

ÅRSRAPPORT

2014

for

Grue Service AS

- en Vekst  bedrift

Sitat:

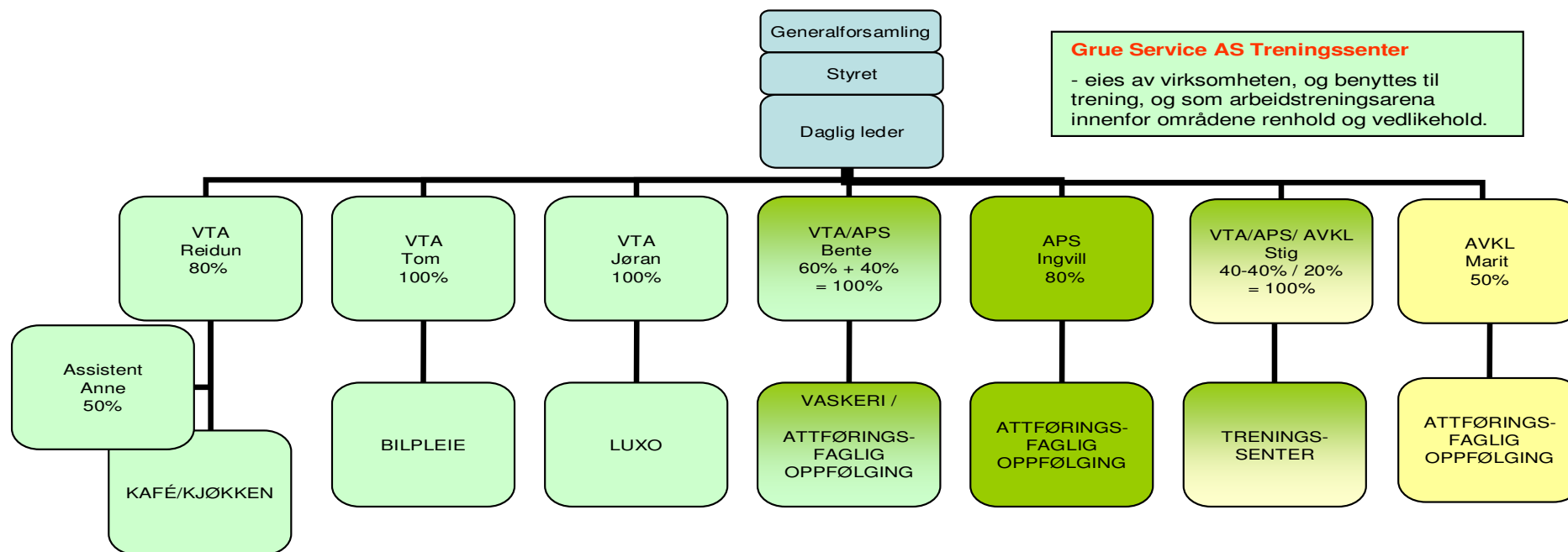
Mennesket kan handle klokt på tre måter:

- ved ettertanke, det er den edleste.
- ved imitasjon, det er den letteste.
- ved erfaring, det er den bitreste.

[Konfucius](#)

Forside	s. 1
Innholdsfortegnelse	s. 2
Organisasjonskart	s. 3
Om Grue Service AS	s. 4
Økonomi	
Forretningsidé	
Verdisyn	
Visjon	
Fast ansatte	
NAV / Rådgivende utvalg	
Hva har skjedd i 2014	s. 5
Styret	
NAV	
Tiltakene	s. 6
VTA	
Avklaring	s. 7
APS	
Treningssenter	s. 8
Fast ansatte	
Utdanning fast ansatte	
Sosiale arrangementer	s. 9
Markedsføring	
Forespørsler	s. 10
Lokaler	
Prosjekter	
BATT (benchmarking i attføringsbransjen)	s. 11
Klager	s. 12
Trusler /Utfordringer	s. 13
Økonomi	s. 14
Oversikt omsetning – resultat 2004 – 2014	s. 15
Fravær 1. halvår 2014	s. 16
Fravær hele året 2014	s. 17
Planer 2015	s. 18

Organisasjonskart 2014



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, er et attføringstiltak, og 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. Treningscenteret er sentralt plassert på Kirkenær, og benyttes flittig av oss selv i tillegg til lokalbefolkningen, samt to fysioterapeuter som leier behandlings rom av oss. Kjøpet kom i første rekke i stand for å bevare det treningstilbudet vi hadde for våre deltakere, og for å skape arbeidstreningplasser 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 avtale om medfinansiering med NAV Hedmark, som sier at eier skal yte et tilskudd på minst 25% av den statlige refusjonssatsen for VTA plassene. Grue Service AS er godkjent for 15 VTA plasser fra NAV. APS og Avklaringstiltaket er derimot 100 % statlige finansierte tiltak.

FORRETNINGSIDÉ

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

VERDISYN

Grue Service AS tilbyr mennesker utviklingsmuligheter!

VISJON

Høsten 2014 hadde Grue Service AS ansatte og styre en fagsamling over to dager, for å bli enige om en ny visjon, som skulle være retningsgivende for vårt strategiarbeid.

Vår visjon:

Som en av landets ledende kompetansebedrifter bidrar Grue Service AS til et mer bærekraftig samfunn gjennom:

- Økt yrkesdeltakelse
- Kopling av næringslivets behov med den enkeltes ressurser

FAST ANSATTE

Grue Service AS har 9 fast ansatte i til sammen 7,6 årsverk. Ansvars og arbeidsområdene er vist i organisasjonskartet.

NAV / RÅDGIVENDE UTVALG

Et rådgivende utvalg skal gi råd om innholdet i tiltaket, samt behandle inntak, oppfølging og evt. avslutning av ansatte. Grue Service AS gjennomfører faste kvartalsvise møter med NAV lokalt, og en representant fra kommunen hvor vi gjennomgår VTA-deltakerlister, og prioriteringer mht. inntak og utskrivninger. I dag praktiseres også trekant-møter i både APS og Avklaringstiltaket mellom NAV saksbehandler, tiltaksarrangør og den enkelte. Kontroller ved NAV Kongsvinger, har for øvrig også tilgang til alle styreinnkallinger og protokoller til orientering, og kan delta som observatør i våre styremøter.

Hva har skjedd i 2014

Grue Service AS ønsker med dette å informere eiere, ansatte, NAV og andre interesserte om drift og utvikling i selskapet i 2014.

STYRET

Generalforsamling: Den 17.06.14 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 2013, 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. Vara medlem 2. Ingar Fjørtoft ønsket ikke gjenvalg. Erik Furulund ble valgt inn som nytt vara medlem nr. 2., vara medlem nr. 1. er fortsatt Liv Bekkesletten.

Det er avholdt fem ordinære styremøter i 2014, ett 2 dagers møte med alle ansatte og visjon / strategi på programmet pluss en ordinær generalforsamling.

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

NAV

Våre kontaktpersoner i NAV er, tiltakskoordinator Rune Harbosen og Paal Aasvangen ved NAV Kongsvinger. Vi har også direkte kontakt med de ulike saksbehandlere ved de lokale NAV kontorene som henviser deltakere til oss, og vi opplever at samhandlingen er tett og god. Positive tilbakemeldinger og påtrykk for å søke inn deltakere vitner også om dette.

Vi leverer tjenester til en stor gruppe mennesker på oppdrag for NAV, 83 personer har totalt vært ansatt på VTA, eller deltatt i annet tiltak hos oss i år. Vi jobber hele tiden med å være en god leverandør av tjenester, og følger opp NAVs kravspesifikasjoner for de ulike tiltakene. Ny samarbeidsavtale ble tegnet innen utgangen av juni.

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. Etterbetalingen har medført økt dokumentasjons krav og en ny samhandlingsrutine mht. å holde oversikt over og rapportere om antall forbrukte plasser til enhver tid, samt at det har gitt oss en mer uforutsigbar inntekt. Vi hadde forstått 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, og i 2014 har vi et negativt avvik i fht. budsjetterte refusjoner fra NAV med ca. kr. 150 000,-.

Avklaring og oppfølging i egen regi i NAV Kongsvinger

Fra 1. april 2012 startet NAV Kongsvinger et treårig forsøksprosjekt med avklarings- og oppfølgings oppgaver selv. De har etablert et kontor i kontoret og kjører teammodell med 10 ansatte. Hver ansatt har hatt mellom 8 og 18 brukere, og i april 2014 var det 96 brukere tilknyttet forsøket. I AFI rapporten av 2014 med underveisevaluering av forsøket sies det at gruppebasert avklaring er vanlig og at alle forsøkskontorene hadde erfart at brukerne hadde større bistandsbehov og utfordringer enn de i utgangspunktet forventet. NAV Kongsvinger skilte seg også ut ved at de ansatte egne markedscoordinatorer og at de benyttet seg av bemanningsbyråer.

NAV Kongsvinger opplyser at de vil fortsette sitt forsøksprosjekt, og har etter hva vi vet søkt om å forlenge prosjektet ytterligere et år.

Regjeringen har nå besluttet at tiltakene avklaring og avklaring i skjermet virksomhet slås sammen til ett avklaringstiltak, og at tiltakene oppfølging og arbeid med bistand slås sammen til ett oppfølgingsstiltak, og legge dette ut på Anbud. Hedmark er sist ut i pulje 5, noe som betyr at vi må være klare med et anbud i begynnelsen av 2016, eller vi må være forberedt på at andre kan komme som leverandører av tiltaket fra sommeren 2016.

TILTAKENE

VTA

Grue Service AS er godkjent for 15 VTA-plasser.

Deltakere:

Vi har hatt 20 deltakere inne i VTA tiltaket i løpet av 2014. Fem av disse har vært ansatt siden 01.01.1991.

Pr. 31.12.14 var det 15 deltakere inne som fyller 14 plasser.

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

1 kvinne og 5 menn jobber på vår Luxo avdeling,

3 menn jobber i vår bilpleieavdeling.

Deltakerne i VTA tjener kr. 20,- 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.

Nytt regelverk

Fra 1. januar 2015 vil uførepensjon bli regnet om til uføretrygd. De som allerede mottok uførepensjon når de nye reglene trådte i kraft vil i mindre grad påvirkes, men enkelte endringer gjelder også for disse. Den nye uføretrygden skal gjøre det enklere å delta helt eller delvis i arbeidslivet med den arbeidsevnen man har. Uføretrygden skal fortsatt være en varig ytelse.

Det nye regelverket for uføretrygd har i dag ført til at våre deltakere må skatte mer av motivasjonstillegget enn tidligere. Vi opplever at dette kan ha ført til en demotiverende virkning i stedet for en motivasjon til å arbeide litt ved siden av uførestøtten.

ASVL, som har vært aktive i forkant mht. bransjens synspunkt i høringene de er blitt invitert til må mene noe om, har tatt uførereformen og sykepenger til uføre opp som en sak med opposisjonen, og over påske i 2015 skal dette opp som egen sak i Stortinget. Det at VTA-deltakere skulle ha krav på sykepenger var det ingen som visste før 23. januar 2015 (endringen trådte i kraft fra 1. januar 2015).

For vår del vil det nye regelverket føre til ytterligere byråkratisering og administrativt arbeid mht. oppfølging av sykemeldte VTA deltakere, og søknader om refusjon av arbeidsgiverperiode.

Tilfredshetsundersøkelser, medarbeidersamtaler og samtaler i det daglige tilsier at det er stor grad av trivsel i arbeidstakergruppa, men dessverre har 5 personer sluttet i løpet av året av ulike årsaker, uten at vi har greid å fylle opp plassene like raskt. Det betyr at de gjenværende på jobb har måttet stått på mht. oppdragsutførelse.

Venteliste:

I 2014 har vi kun hatt 2 personer på venteliste. Vi spurte begge om hva de kunne tenke seg å arbeide med, og da den ene egentlig ikke ville arbeide inne hos oss og den andre kun ville arbeide på Luxo, kunne vi ikke gi dem tilbud om plass. Ellers er det ingen av nåværende VTA-deltakere som har uttrykt ønske om å komme ut i VTO (varig tilrettelagt i ordinær virksomhet).

Nye:

Vi har tatt imot 4 nye deltakere i 2014. En arbeider på Luxo og to er på kjøkken/kafé og en er på avdelingen vi har gitt det nye navnet BROEN (mer om dette under prosjekt arbeid).

Sluttet:

En deltaker døde i januar, en sluttet ved fylte 67 år i desember, to deltakere har sluttet fordi de ville ha annet arbeid og tjene tilnærmet normal lønn og en deltaker sluttet pga. vonde knær.

PRODUKSJON/ARBEIDSTRENINGENS ARENAER

Cateringsalget:

Cateringsalget har økt med ca. kr. 100 000,- i forhold til samme periode i fjor, og ligger ca. kr. 120 000,- over budsjett. Dette henger sammen med skolekantineleveranser 2 dager i uken fra september 2013.

Totalt i år har vi solgt mat ut av huset for kr. 293 000,-.

Kaféen:

Kaféen er også svært godt besøkt, og har solgt for kr. 277 000 i 2014. Salget er uendret i forhold til hva det var i 2013, men vi overstiger budsjett med ca. kr. 17 000,-.

Luxo:

Ordretilgangen i Luxo svinger, og i år har vi tjent ca. kr. 10 000,- mindre enn fjoråret, og vi er ca. kr. 15 000,- under budsjett. For å "bøte" på dette har vi investert i en trykkeri-maskin, og tanken er å begynne å trykke motiver, logoer med mer med på t-skjorter. Det jobbes med å bli kjent med programvaren, ulike typer overføringsark og temperaturer.

Bilpleie:

Bilpleie-avdelingen er organisert under VTA som tjenesteområde, men benyttes fortsatt som arbeidstreningsarena for intern arbeidstrening for deltakere på APS og Avklaring. Det er laget en arbeidsbeskrivelse for alle oppgavene i bilpleien som gjennomgås av arbeidsleder med alle.

Bilpleia har hatt 215 biler inne for ulike gjøremål i 2014, mest "fulle pakker". Det var stille fra januar til og med mars, men siden da og året igjennom har det vært ganske jevnt med oppdrag, og ca. 1 ukes ventetid. Vi har hatt en inntekt før mva. på kr. 151 916,-, det er ca. kr. 5 000,- mer enn fjoråret, men kr. 58 000,- under budsjett.

Vaskeri:

Siden starten høsten 2010 har antall kunder økt, og vi har nå faste oppdrag for flere virksomheter mht. arbeidsklær og duker, håndklær og sengetøy. Det går også i dyner, puter og jakker for private. Vi har tjent kr. 124 906,- på vaskeriet i 2014, det er ca. kr. 55 000,- mer enn samme periode i fjor, men vi er fortsatt kr. 25 000,- under budsjett.

AVKLARING

Avklaringstiltaket har hatt 39 personer på tiltak i 2014 fordelt på 23 kvinner og 16 menn. 6 av deltakerne fortsatte fra 2013, og 4 deltakere fortsatte over i 2015. Det er en hurtigere gjennomstrømming av deltakere i dette tiltaket, enn i øvrige tiltak i virksomheten, og gjennomsnittelig oppholdstid i tiltaket har vært 9 uker.

Grue Service AS var 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.

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

3 deltakere er søkt til ordinært arbeid m/u lønnstilskudd el. i kombinasjon m. trygd	0 mann	3 kvinner
5 deltakere er søkt videre til APS el. tiltaket arbeidspraksis	3 menn	2 kvinner
11 deltakere er avklart til sykdom/medisinsk/ sosial rehab.	4 menn	7 kvinner
16 deltakere har søkt/ fått uføretrygd	7 mann	9 kvinner

APS – Tiltaket

Deltakere:

Det har vært 24 deltagere inne på tiltaket totalt hittil i år, 13 menn og 11 kvinner.

I januar 2014 var det 11 deltakere inne på tiltaket, 6 menn og 5 kvinner.

Ved utgangen av 2014 var det 10 deltakere inne på tiltaket, 4 menn og 6 kvinner.

Årsak til utskrivning:

1 - Utdanning - egenfinansiert	1 mann	
1 - Annet, aktive løsninger (lærling)	1 mann	
1 - AB (Var utplassert i jobb herfra)		1 kvinne
2 - AMO	1 mann	1 kvinne
2 - Dødsfall / flytting	1 mann	1 kvinne
2 - Søkt / fått uførepensjon		2 Kvinner
5 - Sykdom / medisinsk / sosial rehabilitering	4 menn	1 kvinne

Vi er fornøyd med at to deltakere er utskrevet til videre utdanning, og at en deltaker er i deltids-arbeid kombinert med tiltaket AB, men dessverre har det også i 2014 vært en del svært syke deltakere i APS-tiltaket, som er utskrevet på grunn av behov for behandling.

Gjennomføring av tiltaket:

Åpningstiden i APS tiltaket er mandag - fredag, 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, da denne brukes som en metode for å tilføre kunnskaper innen budsjett og økonomistyring, samt kosthold og ernæring. Deltakere planlegger, handler og tilbereder lunsjen og de spiser i fellesskap.

Veiledere og arbeidsledere tilrettelegger for at det skal bli et variert tilbud til alle APS deltakere. I tillegg til kartlegging og motivasjonsprosessen har deltakerne også i forkant av en ekstern opplæringsplass deltatt internt med alt fra hagearbeid, transport- og flytteoppdrag, til arbeidet på bilpleie, kantine, kjøkken, kontorarbeid og på Luxo.

Deltakere 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 avklaringstiltaket.

TRENINGSSENTER

En av våre ansatte har hatt ansvaret for treningssenteret i en todelt rolle.

1. At alle deltakere fra alle tiltakene våre får informasjon om trening, helse og trivsel, samt at de får tilbud om treningstid sammen med den ansatte.
2. Oppfølging av renhold, vedlikehold og andre vaktmester-oppgaver med vedlikehold av bygg og utstyr. Våre arbeidstakere og deltakere har oppgaver med renhold, gressklipping og annet vedlikeholdsarbeid.

Grue Service AS har drevet treningssenteret i 4,5 år, etter overtakelsen fra Storli 1. august 2010.

De foregående årene har vi hatt forholdsvis store utlegg på reparasjon/oppgradering av huset og utstyret.

Sommeren 2014 ble det for eksempel også lagt nytt gulvdekke i de mest besøkte rommene. Dette har lettet renholdet og gjør at stedet ser mer velholdt ut.

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 treningssenteret, ved at vi har avtale med nøkkelpersoner som påser at det blir slukket og låst på kvelden

Helgeåpent: Etter stort påtrykk fra kunder, fikk vi til en vaktordning med helgeåpent senter. Dessverre opplevde vi ikke at det ble så godt benyttet som interessen på forhånd tilsa.

FAST ANSATTE

I 2014 har Grue Service AS har i 2014 hatt 9 fast ansatte i til sammen 7.70 årsverk, *(som vist i organisasjonskartet s.3).*

UTDANNING FAST ANSATTE

På grunn av en omorganisering som var planlagt gjennom siste halvår 2013, og skulle iverksettes fra nyttår 2014 *(senere beskrevet under overskriften Prosjekter - omorganisering i Avklaring)* ble det ikke laget kompetansehevingsplan for 2014.

Et par ansatte har i medarbeidersamtale uttrykt ønske om videreutdanning / ny fagutdanning, uten at det er iverksatt. Ingen av de nevnte var uttrykt som et behov fra virksomhetens side, da fokuset fra ledelsens side har vært å løfte den atfjøringsfaglige kompetansen opp til et felles nivå for alle ansatte. Utviklingsprosjektet i APS har også dette som et mål. Med det som mål har vi vekslet på kompetansedeling en langdag i måneden.

Alle ansatte og styret var samlet 14. og 15. august til fagsamling. Målet var å komme frem til en ny visjon og en strategiplan. Sammen med oss hadde vi Geir Moen, tidligere Equass-revisor, og samarbeidspartner i Leonardo-prosjektet. Vi leide plass på Gyldenløve festningsshotell på Kongsvinger, og brukte dagene til fulle.

Fagdager kostet oss kr. 52 896,- / el. kr. 4 400,- p.prs.

Fem ansatte deltok på et dagsseminar i regi av Kongsvinger kommune, med temaet rus symptomer og adferd. Vi fikk en svært detaljert innføring i ulike medikamenter og brukerstyr.

Rus seminaret kostet oss til sammen kr. 1200,-

To ansatte har gjennomført VIP 24 utdanning, et forholdsvis nytt verktøy for kartlegging og samtale med deltakere. Utdanningen var samlingsbasert, med praktiske øvelser imellom samlingene som ble avsluttet med en sertifiserende rapportinnlevering. De som fikk dette tilbudet gjorde det av to årsaker de som hadde ansvar for deltakere i APS og Avklaring (hvor veien videre til arbeid er uavklart).

VIP 24 kostet oss kr. 29 037,50

Daglig leder gjennomførte EQUASS revisorutdanning i oktober 2014. Utdanningen ble i sin helhet dekket av fagforbundet Lederne.

Equass revisorutdanning kostet oss kr. 0,-

En medarbeider har gjennomført skole/ voksenopplæring i produksjonteknikk-faget. Vedkommende har deltatt i undervisning annenhver fredag i skoleåret 2013/2014 og skal ta fagprøve tidlig i 2015.

Fagbrevet i produksjonteknikk har kostet oss reisegodtgjørelse og eksamensavgiften kr. 5 800,-,-

Grue Service AS avsatte kr. 300 000,- av overskuddet fra 2013 til en bedriftsutviklingspott som også skulle dekke kompetanseheving over en periode på 3 år.

SOSIALE ARRANGEMENTER

Sommerturen 2014 ble avviklet 13. august, og gikk til Halden og Fredriksten festning på "ALLSANG PÅ GRENSEN". Vi hadde i forkant hatt avstemning blant alle deltakere og ansatte og et stort flertall ville være med på dette. Tilbakemeldingene i etterkant var delte, men vi setter det på konto for erfaringer. Vi ble dessverre overrasket av regnvær underveis i konserten, og noen hadde ikke kledd seg med tanke på dette. Bussjåføren kjørte også feil på vei ut av Halden, og vi endte med å komme svært sent hjem. Men vi hørte også fra de fleste at de hadde kost seg, og at det hadde vært morsomt å se artistene "live", som vi ellers bare kjenner fra TV.

Julebordet i år (den 5. desember) ble holdt på Finnskogtoppen hvor flere lag og arbeidsplasser også hadde sine julebord. Ansatte og deltakere hadde også her vært med å bestemme at det var dit vi skulle.

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 treningscenteret og på Luxo. Vi kjøper ikke avis annonser, med begrunnelse om at vi er tjenesteytere i et lite lokalmarked, og at de som ønsker det finner oss på vår egen nettside, eller blant Vekst-bedriftenes oppføringer.

Det vi har valgt av markedsføring, dreier seg i hovedsak om å ha vårt skilt oppe i Gruehallen, Grue håndball får kr. 2000,- for dette. Vi har også annonseplass i Aktivitetsplanleggeren som deles ut gratis til alle husstander i Grue, dette koster oss kr. 11 000,-. Vi har også bidratt med annonseplass i to utgivelser av nysatsningen "Solør kunstkatalog" med til sammen kr. 1800,-, vi har deltatt i Grue kommunes presentasjonskatalog med en annonseplass til 10 000,-, og vi har bidratt til Am-car klubbens ungdomssatsning med kr. 1000,- mot at vi blir nevnt på deres oppslag over sponsorer.

I august ble vi nevnt i et stort avisoppslag i Glåmdalen i forbindelse med at Mattilsynet hadde hatt en omfattende kontroll aksjon i Glåmdalsdistriktet. Under overskriften **Stengt på dagen**, og store bilder av muggent kjøkkenutstyr og Flisa bilvask og bilpleie. Grue Service AS var ramset opp sammen med 14 andre virksomheter i en liten faktaboks hvor det sto: Disse fikk påvist brudd. Det opplevdes svært urettferdig å bli satt i samme bås som virksomheter som ble stengt på dagen, da vårt brudd i følge Mattilsynet gikk på revisjon av papirer i forbindelse med kvalitetssikringen, vi fikk ellers svært gode skussmål fra Mattilsynet om hvor rent og ordentlig det var hos oss. Daglig leder responderte på denne artikkelen med å skrive leserinnlegg i Glåmdalen, hvor vi tilbakeviste eventuelle antakelser, og fikk på denne måten løftet en negativ avisomtale til mer spalteplass hvor vi fremstilte virkeligheten slik vi opplever den.

Senere i august fikk vi også en positiv omtale i Glåmdalen da vår medarbeider og en ivrig treningsgjenger viste frem det nye flotte gulvet, og at vi nå hadde fått avtale om helgeåpent. Det er positiv (og gratis) markedsføring som vi har hatt 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 stor pågang og etterspørsel etter hagearbeid også i år, og opplever at det er et stort og udekket behov i distriktet for denne typen tjenester. Alle våre fast ansatte er dedikerte til hver sine tjenesteområder (kjøkken, kantine, vaskeri, Luxo og treningssenter) og har normalt ikke kapasitet til oppdrag i denne "bransjen", men vi tar imot navn og telefonnummer, og kontakter alle interessenter når vi en gang i blant har noe ledig kapasitet i fra bilpleien.

Skolekantine -avtalen vår ble evaluert i desember 2013, også de ønsker oss mer enn vi har hatt kapasitet på å levere. Men vi har vært gode på leveranser de to dagene i uken som vi har avtale på.

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

Internt prosjekt - Omorganisering av Avklarings-tiltaket

Før nyttår 2013 ble prosjektet om omorganisering av avklarings-tiltaket avsluttet. Prosjektet så på:

- 1). hvordan avklaring skulle organiseres i fremtiden, og
- 2). hvordan vi skulle nyttiggjøre oss av den ekstra pedagogressursen annet sted i virksomheten.

Da var det allerede 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.

Resultatet ble at vi valgte å beholde en 50% pedagog og en 20% medarbeider med hovedfokus på treningsveiledning i tiltaket. Den andre pedagogen (som var ansatt i 80% stilling) ble overført til APS tiltaket i sin helhet som attføringsfaglig veileder, noe som betyr at vi også omdisponerte en 30% stilling som denne pedagogen tidligere hadde som administrativ støttefunksjon.

APS-tiltaket begynte i oktober 2014 arbeidet med et forbedringsprosjekt med utgangspunkt i kravspesifikasjonen, hvor målet er å få til et strukturert regime med daglige morgenmøter, og fordeling av oppgaver, ukeslutt-møter, temadager med mer. Deltakere og arbeidsledere skal få mer delaktighet i planlegging og gjennomføring av tiltak (både for egen del og produksjonsmessig).

Kvalitetssikringssystemet (Equass), gir fortsatt et merarbeid i form av store dokumentasjonskrav for en liten bedrift som vår. Vi skal opp til ny revisjon i april 2015, og vi jobber kontinuerlig med forbedringsprosesser.

Leonardo-prosjekt

Via vår tidligere Equass revisor Geir Moen er vi 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 sikret kvaliteten også imellom sertifiseringer). Vi ønsket å lære mer om kvalitetsarbeid i praksis. Prosjektet startet med en kick off i Brussel med alle samarbeidspartnere i oktober 2013. 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 har deltatt på samlinger og presentert vår virksomhet og våre utfordringer. I 2014 har det vært 3 samlinger i prosjektet (i Portugal, Tyskland og i Spania).

Hvordan møter vi samfunnets behov

Som et ledd i å synliggjøre vårt bidrag til samfunnet har vi arrangert en "åpen dag" i mai. Vi holdt åpent til kl. 18.00, og vi inviterte skoler og skoleelever spesielt til å komme på dagtid, og for lokalbefolkningen og andre virksomheter utover ettermiddagen. Vi fikk vist frem hva vi hadde å tilby av varer og tjenester, men også å synliggjøre hva vi gjør for de som er hos oss på tiltak. De som tok seg turen rundt på våre ulike avdelinger kunne vinne gavekort hvis de skrev seg opp i basarbøkene som vi hadde liggende på hver avdeling, og det var moro å trekke ut vinnere av alt fra kaker og samtaler til lamper og bilvask.

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.

Andre prosjekt

1 ansatt hadde tidligere ansvar for å sjekke Doffin og nettet for øvrig etter utlysning av prosjektmidler (*tidligere nevnte pedagog i 30% administrativ støttefunksjon*), samt gjøre markedsfremstøt mot NAV og andre mht. mersalg, men da nevnte medarbeider gikk over i annen stilling fra nyttår, har ikke dette vært et område vi har prioritert. Det er allikevel ønskelig at vi skal fortsette med dette og være åpne for prosjekter som kan skape et mersalg i virksomheten, og bidra til arbeids/attføringstjenester til en større bredde av befolkningen.

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.

Rapporter for 2014 er ferdigstilt, og Grue Service har rapportert inn tilfredshet på 6 -8 områder fra ansatte, deltakere og NAV på en skala fra 1 - 6.

Rapporten for landet viser at vi hevder oss som en av 5 bedrifter med høyest tilfredshet i tiltaket avklaring. Deltakerne rapporterer;

- At de får god informasjon av oss om tjenesten de får eller har fått (5,8).
- At vi har informert om rettigheter og plikter som arbeidstaker eller tiltaksdeltaker i bedriften (6)
- At de er fornøyd med den hjelpen de får fra veileder/jobbkonsulent (6)
- At de vet hvor de skal klage hvis de er misfornøyd med noe i tilbudet fra oss (6)
- At den totale gjennomsnittsverdien ved tiltaket er blant de 5 beste i landet (5,3)

Rapporten for fylket viser at vi hevder oss som en av de tre beste på flere områder:

- Vi har hatt kompetanseheving for ansatte med i gjennomsnitt 8 dager pr. prs.
- Vi har overgang til arbeid fra Avklaring med 8
- Vi har gjennomsnittlig oppholdstid i Avklaring med 45,5 dager
- Vi har høy score på NAV tilfredshet som spenner i fra 5,3 - 6
- Vi har høy score på VTA tilfredshet som spenner fra 4,8 til 5,5
- Vi har høy score på Avklaring tilfredshet som spenner i fra 4,8 - 6 med et gjennomsnitt på 5,3

- Vi har høy score på spørsmålet om vi har vært med på å gi brukerne bedre livskvalitet i APS med 5,2

BATT rapporten gir en indikasjon på at NAV og deltakerne er fornøyde med det arbeidet vi gjør, men det gir uansett ikke et "riktig" bilde.

- For eksempel kan en lav score på formidling til arbeid henge sammen med at de deltakerne vi har hatt det året ikke hadde arbeid som sitt mål, men var i tiltak fordi de ønsket en dokumentasjon på hvor dårlig de var i forkant av en uføresøknad.
- Videre opplever vi at VTA deltakere gir en lav score på om Grue Service AS har hjulpet dem nærmere jobb og ordinært arbeid, noe som vi tror henger sammen med at VTA- deltakerne selv ikke ønsker dette.
- Og i Avklaring opplever vi at noen deltakere gir en lav score på om tiden i tiltaket har bidratt til å øke vedkommendes livskvalitet, noe vi tror henger sammen med at mange 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.

KLAGER

Vi har ikke mottatt noen skriftlige klager i 2014, men gjennom spørreundersøkelser om tilfredshet har det fremkommet noen forbedringspunkter.

Vi bruker 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)

Grue Barne og ungdomsskole gir oss en høy gjennomsnittsscore på 6 poeng, men tillegger at det de kunne ønsket seg var for eksempel: 1. Annonsering av ledige "plasser" ved nytt skoleår, og 2. mer oppfølging/kontakt mellom skole og arbeidssted, men at det var skolens ansvar å følge opp.

Eierrepresentant i Grue kommune vedr. VTA-tiltaket gir oss en gjennomsnittsscore på 4,1 poeng, men gav i år ingen kommentarer til hvilke forbedringstiltak hun kunne ønske seg, til tross for oppfølgingsspørsmål fra vår side. Her aner vi altså at det er noe, men har ikke lyktes i å få konkrete tilbakemeldinger på hva det kan være.

En deltaker har også klaget på sin veileder hos oss. Daglig leder ba først om at de snakket sammen, og det løste seg. Men så kom deltaker og gjentok klagen, og ble da bedt om å levere en formell klage. Det har ikke skjedd.

TRUSLER/ UTFORDRINGER

SWOT-analyse revidert 05.03.14

<p style="text-align: center;">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 psykiaritjenesten 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 Samarbeide på tvers av avdelingene. Sentral beliggenhet i Næringshagen, samt i Luxo fabrikken. Bred kunnskap / Erfaring Egnede og romslige lokaler til virksomheten. Godt arbeidsmiljø Kompetansehevingsplan Individuell tilpasning.</p>	<p style="text-align: center;">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 style="text-align: center;">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 Anbud på tiltaksplasser Økning i tiltaksplasser Utvide mht. tiltakstyper, med formål å tilføre bedriften mer utførelsesfaglig personale og høyere/bredere kompetanse. Holdningsforbedring: Gjøre hver dag bedre enn den foregående.</p>	<p style="text-align: center;">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 2014	Resultat 2014	Resultat 2013	Budsjett 2014	Resultat 2014	Resultat 2013
INNTEKTER						
Salgsinntekter	1155 000,-	1195 752,-	735 673,-	-	-	-
Tilskudd	2652 750,-	2703 995,-	2 621 413,-	858 470,-	*2)792 866,-	872 410,-
Ref/ Utleie/ annen inntekt.	5 000,-	4 436,-	5 200,-	-	-	-
TOTALSUM INNTEKTER	3812 750,-	3904 183,-	3 362 286,-	858 470,-	792 866,-	872 410,-
KOSTNADER						
Varekjøp	327 500,-	425 829,-	248 280,-	-	-	-
Lønn og forsikring	2141 000,-	2105 513,-	1 696 998,-	340 000,-	409 768,-	438 796,-
Arb.giv.avg. pensj. Kostn.	366 000,-	432 150,-	312 217,-	110 000,-	93 700,-	128 951,-
Andre personalkostnader	165 000,-	-9 376,-	133 829,-	57 500,-	41 952,-	23 542,-
Avskrivninger	8 000,-	8 088,-	8 088,-	-	-	-
Lokalkostnader	400 000,-	469 496,-	350 421,-	120 000,-	120 163,-	115 245,-
Kjøp av mindre utstyr	110 000,-	194 459,-	61 026,-	50 000,-	0,-	6 518,-
Honorarer	95 000,-	110 162,-	74 613,-	18 000,-	19 700,-	19 055,-
Kontorkostnader	115 000,-	*1)14 889,-	228 092,-	135 000,-	80 020,-	103 743,-
Bilkostnader	55 000,-	28 977,-	14 764,-	-	-	-
Reise/diett	33 000,-	56875,-	41 673,-	1 000,-	4 463,-	35,-
Reklame/ representasjon.	10 000,-	7 518,-	6 697,-	5 000,-	6 499,-	720,-
Kontingenter	26 000,-	23 506,-	23 212,-	15 000,-	12 949,-	13 225,-
Andre kostnader	18 000,-	35 517,-	24 578,-	6 000,-	1 683,-	690,-
Totale kostnader	3859 500,-	3903 871,-	3 224 487,-	857 500,-	791 868,-	850 519,-
Totale inntekter +renter	3862 750,-	3941 014,-	3 406 450,-	858 470,-	792 866,-	872 410,-
Resultat	3 250,-	37 143,-	181 964,-	970,-	998,-	21 891,-

	APS			Treningssenter		
	Budsjett 2014	Resultat 2014	Resultat 2013	Budsjett 2014	Resultat 2014	Resultat 2013
INNTEKTER						
Salgsinntekter	-	-	277 029,-	302 000,-	247 304,-	291 532,-
Tilskudd	1784 400,-	1697 239,-	1 723 800,-	-	-	-
Ref/ Utleie/ annen inntekt.	-	-	2 780,-	250 800,-	250 800,-	243 600,-
TOTALSUM INNTEKTER	1784 400,-	1697 239,-	2 003 609,-	552 800,-	498 104,-	535 132,-
KOSTNADER						
Varekjøp	0,-	1 339,-	60 127,-	3 000,-	0,-	-
Lønn og forsikring	1033 677,-	1023 000,-	1 032 564,-	15 000,-	15 001,-	21 250,-
Arb.giv.avg. pensj. kostn.	220 000,-	225 914,-	206 869,-	2 000,-	758,-	2 252,-
Andre personalkostnader	112 500,-	*3)43 269,-	62 870,-	5 000,-	3 029,-	1 950,-
Avskrivninger	-	-	-	171 000,-	171 384,-	171 384,-
Lokalkostnader	275 000,-	269 845,-	315 436,-	140 000,-	115 122,-	127 428,-
Kjøp av mindre utstyr	30 000,-	19 499,-	77 613,-	35 000,-	38 661,-	51 486,-
Honorarer	34 000,-	35 275,-	64 831,-	52 000,-	133 125,-	52 234,-
Kontorkostnader	55 000,-	58 121,-	157 472,-	2 000,-	4 276,-	11 110,-
Bilkostnader	0,-	2 146,-	26 200,-	-	-	-
Reise/diett	1 500,-	0,-	44,-	-	-	-
Reklame/ representasjon.	5 000,-	6 499,-	5 501,-	2 000,-	5 986,-	5 662,-
Kontingenter	10 500,-	14 566,-	10 481,-	-	1 381,-	945,-
Andre kostnader	11 000,-	3 226,-	34 722,-	26 000,-	24 162,-	21 155,-
Totale kostnader	1777 500,-	1714 287,-	2 054 748,-	453 000,-	442 684,-	466 855,-
Totale inntekter	1784 400,-	1697 239,-	2 003 609,-	552 800,-	498 104,-	535 132,-
Resultat	6 900,-	-17 048,-	-51 140,-	99 000,-	55 420,-	68 277,-
			Rentekostnad	-90 000,-	-78 641,-	87 393,-
			Resultat	9 800,-	-23 221,-	6 375,-

VTA *1) kr. 58 373,- ble tilført kontorkostnader fra tidligere avsetning utviklingsfond.

AVKL *2) kr. 65 604,- i avvik i fht. budsjett pga. manglende refusjoner fra NAV, både ved under- og overforbruk.

APS *3) kr. 69 231,- i avvik i fht. budsjett pga. refusjon av sykepenger.

Oversikt omsetning – resultat 2004 - 2014

Årstall	Omsetning	Resultat	Egenkap.	Ansatte	VTA plasser	Avkl. pl.	APS pl.	Årsak økning / Annet
2014	6892 392,-	-1 591,-	2103 040,-	7,6	14	6	10	EU midler + 4 skoleelever og 1 språkpraksiskandidat trekker opp resultatet, men trekk i tilskudd ved både underforbruk og overforbruk på plassene trekker ned resultatet.
2013	6773 436,-	105 718,-	2072 688,-	7,6	16	6	10	Mottatt EU midler og deltar i Leonardo-prosjekt + 3 skoleelever og 1 språkpraksiskandidat
2012	6517 664,-	211 378,-	1966 963,-	7,1	14,5	7,5	10	Tilleggstilsagn på 3 Avklaringsplasser, men manglet VTA søkere og fikk lavere refusjoner.
2011	6176 908,-	229 524,-	1687 234,-	7,1	15	6	10	Leieinntekter og treningsinntekter for hele året bidro til å øke omsetningen.
2010	5731 068,-	105 042,-	1457 710,-	6,6	17	6	10	Etablerte vaskeri, kjøpte treningscenter, Økte 4 APS plasser, og økte 1 Avklaringsplass.
2009	4707 743,-	370 336,-	1352 669,-	5,8	20	5	6	
2008	3859 515,-	-9 303,-	982 333,-	5,8	18	5	6	Etablerte APS
2007	2895 099,-	-69 616,-	991 636,-	4,3	13	5		Etablerte Avklaring + 4 skoleelever
2006	1936 390,-	-138 636,-	1061 252,-	3,8	14			Etablerte bilpleieavdeling
2005	1853 126,-	-16 141,-	1175 871,-	3,8	13			
2004	1797 876,-	-91 938,-	260 271,-	3,8	14			

Fraværstatistikk første halvår 2014

	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	1029,6	819,6	9	110	77	196	0	14	0	210
kvinner	342,58	306,58	8	9	11	28	0	8	0	36
Funksj./arbeidsledere:										
menn	353	293	2	19	0	21	7	32	0	60
kvinner	535,2	423,2	2	12	97	111	1	0	0	112
SUM	2260,38	1842,38	21	150	185	356	8	54	0	418

Sykefraværet første halvår i 2014 er på 15,75 % totalt, mot 8,6 % i samme periode i fjor.

Inkludert permisjoner og fravær ved barns sykdom har det totale fraværet i virksomheten økt fra 12,9 % samme periode i fjor til 18,5 % hittil i år.

Det vil si at vi har redusert tilstedeværelsen vår med 5,6%

VTA deltakerne (16 personer) har økt sitt sykefravær fra 165 dager (11,4%) i fjor til 224 dager (16,3%) på samme periode i år,

og det totale fraværet inkl. permisjoner er økt fra 212 dager i fjor til 246 dager på samme periode i år.

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

Fast ansattes (9 personer) har økt sykefraværet fra 22 dager (2,7%) i fjor til 132 dager (14,9%) samme periode i år.

Dette skyldes i hovedsak en skade med påfølgende langtidssykemelding og en korttidssykemelding.

Fast ansattes totale fravær inkl. permisjoner og fravær ved barns sykdom har økt fra 88 dager i fjor til 172 dager i samme periode i år (19,4%).

Permisjon er gitt til medarbeider i forbindelse med "lammingen".

Fraværstatistikk 2014, 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	
	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	1874,6	1539,6	24	189	97	310	0	19	6	335
kvinner	715,28	663,28	17	16	11	44	0	8	0	52
Funksj./arbeidsledere:										
menn	679	522	6	19	86	111	8	38	0	157
kvinner	1045	867,4	10	29	128,6	168	6	4	0	178
SUM	4313,88	3592,28	57	253	322,6	633	14	69	6	722

Sykefraværet i 2014 totalt er på 14,7 % totalt, mot 15,75 % første halvår.

Inkludert permisjoner og fravær ved barns sykdom har det totale fraværet i virksomheten gått ned fra 18,5 % første halvår til 16,5 % for året totalt.

VTA deltakerne (16 personer) har redusert sitt sykefravær fra 459 dager (19,10%) i 2013 til 354 dager (13,7%) på samme periode i år, og det er gledelig å registrere at det totale fraværet inkl. permisjoner er redusert fra 639 dager i 2013 til 387 dager i år.

Fast ansattes (9 personer) har økt sykefraværet fra 77 dager (5,3%) i 2013 til 279 dager (16,2%) i år.

Dette skyldes i hovedsak en skade med påfølgende langtidssykemelding første halvår, og en gradert langtidssykemelding andre halvår.

Fast ansattes totale fravær inkl. permisjoner og fravær ved barns sykdom har økt fra 178 dager i 2013, til 335 dager i 2014 (19,4%).

Permisjon er gitt til medarbeider i forbindelse med "lammingen".

VIDERE PLANER FOR 2015 - 2016

Leonardo-prosjekt - 2013 - 2015

Leonardo prosjektet nærmer seg sin avslutning. For fram til og med september 2015 skal det gjennomføres opplæring i områder vi har etterspurt ved å besvare en behovsvurdering og gjennomføre en kulturanalyse. Daglig leder og en medarbeider har deltatt i opplæring som trenere i september 2014, og skal gjennomføre ytterligere en økt med opplæring i 2015 før vi skal ta stoffet videre i opplæring av kolleger og medarbeidere. Hovedinitiativet vår er å lage et system for å innhente opplysninger om samfunnets behov og forventninger, men også andre temaer som vurdering av ansattes prestasjoner og hvordan måle og øke deltakernes livskvalitet er ting vi skal jobbe mer med. Kulturanalysen som ble gjennomført i 2014, har også avstedkommet 13 forbedringsprosjekter som vi skal arbeide med i året som kommer for å øke kvalitetskulturen. Ny undersøkelse blir gjennomført før september 2015.

Strategiplan 2016 - 2018

Vi har ikke klart å lage en strategiplan for 2016 - 2018, men i august 2015 vil styret og alle ansatte ha en felles fagsamling med mål om komme videre, å bestemme en retning og sikre alles deltakelse i dette.

Kompetanse ansatte

På grunn av økonomien i 2014 (hvor ca. 50 000,- ble tilbakeført fra Fond) er det ikke lenger avsatt noe til kompetanseheving. Det er allikevel laget en plan for kompetansedeling ut året, på månedlige langdager, og vi skal få lære mer om førstehjelp ved selvmordsfare, rapportskrivning, mindfulness, fysisk fostring og kosthold og helse.