økonomi	s. 15
Oversikt omsetning – resultat 2004 – 2013	s. 16
Fravær 1. halvår 2013	s. 17
Fravær hele året 2013	s. 18
Planer 2014	s. 19

ORGANISASJONSKART 2013

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, 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.

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

APS tiltaket er også 100% statlig finansiert, og 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 9 fast ansatte, disse er;

VTA-tiltaket

1. 80% (tidligere 100%) avdelingsleder har vært med siden starten i 1990. Vedkommende fungerte også som konstituert daglig leder i 3 år.
2. 100% stilling som Daglig leder ble tilsatt fra 16. juni 2003. (Fordeles på VTA og APS avdelingene)
3. 100% (fom. 01.10.10) arbeidsleder ble ansatt 01.03.09 etter interne omrokkinger.
4. 100% arbeidsleder ved Grue Services LUXO produksjon, tidligere ansatt i Luxo Norge AS, hos oss fra 01.06.10.
5. 50% assistent ved kafé / catering / skolekantine ble ansatt 07.11.13

APS –tiltaket:

6. 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.
7. 100% stilling som attføringsfaglig medarbeider ansatt fra 01.01.10 (50/50% på APS/VTA –tiltaket).

Avklaringstiltaket

8. 50% stilling som pedagog/veileder i avklaringstiltaket, begynte 12.03.07.
9. 50% stilling som pedagog/veileder ansatt fra 01.01.10. (utvidet med 30% stilling fra 01.01.11 VTA/APS)

VTA-ANSATTE (tiltaksdeltakere)

Grue Service AS er godkjent for **15 VTA-plasser** fra NAV. I 2013 har det vært inntil 17 personer ansatt i tiltaket (to personer deler en 100% plass med 49% hver). 5 deltakere har vært med siden 1991.

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 gi hverandre tilbakemeldinger hvis det var noe spesielt.

Det er nå tatt opp igjen faste kvartalsvise møter mellom NAV lokalt, en representant fra kommunen og Grue Service AS hvor vi gjennomgår VTA-deltakerlister, og prioriteringer mht. inntak og utskrivninger.

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

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

NAV Kontroller, Ivar Askautrud Eriksson ved NAV Kongsvinger, har for øvrig også mottatt alle styreinnkallinger og protokoller til orientering.

Hva har skjedd i 2013

Grue Service AS ønsker med dette å informere eiere, ansatte, NAV og andre interesserte om drift og utvikling i selskapet i 2013.

STYRET

Generalforsamling: Den 04.06.13 gjennomførte vi generalforsamling med ordfører Niels Ferdinand Rolsdorph. Styreleder Aud Haugsbø ble valgt til møteleder. Generalforsamlingen behandlet ordinære saker som: valg av styremedlemmer og varamedlemmer, regnskap 2012, styrets årsberetning, styregodtgjørelse, og orienteringssaker; Årsrapport fra Grue Service AS.

Styret i Grue Service AS forble uforandret fra i fjor, og består av følgende personer:

Styreleder Aud Haugsbø, nestleder Hanne Stangnæss og styremedlemmer Per Ivar Bekk og Tommy Antonsen, varamedlem 1. Liv Bekkesletten og varamedlem 2. Ingar Fjørtoft.

Det er avholdt 9 styremøter i 2013, hvorav et var ekstraordinært vedr. fortsatt drift av Avklarings tiltaket, og et vedr. opprettelse av et opplæringskontor for lærekandidater, hvor saksutredningen foregikk pr. mail. (Omtale av nevnte saker, kommer i egne avsnitt).

Styret har funnet en hensiktsmessig arbeidsform, og har normalt faste temaer for møtene.

Vår møteplan ser 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

FORHOLDET TIL NAV

NAV er vår største kunde. Vi leverer tjenester i form av arbeidspraksis (APS), avklaring og varig tilrettelagt arbeid (VTA) for en stor gruppe mennesker, 83 personer totalt har vært ansatt på VTA, eller deltatt i annet tiltak hos oss gjennom året. Tilbakemeldingene fra de lokale NAV kontorene som vi samarbeider med er jevnt over positive, og 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 mars. Etter sommeren har det ikke vært møter med NAV da kontroller sluttet i stillingen, og NAV Kongsvinger ikke fikk ansatt ny kontroller innen utgangen av året.

Omorganisering av Avklarings-tiltaket

Avklaringstiltaket vårt har gått med relativt store underskudd hvert år fra 2008 - 2012, noe vi mener kommer av at tiltaket er underbetalt mht. det NAV betaler pr. plass, eller også at vi er overbemannet mht. de 6 plassene vi er godkjent for. Fordi NAV stiller relativt store forventninger og krav gjennom kravspesifikasjon (vedrørende rutiner, faglig innhold og metoder, samt rapportering) og avtale med resultatkrav, har vår bemanning med to pedagoger i 50% stilling vært nødvendig etter vårt skjønn.

Vi hadde flere møter med NAV på ulike nivåer fra region til Fylket uten å få gehør for problemet, eller en løsning på dette med en tildeling av flere plasser. Styret og/eller daglig leder gjennomførte også flere møter med kommunestyret og/eller ordfører hvor vi pekte på at dette var brudd på Forskrift om arbeidsrettede tiltak, fastsatt av Arbeids- og inkluderingsdepartementet (nå Arbeidsdepartementet) 11. desember 2008, hvor det pekes på at kryssubsidiering på tvers av tiltak ikke skal forekomme. Kommunestyret vedtok at Grue Service AS evt. måtte avvike tiltaket hvis det ikke lot seg gjøre å drive innenfor forskriften. Styret besluttet etter flere drøftelser i løpet av første halvår at vi måtte redusere bemanningen i tiltaket.

I forbindelse med tegning av ny avtale 13. juni, informerte vi NAV om at vi vil redusere bemanningen i Avklaringstiltaket fra 100 til 70% stilling fra og med 01.01.14. De ansatte gjennomførte andre halvår prosjekter som 1). så på hvordan avklaring skulle organiseres i fremtiden, og 2). hvordan vi skulle nyttiggjøre oss av den ekstra pedagogressursen annet sted i virksomheten. Resultatet ble å beholde en 50% pedagog og en 20% medarbeider med hovedfokus på treningsveiledning i tiltaket. Den andre pedagogen blir overført til APS tiltaket som attføringsfaglig veileder.

Avklaring og oppfølging i egen regi i NAV Kongsvinger

Fra 1. april 2013 startet NAV Kongsvinger et treårig forsøksprosjekt med avklarings- og oppfølgings oppgaver selv. Det vil si at vi ikke lenger får søkere til avklaring fra Kongsvinger, og har altså mistet noe av "kundegruppen" vår.

NAV har ansatt egne prosjektmedarbeidere i den nye enheten, og driver nå prosjektet som etter 3 år skal evalueres og sammenliknes med resultatene fra en Attføringsbedrift.

Vi må påpeke at NAVs egen enhet har helt andre forutsetninger enn Vekst- og Attføringsbedriftene.

1. De er for eksempel ikke underlagt kravet om kvalitetssikring med ekstern revisor (ref. Equass), med alt hva det innebærer av byråkrati.
2. De har tilgang til videreføringer til andre tiltak, (også når det for alle andre var stopp i bruk av arbeidspraksis i ordinær virksomhet, fikk de dispensasjon fra arbeidsdirektoratet).

Dette blir kritisert fra arbeidsgiverorganisasjonene ASVL og Attføringsbedriftene som en snikinnføring av Brofossutvalgets modell 2. (hvor NAV på sikt tar over mer av attføringsarbeidet selv, med tidlig utplassering i ordinært arbeidsliv), og en stortingsmelding om hvordan den fremtidige arbeidsmarkedspolitikken skal være ble etterlyst. Stortingsmeldingen om arbeidsmarkedspolitikken ble sluppet før valget i september, så trukket tilbake igjen etter regjeringsskiftet.

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 skiller mellom hel og halv plass (hel og halv betaling avhengig av om deltaker har avtale om å arbeide over eller under 17 timer pr. uke) i APS og VTA tiltakene.

Etterbetalingen har medført at vi har fått en mer uforutsigbar inntekt, da denne i stor grad avhenger av antallet søkere som henvises fra NAV. Vi hadde forstått det slik at overforbruk en periode kunne dekke opp for underforbruk en annen periode, men slik ble det ikke. Vi har opplevd å bli trukket både for underforbruk og for overforbruk. Det hevdes fra NAV at vi kun får refusjon i hht. tilsagnet vi har fått, og at vi er ansvarlig for å ikke ha et overforbruk på plassene (altså flere personer inne enn det vi har fått tilsagn om). Vi opplever dette som urimelig så lenge det er NAV som søker inn deltakerne.

Kvalitetssikringssystemet (Equass), som avtalen med NAV sier at vi må ha, dreier seg om 100 spørsmål som skal dokumenteres med referat fra møter, drøftinger, undersøkelser, samtaler eller intervjuer i forhold til brukere/deltakere, eiere, NAV og andre. Dette gir fortsatt et merarbeid i form av store dokumentasjonskrav for en liten bedrift som vår.

Grue Service AS ble første gang sertifisert i Equass 08.11.10, med re- sertifisering 14. og 15. oktober 2012. Dessverre fikk vi nei på 6 av 100 spørsmål og måtte opp til ny sertifisering på dette 14. mars 2013, men da besto vi med glans.

Våre kontaktpersoner i NAV er, etter at Controller Ivar Askautrud Eriksson sluttet sommeren 2013, Pål Aasvangen ved NAV Kongsvinger. Ellers opplever vi at vi har tett og god samhandling med saksbehandlere i de ulike NAV-kontorene.

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 hatt 17 deltakere i VTA tiltaket i 2013.

5 av disse har vært ansatt siden vi startet 01.01.1991.

Pr. 31.12.13 var det 16 deltakere inne som fyller 15 plasser.

5 kvinner og 1 mann arbeider med kjøkken, kafé og kantine.

1 kvinne og 5 menn jobber på vår Luxo avdeling,

4 menn jobber i vår bilpleieavdeling.

Tilfredshetsundersøkelser, medarbeidersamtaler og samtaler i det daglige tilsier at det er stor grad av trivsel i arbeidstakergruppa, men dessverre har vi hatt stort sykefravær og bruk av permisjoner i denne gruppen i 2013. Det betyr at de som har vært på jobb og arbeidslederne har fått noen ekstra utfordringer mht. oppdragsutførelse.

Deltakerne i VTA tjener kr. 19,- pr. time i motivasjonstillegg, samt at de som har lang vei, og kjører selv til og fra jobb får dekket litt av reisekostnadene. Reisegodtgjørelsen blir også registrert som inntekt, som bedriften og den enkelte må skatte av.

Venteliste:

I 2013 har vi hatt 1 person på venteliste, vedkommende ble tatt inn over nyttår i 2014 da vi fikk en ledig plass pga. avslutning av deltaker som ikke benyttet seg av tiltaksplassen sin. Pr. januar 2014 er det to søkere på venteliste, og vi har to deltakere som er syke og ikke benytter plassen sin. Det vurderes kontinuerlig om det er riktig å skrive ut disse. Ellers er det ingen av nåværende VTA-deltakere som har uttrykt ønske om å komme ut i VTO (varig tilrettelagt i ordinær virksomhet), og den neste VTA-deltaker som skal gå av med pensjon fyller ikke 67 år før i desember 2014.

Nye:

Vi har tatt imot 2 nye deltakere. En arbeider på Luxo og en er på kjøkken/kafé.

Sluttet:

1 deltaker sluttet ved fylte 67 år i mai, og 1 deltaker ble avsluttet pr. 31.12.13 pga. langt ulegitimert fravær.

PRODUKSJON/ARBEIDSTRENINGENS ARENAER

Cateringsalget:

Cateringsalget har økt med kr. 37 839,- i forhold til samme periode i fjor, og ligger ca. 15 000,- over budsjett. Dette henger sammen med at vi startet levering av skolekantine 2 dager i uken fra september 2013. Totalt i år har vi solgt mat ut av huset for kr. 189 990,-.

Kaféen:

Kaféen er også svært godt besøkt, og spesielt ved lunsjtider er det ofte fullt ved alle bord. Salget har økt med ca. kr. 18 600,- i forhold til samme periode i fjor, og overstiger budsjett med ca. kr. 37 500,-.

Luxo:

Ordretilgangen i Luxo svinger, og i år har vi tjent ca. kr. 10 000,- mindre enn fjoråret, og vi er ca. kr. 3 000,- under budsjett.

AVKLARING

Avklaringstiltaket har hatt 45 personer på tiltak i 2013 fordelt på 26 kvinner og 19 menn. 8 av deltakerne fortsatte fra 2012, og 6 deltakere fortsatte over i 2014. Det er hurtigere gjennomstrømming av deltakere i dette tiltaket, enn i øvrige tiltak i virksomheten, og gjennomsnittelig oppholdstid i tiltaket har vært 8 uker.

Grue Service AS er en av få bedrifter som tidligere praktiserte avklaring på 4 uker, som et gruppebasert kurs, men pga. nye føringer i kravspesifikasjonen, om at avklarings-tiltaket skulle praktiseres med løpende inntak, har vi gjort dette siden høsten 2011. Vi har til gjengjeld fått bruke inntil 12 uker pr. deltaker hvis det har vært behov for et lengre avklaringsløp, noe det ofte har vært når bestillingene lyder på for eksempel avklaring av restarbeidsevne. Dette gir anledning til å få testet ut den enkeltes arbeidsevne i ren arbeidspraksis over tid.

39 personer er utskrevet fra kurset i perioden, disse er avklart til følgende tiltak/situasjoner;

2 deltakere har søkt utdanning dekket av NAV.	1 mann	1 kvinne
2 deltakere er søkt til Arbeid/trygd kombinasjon	1 mann	1 kvinne
3 deltakere er søkt til annet/ aktive løsninger	1 mann	2 kvinner
1 deltaker er søkt til tiltaket arbeidspraksis	1 mann	
8 deltakere er søkt videre til APS	5 menn	3 kvinner
1 deltaker er søkt til AB		1 kvinne
4 deltakere er søkt til arbeidsrettet rehabilitering	3 menn	1 kvinne
12 deltakere er avklart til sykdom/medisinsk/ sosial rehab.	5 menn	7 kvinner
1 deltaker er utskrevet til annet, ingen aktive løsninger	1 mann	
5 deltakere har søkt/ fått uføretrygd	1 mann	4 kvinner

Avklaringstiltaket har hittil hatt en 100% stilling fordelt på to personer (med bred pedagogisk utdanning og erfaring) i 50% stilling hver, men på grunn av kontinuerlige underskudd i tiltaket vil det fra nyttår 2013/14 bli en 30% reduksjon i personalressursene.

APS – Tiltaket

Deltakere:

I januar 2013 var det 11 deltakere inne på tiltaket, 4 menn og 7 kvinner.

Det har vært 21 deltagere inne på tiltaket totalt hittil i år, 10 menn og 11 kvinner.

10 deltagere er tatt inn i tiltaket i gjennom året, 6 menn og 4 kvinner.

10 deltagere er skrevet ut i perioden, 4 menn og 6 kvinner.

Ved utgangen av 2013 var det 11 deltakere inne på tiltaket, 6 menn og 5 kvinner.

Årsak til utskrivning:

1 - Ordinært arbeid med lønnstilskudd fra NAV	1 mann	
1 - Arbeid / trygd kombinasjon		1 kvinne
3 - Sykdom/medisinsk/sosial rehabilitering	1 mann	2 kvinner
1 - Institusjonstilbud/plassering		1 kvinne
3 - Annet, ingen aktive løsninger	2 menn	1 kvinne
1 - vet ikke		1 kvinne

Vi er fornøyd med at to deltakere er utskrevet til det ordinære arbeidsmarkedet. Den ene er i 100% jobb på en lokal virkesomhet, og den andre er i 50% assistent-stilling hos oss.

Vi er ikke så fornøyd med resultatet for en av de som ble utskrevet til: annet, ingen aktive løsninger, da vi i utgangspunktet hadde ordnet videre praksisplass i en butikk for vedkommende, etter avtale med saksbehandler i NAV. Avtalen ble så omgjort da NAV ikke lenger hadde penger til praksisplasser.

De to andre deltakeren som ble skrevet ut til: annet, ingen aktive løsninger, hadde rusproblematikk og lot seg ikke rehabiliterer gjennom tiltaket.

Det har også vært svært syke deltakere i APS-tiltaket. De er blitt utskrevet på grunn av behov for behandling.

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 dekker utgiftene til lunsj for 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.

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 og noen av 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 kan variere litt etter hvor mange som er på jobb/ hva vi har behov for.

Det er laget en arbeidsbeskrivelse for alle arbeidsoppgavene i bilpleien som gjennomgås av arbeidsleder med alle.

Bilpleia har hatt 237 biler/traktorer inne for ulike gjøremål i 2013, mest i vask/polering. Det var stille fra midten av januar til midten av februar, men siden da og året igjennom har ventetiden variert mellom 2 - 4 uker.

Ordretilgangen i bilpleia svinger og er ofte styrt av vær og føreforhold, videre er det noe styrt av hvor mange biler vi "tør" påta oss i perioder med mye fravær blant deltakere. Vi har hatt en inntekt før mva. på kr. 147 021,-, det er ca. kr. 38 500,- mindre enn fjoråret, og kr. 33 000,- under budsjett.

Vaskeri:

Siden starten høsten 2010 har antall kunder økt. Det er alt fra duker som skal ruller, store gulvtepper som skal renses, vask av arbeidsklær for 2 faste kunder, vask av hestedekken, samt dyner, puter og jakker for private.

Vi har tjent kr. 69 810,- på vaskeriet i 2013, det er ca. kr. 19 000,- mer enn samme periode i fjor, men vi er fortsatt kr. 30 000,- under budsjett. Her er også ordretilgangen noe svingende avhengig av kundepågangen.

Første halvår har de fleste APS deltakere vært ute i praksis i ordinære virksomheter eller i andre interne avdelinger, og veilederne måtte ta mye av vaskerijobben selv, da vi ellers var redd for å miste kundegrunnelaget i

dette arbeidstreningsområdet. Andre halvår var det mer stabilitet med deltakere internt og 2 - 3 deltakere bisto i vaskeriarbeidet i løpet av uken.

Treningscenteret: APS avdelingen har hatt 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 sommeren 2012 ble huset malt utvendig.

Andre aktiviteter: Deltakerne har ellers jobbet med ulike ting. Arbeidslederne tilrettelegger for at det skal bli et variert tilbud til alle. De har hatt hagearbeid, transport- og flytteoppdrag, arbeidet på bilpleie, kantine, kjøkken, kontorarbeid og på Luxo.

TRENINGSSENTER

Grue Service AS har drevet treningscenteret i 3,5 år, etter overtakelsen fra Storli 1. august 2010. Det har medført mange nye oppgaver for oss. Våre arbeidstakere har oppgaver med renhold, gressklipping og annet vedlikeholdsarbeid.

De foregående årene har vi hatt forholdsvis store utlegg på reparasjon/oppgradering av huset og utstyret. I perioder har det vært store oversvømmelser i kjelleren, og vi måtte investere i en ny og større pumpe i overvannskum.

I 2013 er endel utstyr byttet ut ved at vi fikk nye spinning-sykler fra De gode feers fond, Grue Lions og Grue sanitetsforening. Vi har fått på plass nytt og mindre tidkrevende registrerings og fakturerings-system etter at en gruppe Avklaringsdeltakere jobbet med det som prosjekt, og vi har fått trukket om flere av putene på treningsapparatene hos møbelsnekker, fått utført duggnad av en gruppe russejenter, og vi hadde service og renhold på ventilasjonsanlegget.

På grunn av store kostnader har vi ikke lyktes å få positive tall ved driften av senteret, men det ser ut til å gå rette veien nå. Leiekontraktene vi har med fysioterapeutene fungerer tilfredsstillende for vår del, og er et nødvendig tilskudd til økonomien. Fra og med 1. september har vi også økt utleieprisen i hht. konsumprisindeks.

Vi er glade for at vi i dag har et treningstilbud til alle våre deltakere. Enten de er på VTA, APS eller avklaring så har de i dag mulighet å trene en time i arbeidstiden hver uke, og ellers gratis 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 økt kundemassen til treningscenteret, ved at vi har avtale med nøkkelpersoner som påser at det blir slukket og låst på kveldene. Vi har også hatt et samarbeid med Norsk folkehjelp i Grue ved at de bisto oss og holdt åpent på kveldstid i juni, juli og august.

FAST ANSATTE

Rekruttering

På grunn av stor arbeidsmengde på daglig leder ble det i 2011 besluttet at det skulle ansettes en 40% sekretær. Stillingen ble ikke besatt i 2012, til tross for utlysning og omfattende rekrutteringsarbeid. Men vi greide å ta unna det som "måtte" gjøres til enhver tid ved hjelp av kollegaer og praksisdeltakere fra APS og Avklaring. Sekretær-behovet er også blitt mindre da vi sommeren 2013 investerte i dataprogrammer som HMS-håndbok, Personal-håndbok og styreplan.

Den vakante sekretærstillingen ble bestemt omgjort til en assistent-stilling på kjøkkenet, da det etter etablering av skolekantine ble et større behov for det. Fra 7. november kunne vi styrke staben med en 50% assistent-stilling.

UTDANNING FAST ANSATTE

Daglig leder har gjennomført NLP Master practitioner utdanning i løpet av våren, og en siste sertifiserende coachingsamtale ble gjennomført 12. og 13. desember 2013. Kurset hadde en total kostnad på kr. ca. kr. 54 000,- inkl. reisekostnader. Grue Service AS har bidratt med kr. 14 000,-, fagforbundet Lederne har bidratt med kr. 30 000,- og daglig leder har egenfinansiert ca. kr. 10 000,-

I januar deltok alle ansatte to dager på kurs i kvalitetssikring i praksis og verktøykassen for brukermedvirkning. Vi sto selv for arrangementet, og leide en bil, hotell og foredragsholdere. Dette arrangementet hadde en total kostnad på kr. 26 065,- (kr. 3 259,- pr. ansatt).

I løpet av januar til april tok en ansatt det nettbaserte kurset Kommunikasjon for ledere i regi av fagforbundet Lederne. Kurset er gratis for medlemmer.

I februar deltok en av våre ansatte på 3 dagers grunnkurs i industrivern. Dette kostet oss kr. 4 550,-
I mai var vedkommende på opplæring om Prader Willis syndrom i regi av Frambu senter for sjeldne sykdommer. Dette kurset kostet oss kr. 400,-

I mars deltok en av våre ansatte på temalunsj i regi av Hamarregionen utvikling. Foredraget handlet om hvordan besvare anbud. Deltakelsen kostet kr. 300,-

I mai og juni deltok en av pedagogene våre på kurs i motiverende intervju, med tanke på å gi opplæring videre til øvrige ansatte etter endt opplæring. Kurset var gratis og ble tilbudt oss av Nasjonalforeningen for folkehelsen.

I mai deltok en av våre ansatte på en halv dags IA kurs om leder og medarbeiderskap. Dette var et gratis kurs.

I august deltok Styret og alle fast ansatte på kurs innen kommunikasjon med psykolog og styremedlem Tommy Antonsen i Norsk psykologassistanse AS. Kurset ble holdt på Finnskogtoppen velværesenter og de som ønsket kunne overnatte og benytte stedets fasiliteter. Dette kostet ca. kr. 20 000,- totalt

Vi har arbeidet med kompetanseheving i ledergruppa som helhet, og har innført en langdag i måneden hvor vi veksler på å ha ansvar for deling av kompetanse med hverandre.

Grue Service AS avsatte kr. 150 000,- av overskuddet fra 2010 til en kompetansehevingspott som skulle dekke kompetanseheving over en periode på 3 år, dette er brukt opp i 2013.

De individuelle kurs og utdanningstiltak har kostet virksomheten kr. 19 250,- i 2013.
De kollektive kompetansehevende tiltak har kostet oss kr. 46 065,- i 2013.

SOSIALE ARRANGEMENTER

Sommerturen i år ble avviklet 9. august, og gikk til Drøbak og Oskarsborg festning. Vi hadde i forkant hatt avstemning blant alle deltakere og ansatte. Berg Skysstasjon var som vanlig transportør og arrangør. Tilbakemeldingene i etterkant var positive. Alle hadde kost seg på turen, og vi lærte masse av guiden som var med oss rundt på festningen og fortalte historien.

Julebordet i år (den 13. desember) var på Skaslien gjestgiveri hvor flere andre lag og arbeidsplasser også hadde sine julebord. Alle ansatte og deltakere var med å bestemme at det var dit vi skulle, og det så ut til at alle koste seg også i år.

MARKEDSFØRING

Grue Service AS bruker bevisst ikke store summer på annonsering og markedsføring, men profilerer virksomheten ved at vi har store skilt som forteller hvor vi er i Næringshagen (kafé, vaskeri og bilpleie), på treningssenteret og på Luxo.

Vi får stadig telefonhenvendelser fra internetselskaper som vil at vi skal betale for profilering på sidene deres. Dette er noe vi har sagt konsekvent nei til, med begrunnelse om at vi er tjenesteytere i et lite lokalmarked med ca. 5000 innbyggere, og at de som ønsker å nå oss finner oss på vår egen nettside, eller blant Vekst-bedriftenes oppføringer.

Det vi har valgt å kjøpe av markedsføring, dreier seg i hovedsak om å ha vårt skilt oppe i Gruehallen, noe vi betaler Grue håndball kr. 2000,- for. Vi har også kjøpt annonseplass + en egen informasjonsside i Aktivitetsplanleggeren som deles ut gratis til alle husstander i Grue a kr. 11 000,-.

I mai fikk vi også et stort avisoppslag i Glåmdalen i forbindelse med at vi hadde fått avtale med Norsk Folkehjelp i Grue om samarbeid med åpningstider på treningssenteret. Samme måned hadde vi også omtale av 3 APS deltakere som nå var ute i arbeidspraksis i ordinær virksomhet. Den siste artikkelen fikk også positiv omtale via lederen i Glåmdalen påfølgende dag.

Dette er en positiv (og gratis) markedsføring som vi har som et av våre langsiktige mål i Equass sammenheng: *Vi skal ha hatt minst 5 positive medieomtaler om en eller flere av våre aktiviteter i løpet av perioden (03.2013 - 03.2015).*

FORESPØRSLER

Vi har hatt noe pågang og etterspørsel etter hagearbeid også i år, men fordi vi innførte en ny rutine på hagearbeid fra 2012, hvor potensielle kunder kunne skrive seg på liste som interesserte, og vi kontaktet dem når vi hadde ledig kapasitet, har det vært mindre pågang i år. Det er klart at de som har behov for hjelp trenger en fast avtale, og det greier vi ikke å gjennomføre med tanke på usikkerhet mht. været og oppmøtet fra deltakere. Vi har kun to faste klippeoppdrag i år, og det er vårt eget på treningssenteret, samt hos H-profil på Kirkenær og Grinder.

Det har også vært flere som har ytret ønske om helgeåpent treningssenter. Det er noe vi skal se om vi kan få en ordning på hvis det er mange nok som melder interesse for dette.

Skolekantinene ble evaluert i desember, også her ønskes mer enn vi har kapasitet på å levere i dag. De ville gjerne at vi kom mer enn to dager i uken.

LOKALER

Grue Service AS leier totalt 541 m² i Næringshagen, og betaler årlig ca. kr. 800 000,- 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 treningssenter i Bedringens vei.

PROSJEKTER

Opplæringskontor

Vi er fortsatt med TUNET AS og MjøsAnker AS i prosjektet med etableringen av et opplæringskontor for lærekandidatordningen i Hedmark. 13 Vekst- og attføringsbedrifter samarbeider om dette. Prosjektet har blitt møtt med positiv forventning fra Fylkeskommunen, da de registrerer at stadig flere unge ikke kan stå i et ordinært lærlingeprogram. Til tross for at vi ikke kom til enighet om pris, etablerte vi et felles opplæringskontor, som vi kalte HOLK AS (Hedmark opplæringskontor for lærekandidater). Dette for å i det hele tatt kunne forhandle med fylket om godkjenning.

NAV fylket ga oss godkjenning til etableringen, med forbehold om at dette ikke skulle gå ut over tjenestene som NAV allerede kjøper av oss, vi ba derfor om samme betaling for lærekandidater som det NAV betaler for en VTA-plass. Når vi vet at både Østfold og Vestfold har etablert slike kontor under denne forutsetningen, tror vi at det på sikt skal lykkes i Hedmark også.

Arbeidsgiverorganisasjonen ASVL har også involvert seg i lærekandidat/opplæringskontor - arbeidet, men på et annet nivå, de jobber mot kunnskapsministeren og departementet mht. å få på plass likelydende avtalemaler for alle landets fylker.

Leonardo-prosjekt

Via vår tidligere Equass revisor Geir Moen har vi kommet med som deltakere i et Leonardoprojekt. DeSqual prosjektet skal se på hvordan opplæring i kvalitet i vekst og attføringssektoren skal foregå slik at kvaliteten blir bærekraftig (dvs. at det er en vedvarende og integrert aktivitet i virksomheten som sikrer kvaliteten også imellom sertifiseringer). Vår intensjon med deltakelsen er at vi her vil lære mer om kvalitetsarbeid i praksis. Prosjektet startet med en kick off i Brussel med alle samarbeidspartnere i oktober. Grue Service AS er eneste Pilotbedrift fra Norge som deltar, i tillegg er det bedrifter fra 8 andre land i Europa. Daglig leder og en medarbeider deltok på dette møtet og presenterte vår virksomhet og våre utfordringer.

Andre prosjekt

1 ansatt hos oss har hatt ansvar for å sjekke Doffin og nettet for øvrig etter utlysning av prosjektmidler, samt gjøre markedsfremstøt mot NAV og andre mht. mersalg. Det er ønskelig at vi skal fortsette med dette, men da nevnte medarbeider gikk over i annen stilling fra nyttår er det ikke avsatt tid for dette arbeidet fremover. Vi vil allikevel fortsette å være åpne for prosjekter som kan skape et mersalg i virksomheten, og bidra til at vi kan tilby arbeids/attføringstjenester til en større bredde av befolkningen.

Alle ansatte er også involvert i mer interne prosjekter som et ledd i vår kontinuerlige forbedring. Vi har bla. hatt prosjekt om etablering av vaskeri-tjenester for kommunen, HMS-tiltak, leverandørrollen til NAV, synliggjøring av vårt bidrag til samfunnet, sommertur for deltakere og ansatte med mer.

BATT

Vår arbeidsgiverorganisasjon ASVL og Attføringsbedriftene samarbeider om Benchmarking i attføringssektoren: BATT. Undersøkelsene resulterer i en stor rapport hvor alle Vekst- og Attføringsbedriftene bedriftene i landet sammenligner sine resultater.

Rapporten for 2013 er ferdigstilt, og Grue Service har rapportert inn følgende fra deltakerne på en skala fra 1 - 6.

Rapporten for VTA viser en gjennomsnittsscore på 5, med lavest score på spørsmålet om de synes at de får hjelp til å komme nærmere jobb og arbeidslivet. Dette henger nok sammen med at de som er på VTA-tiltaket selv ikke ønsker å komme nærmere jobb og ordinært arbeidsliv, og dermed ikke opplever det som noe tema. Dette til tross for at vi i årlige samtaler spør hvor de ser seg selv om et år frem i tid mht. jobb. Det skal allikevel sies at vi i landsrapporten er nevnt som en av de 5 bedriftene i landet som får høyest score på det spørsmålet, og som en av de 5 som har høyest gjennomsnittsscore totalt for tiltaket.

Rapporten for Avklaring viser gjennomsnittsscoren 4,8, med lavest score på om de synes at tiltaket har vært tilpasset dem og deres behov. Dette opplever vi henger sammen med at mange av disse deltakerne ofte er henvist av NAV som en siste utvei før de evt. får stopp i stønadene sine, og de har opplevelsen av å ikke ha noe valg. Når de er på tiltak tilrettelegger vi både med hensyn til møtetider og dager. Her kan vi også nevne fra landsrapporten at vi er en av 5 bedrifter i landet som har høyest score på spørsmålet om deltakeren vet hvor de skal klage hvis de er misfornøyd med noe ved tilbudet de får i bedriften.

Rapporten for APS viser en gjennomsnittsscore på 4,9, med lavest score på om de har fått være med å utforme sin egen plan for tiltaket. Vi tror dette henger sammen med at de ikke ser at dette spørsmålet dreier seg om handlingsplanen de er med på å utforme her.

KLAGER

Vi har ikke fått fremsatt noen klager i 2013, men gjennom spørreundersøkelser om tilfredshet har det fremkommet noen forbedringspunkter.

Vi har brukt et spørreskjema med 6 spørsmål om bla. servicegrad, kommunikasjon, tilgjengelighet og samarbeidet totalt, hvor de spurte skulle gi svar på en skala fra 1 - 6 (hvor 1 står for i liten grad, og 6 står for i svært stor grad)

NAV ansatte som vi samarbeider med (4 stk. besvarte skjemaet) ga oss et gjennomsnittlig score på 4,8 (noe som for øvrig er identisk med landsgjennomsnittet). Kommentarer fra de spurte er for eksempel:

- Ønsker ikke at de stryker deltakere medhårs.
- Ønsker presentasjon av bedriften på NAV.
- Ønsker ikke at Grue Service AS skal ta inn rusmisbrukere.

Leietakere på treningssenteret, Fysioterapeutene gir oss en gjennomsnittsscore på 4,5 poeng, og sier at det som trekker ned i hovedsak er renholdet, mht. kontinuitet og det å ha en fast kontaktperson.

Eierrepresentant i Grue kommune vedr. VTA-tiltaket gir oss en gjennomsnittsscore på 5,17 poeng, og sier at det hun kunne tenkt seg annerledes er: håndtering av personalkonflikter i VTA, beskjed ved endring av arbeidstider, og at ferien i VTA-tiltaket blir felles for alle våre avdelinger, med tanke på kommunens planlegging av drift og bemanning i boligene.

Samarbeidspartner Luxo gir oss en gjennomsnittsscore på 6 blank, og legger til at de synes alt fungerer veldig bra, de har ingen ting å klage på.

Skader

I januar ble det en skade på en kundes bil, slik at vi måtte gjøre bruk av vår ansvarsforsikring og opprette forsikrings sak på dette. Det er første gang siden vi startet bilpleie i 2006 at vi har vært nødt til dette, og forsikringsselskapet var både imøtekommende og raske med saken. Kunden har også vært fornøyd med vår håndtering av hendelsen, og bruker oss fortsatt til jevnlig renhold av bilen.

I september hadde vi på nytt et uhell i bilpleieavdelingen som medførte såpass store skader at vi måtte be forsikringsselskapet om støtte til å dekke dette. Reparasjonskostnadene beløp seg til kr. 56 000,- etter at bilen "kjørte av" bukkene og skadet understell og støtfangere. Heldigvis håndterte vi også denne situasjonen raskt, og bestilte time på merkeverksted for reparasjon. Kunden fikk minimalt med heft og ingen utlegg på hendelsen. Vi har valgt å kvitte oss med kjørebroene (når det kan få slike følger), og besluttet at vi heretter skal beholde biler på flatt gulv.

TRUSLER/ UTFORDRINGER

SWOT-analyse revidert 05.03.14

<p>Styrker:</p> <p>Vi har mangfoldig produksjon/ aktiviteter Vi har godt samarbeid med andre instanser som saksbehandlere på NAV, nettverksgrupper i kommunen, enhetsledere i kommunen, boveiledere, leger, hjelpeverger, pårørende, støttekontakter, ansatte i psykiatritjenesten og rusomsorg mv. Vi har korte beslutningsveier Vi er re-sertifisert i Equass 2013 Vi beholder avklaringstiltak på tross av redusert bemanning Vi er godkjent for lærekandidat i kontor- og administrasjonsfag. Vi har ny produksjon av Opptenningsruller Vi deltar i Leonardoprojekt - DeSqual, og vil opparbeide høy kompetanse på arbeid med kvalitetssikring.</p> <p>Punktene under er fra 2012/2011 og er fortsatt gyldige</p> <ul style="list-style-type: none">Samarbeide på tvers av avdelingene.Sentral beliggenhet i Næringsshagen, samt i Luxo fabrikken.Bred kunnskap / ErfaringEgnede og romslige lokaler til virksomheten.Godt arbeidsmiljøKompetansehevsplanIndividuell tilpasning.	<p>Svakheter:</p> <p>Lite kontroll på ordremengde</p> <p>Liten mulighet til å tilpasse tiltak til bruker ved å systematisk og kontinuerlig vurdere hvilket tiltak/varighet som til enhver tid er best egnet, med mulighet til å veilede mot riktig tiltaksform.</p> <p>Lav kompetanse på rusproblematikk</p> <p>Lite samarbeid med DPS</p>
<p>Muligheter:</p> <p>Opplæringskontor vil gi nye samarbeidspartnere. Mulighet for lærekandidat i produksjonsteknikk når fast ansatt får fagbrev. Kvalitet i hverdagen med kvalitets- bevissthet, - kultur, og – adferd.</p> <p>Punktene under er fra 2012/2011 og er fortsatt gyldige</p> <ul style="list-style-type: none">Anbud på tiltaksplasserØkning i tiltaksplasserUtvide mht. tiltakstyper, med formål å tilføre bedriften mer atfføringsfaglig personale og høyere/bredere kompetanse.Holdningsforbedring: Gjøre hver dag bedre enn den foregående.	<p>Trusler:</p> <p>NAV - Avklarer selv. Nav går inn som direkte konkurrenter om samme målgruppe, men med helt andre konkurransevilkår enn vi har. NAV setter urealistiske mål i avtalen, slik at når vi oppfyller bestilling til NAV lokalt, møter vi ikke mål satt i avtalen. Dette kan være en trussel i forhold til vårt renommé, vår innsøking og vår økonomi. NAVs innskrenkninger/mangel på midler gjør det vanskelig å videreføre deltaker til egnet videre løp/nå mål i avtalen. (Jfr. VTO – midler, manglende mulighet for fortsettelse av praksis).</p>

ØKONOMI

	VTA			Avklaring		
	Budsjett 2013	Resultat 2013	Resultat 2012	Budsjett 2013	Resultat 2013	Resultat 2012
INNETEKTER						
Salgsinntekter	695 000,-	735 673,-	687 955,-	-	-	-
Tilskudd	2 512 500,-	2 621 413,-	2 421 046,-	813 500,-	872 410,-	883 973,-
Ref/ Utleie/ annen inntekt.	5 000,-	5 200,-	33 900,-	-	-	-
TOTALSUM INNETEKTER	3 212 500,-	3 362 286,-	3 142 901,-	813 500,-	872 410,-	883 973,-
KOSTNADER						
Varekjøp	240 000,-	248 280,-	217 879,-	-	-	-
Lønn og forsikring	1 677 000,-	1 696 998,-	1 614 359,-	446 000,-	438 796,-	542 890,-
Arb.giv.avg. pensj. Kostn.	275 000,-	312 217,-	300 975,-	142 000,-	128 951,-	178 580,-
Andre personalkostnader	167 000,-	133 829,-	64 489,-	38 000,-	23 542,-	-17 828,-
Avskrivninger	0,-	8 088,-	674,-	-	-	-
Lokalkostnader	340 000,-	350 421,-	373 553,-	110 000,-	115 245,-	113 016,-
Kjøp av mindre utstyr	85 000,-	61 026,-	72 760,-	0,-	6 518,-	14 087,-
Honorarer	100 000,-	74 613,-	85 035,-	24 000,-	19 055,-	20 300,-
Kontorkostnader	85 000,-	228 092,-	95 947,-	90 000,-	103 743,-	120 392,-
Bilkostnader	15 500,-	14 764,-	12 483,-	-	-	-
Reise/diett	35 000,-	41 673,-	37 900,-	2 000,-	35,-	376,-
Reklame/ representasjon.	15 000,-	6 697,-	8 201,-	5 000,-	720,-	4 627,-
Kontingenter	26 000,-	23 212,-	18 820,-	6 000,-	13 225,-	9 510,-
Andre kostnader	14 000,-	24 578,-	31 518,-	7 000,-	690,-	7 713,-
Totale kostnader	3 074 500,-	3 224 487,-	2 933 340,-	870 000,-	850 519,-	993 662,-
Totale inntekter +renter	3 272 500,-	3 406 450,-	3 192 320,-	813 500,-	872 410,-	883 973,-
Resultat	198 000,-	181 964,-	258 979,-	-56 500,-	21 891,-	-109 689,-

	APS			Treningscenter		
	Budsjett 2013	Resultat 2013	Resultat 2012	Budsjett 2013	Resultat 2013	Resultat 2012
INNETEKTER						
Salgsinntekter	365 000,-	277 029,-	305 201,-	265 000,-	291 532,-	247 975,-
Tilskudd	1 691 747,-	1 723 800,-	1 675 553,-	-	-	-
Ref/ Utleie/ annen inntekt.	30 000,-	2 780,-	7 056,-	240 000,-	243 600,-	255 005,-
TOTALSUM INNETEKTER	2 086 747,-	2 003 609,-	1 987 810,-	505 000,-	535 132,-	502 980,-
KOSTNADER						
Varekjøp	62 500,-	60 127,-	78 530,-	-	-	9 040,-
Lønn og forsikring	1 110 000,-	1 032 564,-	1 054 920,-	20 000,-	21 250,-	9 126,-
Arb.giv.avg. pensj. kostn.	160 000,-	206 869,-	179 694,-	2 000,-	2 252,-	967,-
Andre personalkostnader	109 000,-	62 870,-	45 601,-	0,-	1 950,-	-
Avskrivninger	-	-	-	170 000,-	171 384,-	171 384,-
Lokalkostnader	380 000,-	315 436,-	294 641,-	120 000,-	127 428,-	111 896,-
Kjøp av mindre utstyr	45 000,-	77 613,-	125 768,-	45 000,-	51 486,-	46 922,-
Honorarer	59 000,-	64 831,-	43 800,-	44 000,-	52 234,-	44 200,-
Kontorkostnader	70 000,-	157 472,-	74 163,-	2 000,-	11 110,-	-
Bilkostnader	29 500,-	26 200,-	16 727,-	-	-	-
Reise/diett	8 000,-	44,-	88,-	-	-	-
Reklame/ representasjon.	3 000,-	5 501,-	3 701,-	0,-	5 662,-	900,-
Kontingenter	10 000,-	10 481,-	10 630,-	0,-	945,-	-
Andre kostnader	4 500,-	34 722,-	3 832,-	15 000,-	21 155,-	14 774,-
Totale kostnader	2 050 500,-	2 054 748,-	1 932 096,-	418 000,-	466 855,-	409 209,-
Totale inntekter	2 086 747,-	2 003 609,-	1 987 810,-	505 000,-	535 132,-	502 980,-
Resultat	36 247,-	-51 140,-	55 714,-	87 000,-	68 277,-	93 771,-
			Rentekostnad	90 000,-	83 331,-	87 393,-
			Resultat	-3 000,-	-15 054,-	6 375,-

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 - 2013

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Omsetning	6517 664,-	6773 436,-						
Resultat	211 378,-	105 718,-						
Egenkapital	1966 963,-	2072 688,-						
Ansatt årsverk	7,1	7,6						
VTA- deltakere	14,5	16						
Avklaring plass	6 Tilleggstilsagn på 3 ekstra aug-des.	6						
APS - deltakere	10	10						
Årsak økning	Fjordårets resultat er udisponert	Fjordårets resultat er udisponert						
Annet	Manglet VTA- søkere. Ga lavere tilskudd.	Motatt EU midler i fbm. deltakelse i Leonardo-prosjekt						

Fraværsstatistikk første halvår 2013

	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	779,8	694,8	9	34	0	43	0	42	0	85
kvinner	572,5	445,5	12	11	99	122	0	5	0	127
Funksj./arbeidsledere:										
menn	350	304	9	0	0	9	4	33	0	46
kvinner	456,1	434,5	3	0	9,6	13	8	1	0	22
SUM	2158,4	1878,8	33	45	108,6	187	12	81	0	280

Sykefraværet 1. halvår 2013 totalt er på 8,6% i år, mot 9% samme periode i fjor.

Inkludert permisjoner og fravær ved barns sykdom har det totale fraværet i virksomheten sunket fra 14,5% samme periode i fjor til 12,9% hittil i år.

VTA deltakerne (16 personer) har økt sitt sykefravær fra 58 dager i fjor (4,2%) til 155 dager på samme periode i år (11,4%), og det totale fraværet er økt fra 118 dager i fjor (8,5%) til 212 dager på samme periode i år (15,7%).

Dette skyldes 3 tilfeller av hhv. langvarig og/ eller alvorlig sykdom hos deltakere.

Fast ansattes (8 personer) har redusert sykefraværet fra 151 dager i fjor (16,2%) til 22 dager samme periode i år (2,7%).

Dette er positivt for hele virksomheten, da de tidligere langtidssykemeldte er tilbake på jobb igjen.

Fast ansattes fravær inkl. permisjoner og fravær ved barns sykdom har redusert fra 218 dager i fjor (23,5%) til 68 dager på samme periode i år (8,4%).

En stor grad av permisjonene i fjor skyldtes en kollega i utdanning, og en del permisjon både i fjor og i år er gitt til medarbeider under "lammingen".

Fraværstatistikk hele året 2013

	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	1473,8	1118,8	38	59	137	234	0	121	0	355
kvinner	1006,5	722,5	17	24	184	225	0	18	41	284
Funksj./arbeidsledere:										
menn	681	534	10	7	41	58	11	78	0	147
kvinner	932,6	902	9	0	9,6	19	9	3	0	31
SUM	4093,9	3277,3	74	90	371,6	536	20	220	41	817

Sykefraværet i 2013 totalt er på 13,1% i år, mot 10,25% samme periode i fjor.

Inkludert permisjoner og fravær ved barns sykdom har det totale fraværet i virksomheten økt fra 15,4% samme periode i fjor til 19,95% hittil i år.

VTA deltakerne (16 personer) har økt sitt sykefravær fra 191 dager i fjor til 459 dager på samme periode i år (19,10%),

og det totale fraværet inkl. permisjoner er økt fra 314 dager i fjor til 639 dager på samme periode i år (26,10%).

Dette skyldes i hovedsak 4 tilfeller av hhv. langvarig og/ eller alvorlig sykdom hos deltakere, samt at en stor andel permisjoner er innvilget menn i ulike krisesituasjoner.

Fast ansattes (8 personer) har redusert sykefraværet fra 210 dager i fjor til 77 dager samme periode i år (5,3%).

Dette er positivt for hele virksomheten, da tidligere langtidssykemeldte er tilbake på jobb.

Fast ansattes fravær inkl. permisjoner og fravær ved barns sykdom har redusert fra 287 dager i fjor til 178 dager på samme periode i år (12,4%).

En stor grad av permisjonene i fjor skyldtes en kollega i pappapermisjon, og en del permisjon både i fjor og i år er gitt til medarbeider under "lammingen".

PLANER FOR 2014

Leonardo-prosjekt - 2013 - 2015

Som deltakere i Leonardo-prosjektet har det i første omgang vært daglig leder og en medarbeider som har deltatt i de internasjonale møtene. Øvrige ansatte har deltatt "hjemmefra" i form av at de har fått referater fra møtene og de har bidratt med behovsvurdering og kulturanalyse. Vi tenker oss at det blir mer involvering fra de ansatte etter hvert som prosjektet skrider frem med et skreddersydd opplærings-program for virksomhetens ansatte. Vi har som hovedsak ønsket oss et opplæringsopplegg som går på hvordan vi kan lage et system for å innhente opplysninger om samfunnets behov og forventninger.

Interne prosjekter

Åpen dag

Som et ledd i å synliggjøre vårt bidrag til samfunnet har vi besluttet at vi skal arrangere en "åpen dag" til våren. Da er planen å holde åpent som vanlig, men litt lenger utover ettermiddagen. Vi vil invitere skoler og skoleelever spesielt til å komme på dagtid, og for lokalbefolkningen ellers holder vi altså åpent litt lenger. Vi ønsker med dette å vise frem hva vi kan tilby av varer og tjenester, men også å synliggjøre hva vi gjør for de som er hos oss på tiltak.

Omorganisering av avklaringstiltaket

Før nyttår ble prosjektet om omorganisering av avklaringstiltaket avsluttet. Da var det kartlagt at vi måtte redusere avklarings-tiltaket med en 30% stilling for å ha en økonomi som gikk i balanse. Prosjektet oppnådde enighet om en omorganisering som innebar at en av pedagogene på avklaring flytter over til APS som veileder og attføringsfaglig medarbeider. Årsaken til dette var at det her var størst behov for denne kompetansen. Dette førte i sin tur til en endring av tiltaksinnholdet i både APS og Avklaring, og en omdisponering av ansatte.

All produksjon og tjenesteyting er lagt til VTA-tiltaket, en medarbeider har ansvar for drift, vedlikehold og aktivisering av alle deltakere fra alle tiltakene i treningssenteret. En medarbeider har delt stilling med 60% ansvar for VTA-vaskeri og attføringsfaglig oppfølging, og 40% i APS attføringsarbeidet. Begge pedagogene i hhv. APS og avklaring har attføringsfaglig oppfølging i hht. kravspesifikasjonen for tiltaket som arbeidsfelt. Se illustrasjonen under:

Organisasjonskart 2014

