

Visjon

- *Døråpneren til arbeid!*

Formål

- *en bro til arbeidslivet og bidra til økt sysselsetting*
- *tilby tilrettelagte arbeidsoppgaver til personer med særlig usikre yrkesmessige forutsetninger*
- *bidra til å kvalifisere og utvikle ressurser hos den enkelte*

MODUM INDUSTRI AS

ÅRSRAPPORT 2020

Navn, adresse, e-post og telefon.

Modum Industri AS
Ihlenkleiva 2
3360 GEITHUS
Att: Daglig leder Sverre Pedersen

Mobil: 930 24 343

E-post: sverre@modumindustrias.no

Telefon sentralbord: 32 78 33 33

Eierforhold/Tiltaksarrangør.

Bedriften er eid av Modum kommune med ca 90 % av aksjene. De resterende aksjer er fordelt med mindre poster på Stiftelsen Buskerud rehabiliteringssenter, nabokommuner og to private aksjonærer. Detaljert er det følgende eierstruktur:

Aksjonær	Antall
Modum kommune	899 stk.
Stiftelsen Thorolf Eriksens minne	67 stk.
Øvre Eiker kommune	40 stk.
Sigdal kommune	10 stk.
Krødsherad kommune	9 stk.
Westad Industri	3 stk.
Jon Grøterud	1 stk.
Ringerike kommune	1 stk.
Totalt	1030 stk.

Innhold

Navn, adresse, e-post og telefon.....	1
Eierforhold/Tiltaksarrangør.....	1
Årsrapport 2020.....	3
Innledning.....	3
Oppsummering.....	3
Tiltak og brukere.....	5
Oversikt over hvilke avdelinger tiltakene har.....	5
Hva er tilbudt mht. formell opplæring/kvalifisering og annen dokumenterbar kompetanse (realkompetanse)til brukerne.....	6
Resultater av attføringsarbeidet.....	6
AFT.....	6
AFT Knivebakken.....	6
Ansatte med varig lønnstilskudd.....	7
Kvalitetsarbeidet.....	7
Ledelsens gjennomgang – oppsummering 2020.....	7
1. Status for tiltak fra tidligere gjennomganger som ledelsen har foretatt.....	7
2. Endringer i eksterne og interne forhold som er relevante for ledelsessystemet for kvalitet.....	7
3. Informasjon om prestasjonen og virkningen av ledelsessystemet, kvalitet, inklusive trender innenfor:.....	8
a) Gjennomgang av undersøkelser og tilbakemeldinger fra ansatte, deltagere og relevante interesseparter.....	8
b) I hvilken grad er kvalitetsmål nådd?.....	8
c) Er det samsvar mellom oppsatte mål/ prosesser og oppnåelsen av disse?.....	8
d) Gjennomgang av registrerte avvik/klager/varsling og korrigerende tiltak.....	8
e) Resultater av overvåkningsmål og forbedringsmål.....	9
f) Gjennomgang og resultater av interne revisjoner.....	9
g) Leverandørevaluering.....	9
4. Ressursbehov ved bedriften.....	9
5. Status på igangsatte forbedrings, forebyggende og korrigerende tiltak, samt planlegging av nye. Herunder interessepartenes behov/forventninger (NAV, kommuner/fylkeskommune, pårørende/bolig, eksterne bedrifter ol).....	9
6. Gjennomgang av og eventuelt endringer som kan innvirke på kvalitetssystemet.....	10
Tverretattlig samarbeid.....	10
Organisering, ansatte og endringer.....	10
Organisasjonskart.....	10
Ordinært ansatte med attføringsfaglig ansvar, antall stillinger og kompetanse.....	11
Medvirkning og medbestemmelse i bedriften.....	12
Bygninger og utstyr.....	12

Årsrapport 2020

Innledning

Årsrapporten er en beskrivelse fra bedriften om hvordan vi er organisert, tiltakene, kompetanse og driften i virksomheten i 2020. Årsrapporten tar opp både forhold rundt plasser, produksjon og attføringsarbeidet. Årsrapporten oppsummerer forhold som kan være omhandlet i flere andre rapporter, men oppsummerer også i hvilken grad vi har gjennomført de tiltak styret har vedtatt, samt om vi har levert i henhold til de avtaler vi har med våre kunder og oppdragsgivere.

Oppsummering

Vi hadde ved inngangen til 2020 fokus på at vi skulle videreutvikle vårt attføringsarbeid rundt AFT, samtidig som vi skulle ha stabil drift, både i forhold til produksjon og ivaretagelse av ansatte/deltagere, samt jobbe med utvikling av våre arenaer.

Torsdag 12. mars 2020 ble Norge stengt ned på grunn av Korona – noe også vi fikk merke. Korona, smittevern, kohorter, håndhygiene og avstand har satt sitt preg også på vår arbeidshverdag, og på høsten opplevde vi også smitte i egen bedrift med karantene, isolasjon og testing. Likevel må vi si at vi i 2020 har sluppet fra dette uten at det har gitt store negative konsekvenser i bedriften.

Vi har til tross for korona jobbet videre med å utvikle tilbudet i AFT (arbeidsforberedende trening i forhåndsgodkjente bedrifter) slik at vi leverer i tråd kravene i kravspesifikasjon.

Vi har stort fokus på at deltagerne i AFT skal prøves ut i ekstern bedrift så raskt som mulig og helst i løpet av de første fire månedene. I 2020 har vi opplevd dette som vanskelig, og vi opplevde våren 2020 at deltagerne heller ikke fikk møte hos oss på grunn av smittehensyn. Vi har tatt i bruk ai-læring for å kunne gi deltagerne et digitalt opplæringstilbud. Vi har også fulgt opp deltagerne digitalt i perioder hvor de ikke har kunnet møte. Vi opplever at mange av deltagerne som søkes til AFT står langt fra jobb. Vi sliter med å klare målene/kravene fra NAV om at utplassering eksternt i løpet av fire måneder og var langt fra å nå målet om at 50% av de som avslutter AFT hos oss skal gå til arbeid eller utdanning.

Vi mener vi, til tross for manglende oppfyllelse av NAVs resultatmål for tiltaket, har levert godt tilrettelagte arbeids- og opplæringsplasser til deltagerne i 2020, og har også i 2020 bistått deltagerne med å få en jobb de kan klare.

Vi har vært sertifisert etter ISO standard 9001-15 siden 2016 og ble i 2019 resertifisert - i 2020 har det vært en oppfølgingsrevisjon.

Vårt felles kvalitetsteam (med Modum ASVO AS) har gjort en flott jobb også i 2020.

Avviksregistrering er fortsatt viktig – kontinuerlig forbedring er viktig – og avvik viser oss områder for forbedring.

Våren 2020 varslet ELKO at de utredet en flytting av sin produksjon, og 16.06.2020 fikk vi beskjed fra ELKO, vår viktigste kunde på attføringsavdelingen, om at de legger ned all sin produksjon i Åmot og flytter ut av landet i løpet av 2021. Dette var en svært trist beskjed og vil gi utfordringer i forhold til å utvikle nye gode arbeidstreningsarenaer. Vi har ved utgangen av 2020 hatt kontakt med flere mulige samarbeidsparter, vi har startet et prosjekt i samarbeid med Hellig Teigen AS, Modum ASVO og Modum Arbeidssenter.

Modum kommune som eier har også i 2020 vist stor interesse for selskapet, og vi har hatt ordføreren på besøk i bedriften flere ganger.

Det er også i 2020 foretatt noe vedlikehold av bygget (Ihlenkleiva 2). Vi hadde før ferien 2020 en brann på trevarelageret, og det ble foretatt utbedringer etter dette – blant annet ble isolasjonen i taket byttet. Vi har også etterisolert en sidebygning og satt inn isolerte porter i denne – slik at den kan benyttes til produksjon.

Salgsinntektene har økt i 2020 (ca. 7,8% fra 2019), og inntektene av attføring har økt (ca 14 % fra 2019). Årsresultatet for 2020 viser et overskudd på kr. 1 064 416,- mot et overskudd på kr 386 624,- for 2019.

Alle ansatte og deltagere har levert en flott arbeidsinnsats og vist stort engasjement i 2020.

Tiltak og brukere

Oversikt over hvilke avdelinger tiltakene har.

Vi er opptatt av å kunne tilby en variasjon av arbeidsoppgaver/praksisplasser internt i bedriften samtidig som vi har et svært godt nettverk mot og samarbeid med bedrifter og institusjoner i vårt geografiske område. Vi har i 2020 jobbet videre med å videreutvikle våre arenaer for attføring og har også i 2020 gjort noen endringer i disse uten at disse er dramatiske.

Internt i vår bedrift har vi følgende arbeidsstasjoner/praksisplasser:

Arbeidsstasjon/-område	Beskrivelse av oppgaver
Trevarefabrikken	Her produseres i hovedsak dører og vinduer etter bestilling. Oppgavene består i alt fra kapping og fresing av materialer, montering, lakkering, pussing, montering av hengsler mv, glassing og pakking. Her er det til enhver tid ca 8 -12 attføringsdeltakere/VLT ansatte. I tillegg er det to formenn, 3 - 4 arbeidsledere og til enhver tid 1-2 lærlinger/lærekandidater.
Varmepumpehus	Vi har en mindre avdeling hvor vi lager varmpumpehus. Her er det plass til 3-4 attføringsdeltakere.
Bruktbutikk – “Bonnabutikken brukt og nyttig”	Her er det plass til 3-5 attføringsdeltakere fordelt på kasse/kundebehandling, lagerarbeid og logistikk, markedsføring, utstilling/vareplassering og administrasjon.
Kontor/administrasjon	I administrasjonen er det stort sett plass til minst 1 deltaker som bidrar med enklere kontoroppgaver. Disse oppgavene administreres av økonomileder og/eller sekretær/arbeidsleder.
Transport/lager/logistikk/ vedlikehold	Muligheter for 2-3 deltagere, litt avhengig av hvilke oppgaver som er tilgjengelige samt deltakernes behov og ønsker. Gruppen driver med forefallende oppgaver både ute og inne. Vi har inngått avtale om transport for et eksternt firma 4 dager i uka. Ledes av en veileder/arbeidsleder.
Renhold	Vi har betydelige arealer som skal rengjøres, enten daglig eller ukentlig. Dette gjelder både kontorer og arbeidsarealer, kjøkken, korridorer og sanitærrom mv.
Fruktpakking/utkjøring	Vi etablerte i 2011 et tilbud til bedrifter i distriktet hvor vi pakker og kjører ut fruktkurver etter en abonnementsordning. Arbeidet styres av en veileder/arbeidsleder og utføres av 2-4 attføringsdeltakere.
Elko	Montering og pakking av produkter Her er det plass til 8-10 attføringsdeltakere
Modulvegger	Montering og pakking av produkter. Her er det plass til 3-4 attføringsdeltakere.
Stein/metall sortering	Arenaen ble etablert høsten 2020. Det er plass til tre deltagere samtidig. En arbeidsleder styrer arbeidet.

Alle avdelingene er fleksible og det skjer et utstrakt samarbeid mellom avdelingene.

Hva er tilbudt mht. formell opplæring/kvalifisering og annen dokumenterbar kompetanse (realkompetanse) til brukerne.

Modum Industri AS er en læringsbedrift innen trearbeid og vi fører jevnlig kandidater frem til fagbrev som møbelsnekker/industrisnekker.

Videre har vi et samarbeid med Modum kommune, og kan i tilfeller der dette er ønskelig føre personer fram til fagbrev på andre områder enn de vi selv har arbeidsarenaer for, bl.a. kjøkken.

Vi har bruktbuikk, og vil kunne gi deltagere god kompetanse innen butikkfaget.

Vi vil innen flere områder kunne gi delkompetanse (lærekandidater) med kompetansebevis.

Resultater av attføringsarbeidet.

Vi rapporterer månedlig til NAV om resultatene av vårt arbeid. I årsrapporten til NAV er følgende rapportert om resultater:

Arbeidsforberedende trening (AFT):

- Overgang til arbeid eller utdanning: 12,5 % (11,5 % MIAS og 16,7 % Knivebakken)
- Andel deltakere som har en plan innen 4 uker etter oppstart 99 %.
- Andel deltakere som gjennomfører arbeidsutprøving i et tilrettelagt og skjermet arbeidsmiljø: 100 %
- Andel deltakere som gjennomfører Tilrettelagt arbeidstrening og oppfølging i ordinært arbeidsliv 32,4 %
- Gjennomsnittlig tid fra oppstart i tiltaket til arbeidstrening i ordinært arbeidsliv starter (målt i uker): 21,8 (24,5 MIAS og 10,8 Knivebakken)
- Gjennomsnittlig tid i tiltaket (målt i uker): 35,1

I tillegg til disse resultatene synes vi det er viktig å peke på at mange får hjelp til å komme videre i forhold til avklaring av arbeidsevne, veiledning i forhold til yrkesvalg og yrkesønsker, motivasjon for livsstils endringer og ikke minst hjelp og bistand i forhold til videre utdanning.

AFT

Godkjent antall plasser 31.12.2020	31
Deltakere pr 01.01.2020	26
Antall deltakere begynt i løpet av året	36
Antall deltakere sluttet i løpet av året	26
Antall deltakere pr 31.12.2020	36

AFT Knivebakken

Sammen med Knivebakken gård startet vi fra 01.04.2011 opp et APS-tilbud innen prosjektet ViljeViserVei. Tilbudet består av 6 AFT-plasser (fra 01.09.17) og er lokalisert til Knivebakken gård, Skotselv.

Foruten personellet på Knivebakken har alle deltakerne tildelt en egen veileder fra Modum Industri som sammen med Karen Knive har ansvar for den attføringsmessige oppfølgingen.

Godkjent antall plasser 31.12.2020	6
Deltakere pr 01.01.2020	6
Antall deltakere begynt i løpet av året	6
Antall deltakere sluttet i løpet av året	6
Antall deltakere pr 31.12.2020	6

Ansatte med varig lønnstilskudd

I 2017 ble alle som pr. 30.09.2017 var inne i TIA (tilrettelagt arbeid i arbeidsmarkedsbedrift) overført til varig lønnstilskudd. I løpet av 20 er det tilsatt ytterligere 2 arbeidstakere med varig lønnstilskudd slik at vi pr 31.12.2020 har 11 ansatte.

Kvalitetsarbeidet

Bedriften har de seneste sju årene hatt et samarbeide med Modum ASVO AS om kvalitetssystem og internkontroll, og ble i 2016 sertifisert etter ISO standard 9001 (2015) for tre år.

Vi ble i 2019 resertifisert for tre år, og valgte samtidig å sertifisere alle våre produksjonsavdelinger.

Bedriftene har etablert en gruppe med fire ansatte som jobber strukturert med dette og foretar internrevisjon. Det er utarbeidet en kvalitetshåndbok som stadig oppdateres.

Ledelsens gjennomgang – oppsummering 2020

Kvalitetsarbeidet forankres i ledelsen gjennom årlige gjennomganger (ledelsens gjennomgang), og fokus på kvalitet, avvik og forbedring på alle arenaer i bedriften.

1. Status for tiltak fra tidligere gjennomganger som ledelsen har foretatt

Vi ønsket å forbedre oss på resultatene til NAV, men må erkjenne at vi også i 2020 har mange brukere som søker uføretrygd eller slutter til videre behandling etter endt tiltaksperiode hos oss.

Vi har hatt et ønske om å opprettholde et sykefravær under 8%, noe vi klarte i 2020 da sykefraværet endte på 3%.

Videreutvikling av kvalitetssystemet har vært en målsetning også i 2020, noe kvalitetsgruppa har jobbet aktivt med og levert.

Vi nevner her:

Det er lagd nye prosesskart for ekstern praksis AFT/VTA.

Malen i årsrapportene for 2020 er gjort om for å få med alle punkene i LG.

Det er lagd nytt avviksskjema – fått inn ekstern og leverandøravvik.

Leverandørevaluering – eget skjema sendt til ansvarlige for bestilling.

Lagd et nytt samsvarevalueringsskjema hvor arbeidslederne er involvert.

Det er lagd prosesskart på rullerom og stein/ metallsortering.

2. Endringer i eksterne og interne forhold som er relevante for ledelsessystemet for kvalitet

Vi ser ikke at det har skjedd store interne forhold i 2020 som påvirker ledersystemet for kvalitet. Heller ikke har det skjedd noe eksternt i 2020 som i vesentlig grad påvirker dette. Situasjonen etter 12. mars 2020 (korona pandemien) har påvirket våre tjenester og resultater. Vi vil også nevne at bedriften skal regodkjennes som leverandør til NAV – godkjenningen skal skje i 2021 og vil medføre betydelige endringer som vil ha betydning for vårt kvalitetssystem.

3. Informasjon om prestasjonen og virkningen av ledelsessystemet, kvalitet, inklusive trender innenfor:

a) Gjennomgang av undersøkelser og tilbakemeldinger fra ansatte, deltagere og relevante interesseparter

Tilbakemeldingene fra NAV ved veileder og leder er generelt god, og de opplever at vi gir et tilbud godt tilpasset våre brukere.

Våre deltagere/brukere synes stort sett fornøyde med det tilbudet vi tilbyr og er svært fornøyd med hvordan de blir møtt.

b) I hvilken grad er kvalitetsmål nådd?

I 2020 har bedriften nådd de fleste overvåkningsmål og kvalitetsmål. Vi har noen forbedringsområder på punktlighet på rapporter til NAV, og sliter med å få deltagere i ekstern praksis innen 4 måneder, og er langt fra målet om 50% til jobb eller utdanning etter avsluttet tiltak.

Vi har ikke klart å opprettholde leveranser til Elko, både pga at mange deltagerne er hjemme og at Elko har økt ordremengden.

På trevareavdelingen er det fremdeles noen reklamasjoner, men lite i forhold til det volum som produseres. Feil i produksjonen blir som regel oppdaget underveis i prosessen, og blir rettet opp før varen blir utlevert til kunde.

c) Er det samsvar mellom oppsatte mål/ prosesser og oppnåelsen av disse?

Det er i stor grad samsvar mellom prosesskart og måloppnåelse. Vi erfarer at vi må oppdatere/justere prosesskartene på AFT, Elko – egen transport/transport for andre, renhold Elko og varmpumpehus.

d) Gjennomgang av registrerte avvik/klager/varsling og korrigerende tiltak

Vi har fra 2016 hatt systematisk registrering og oppfølging av avvik. Vi har felles avviksregister med Modum ASVO.

Vi hadde i 2020 49 avvik totalt (17 registrert av Modum Industri)

<u>Type avvik</u>	<u>Antall avvik av hver type</u>
Avtale	2
Dataavt./info.sikkerhet	5
Etikk/politikk	2
Kvalitet/interne	5
Kvalitet/eksterne	10
Kvalitet/leverandør	0
Miljø/interne	0
Miljø/eksterne	0
Miljø/leverandør	0
Personskade	1
Sikkerhet/helse/interne	4
Sikkerhet/helse/eksterne	2
Sikkerhet/helse/Leverandør	0
Rutine	12
Taushetsplikt	1
Ulykke/nestenulykke	5

Alle avvikene er håndtert i henhold til retningslinjene og brukt i forbedringsarbeidet.

Av vår oppfølging av avvikene synes det som om vi i noen grad gjentar de handlingene som har ført til avvikene – dette gjelder i noe grad rutinesvikt/menneskelige feil. Vi har også noen avvik på datatilgang og utskrifter som gjentar seg – dette skyldes i stor grad heng og feil i datasystemet. Vi mener likevel at oppfølgingen i stor grad har resultert i forbedring og at vi i liten grad gjentar de handlingene som har gitt avvik. Det synes imidlertid å være en underrapportering av avvik.

Det er generelt få klager. Deltagerne er gjort oppmerksom på muligheten for å klage gjennom informasjon ved oppstart og det ligger også informasjon på vår nettside om behandling av klager.

Det er ikke mottatt klager i 2020.

e) Resultater av overvåkningsmål og forbedringsmål

Overvåkningsmålene er oppnådd.

Det er ikke gjennomført medarbeiderundersøkelser, men stemningen blant de ansatte oppleves som god. Tilbakemeldinger i medarbeidersamtaler bekrefter dette.

Forbedringsmålene har vi valgt å videreføre også for 2021. Årsaken til dette er i stor grad at vi ser at vi innen flere av disse områdene må jobbe videre for å oppfylle disse.

Vi er fornøyd med at sykefraværet kun har vært på 3 % i 2020.

f) Gjennomgang og resultater av interne revisjoner

Det var internrevisjon på trevaren den 20.05.20.

Det ble i år en spesiell revisjon fordi vi ikke kunne gjennomføre internrevisjonen med intervjuer pga covid-19. Revisjonen foregikk via spørreskjema uten oppfølgings-/oppklarings- spørsmål.

Svarene ville nok vært mer utfyllende ved intervju enn ved svarskjema. Det kommer kanskje ikke godt nok fram av skjemaet at det bør fylles ut med utdypende svar. Dette tar revisjonsteamet til etterretning.

Det ble ikke avdekket noen (A) avvik, (M) merknader eller (F) forbedringspunkter i denne internrevisjonen.

g) Leverandørevaluering

Trevare: Det blir foretatt årlig gjennomgang av firmaer som leverer varer og tjenester. Prisjusteringer blir tatt og avtaler blir gått igjennom. De største leverandører av råvarer er: Fritzøe, Glassfabrikken, Gunnar Eiklid, Teknos.

Service avtaler: Elektriker 1, Martins Maskinservice, Vela og Toyota Material Handling.

IT leverandør: Eiker IT/Eurotech Computer Services Norway – ny avtale inngått høsten 2020.

Attføring: Alle samarbeidsbedrifter er kartlagt og inngått avtale med før utplassering av deltager i henhold til prosesskart.

4. Ressursbehov ved bedriften

Det var behov for en ny jobbveileder på AFT siden vi fikk flere plasser fra 01.07.2020. Ny jobbveileder er ansatt, og hun begynte den 01.10.2020.

5. Status på igangsatte forbedrings, forebyggende og korrigerende tiltak, samt planlegging av nye. Herunder interessepartenes behov/forventninger (NAV, kommuner/fylkeskommune, pårørende/bolig, eksterne bedrifter ol)

Arbeidet med kvalitetssikringsboken stoppet noe opp pga korona restriksjonene.

Ny server ble installert i november/desember 2020. Det er mer stabilt, og hvis det er noe så er Eiker IT raske til å hjelpe.

Gruppen som skal jobbe med å finne nye arbeidsoppgaver har ikke hatt noen møter etter oktober og har utsatt mange besøk i andre bedrifter pga korona. Det jobbes noe med dette selv om ikke gruppen møtes, og det er tatt kontakt på telefon eller mail til mulige samarbeidsbedrifter.

Bedriften har fokus på Covid-19, og følger de retningslinjene som kommer for våre bedrifter og fra kommune og sentralt hold.

Sidebygget der steinsorteringen foregår er etterisolert og det er montert to varmpumper i bygget.

Bygget er klargjort for produksjon uansett om stein/ metallproduksjonen fortsetter eller ikke.

6. Gjennomgang av og eventuelt endringer som kan innvirke på kvalitetssystemet

Kvalitetsteamet skal tilpasse dagens kvalitetshåndbok til punktene i ISO standarden. GDPR må også inn i større grad.

Ny godkjenningsordning vil ha betydning for kvalitetssystemet fra 2021.

Tverretattlig samarbeid

Ut fra den enkelte deltakers behov har vi jevnlig kontakt og samarbeid med ulike andre instanser og fagmiljøer. Dette er bl a:

- Fastleger
- Poliklinikk v/Modum Bad
- Modum kommune, Mestringsenheten
- Modum kommune, helse- og sosialetaten
- Øvre Eiker Kommune, Ressursteam 15 - 24
- Frisklivssentralen
- BUP
- Kjøreskoler
- Statens Vegvesen, Trafikkstasjoner (avleggelse av førerprøve)
- Barnevernstjenesten
- Tre-Ringen (ifm fagbrev som møbelsnekker)
- OPUS Ringerike (voksenopplæring i regi av Buskerud fylkeskommune)

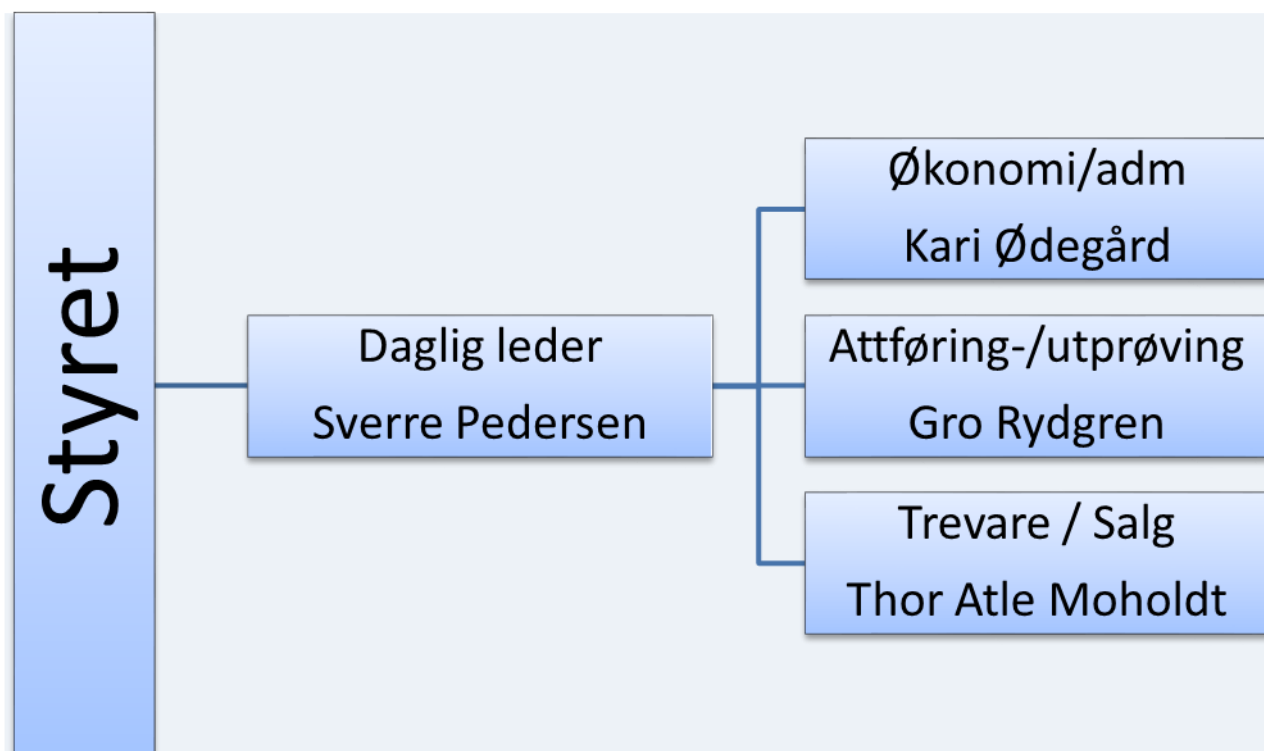
Videre har vi et utstrakt samarbeid med øvrig næringsliv i Modum og omkringliggende kommuner (særlig Øvre Eiker, Sigdal og Krødsherad).

Organisering, ansatte og endringer

Organisasjonskart.

Bedriften er organisert i henhold til aksjeloven. Styret består av fem aksjonærvalgte styremedlemmer. I tillegg er det et ansattvalgt styremedlem. Trine Bjørnstad er styreleder.

I 2020 har bedriften videreført tidligere organisering. Vi har et utføringsteam hvor det vesentligste av veiledningsressursene er plassert. Dette teamet ledes av utføringsleder og fra høsten 2019 er utføringsleder også personalansvarlig for veilederne. Foruten det har vi flere fag-/produksjonsområder; trevare, transport/lager/logistikk, service, salg og merkantilt. Vi har imidlertid valgt ikke å ha egne team. Hensikten med denne organiseringen er bl.a. at det skal bli enda klarere at utføringsevne skal "gjennomsyre" all vår virksomhet. Med svært få unntak er nå alle våre faste ansatte definert som veiledere og/eller arbeidsledere og således er tilnærmet alle ansatte direkte involvert i utføringarbeidet med direkte deltakerrettet arbeid.



Ordinært ansatte med attføringsfaglig ansvar, antall stillinger og kompetanse.

All vår virksomhet drives med et attføringsfaglig utgangspunkt. Vi har en attførings-/utprøvingsavdeling som har det attføringsfaglige hovedansvaret, men samtidig må alle medarbeidere i bedriften forholde seg faglig og menneskelig til at all virksomhet drives etter en attføringsfaglig tankegang.

Det vil si at stort sett alle ansatte er involvert i attføringsarbeidet.

Vi har ikke gjort en konkret beskrivelse av attføringsfaglig kompetanse hos den enkelte medarbeider.

6 stk ansatt med hovedansvar for attføring. Øvrige ansatte har arbeidsleder/fagansvar ved opplæring på arbeidsstasjoner.

De ansatte har pr. dato god kompetanse i forhold til de praktiske arbeidsoppgaver/ produksjonsarenaene vi har. Vi har ansatte med god kompetanse innen trevare drift (mange har fagbrev), fagbrev som: industrimekaniker, snekker. Vi har ansatte med god regnskaps-/økonomi- og lønnskompetanse. Vi har ansatte med god kompetanse innen transport og oppdrag. Vi har ansatte med bachelor i sosialfag, vernepleie og markedsføring, samt kompetanse på basiskompetanse – både avklare og opplæring, coaching, veiledning og HR. Vi forsøker også å holde oss oppdatert på fagområdene gjennom fagblader og relevante kurs/fagdager.

Vi har ansatte med helsefaglig bakgrunn og flere av de ansatte har erfaring fra arbeidsledelse både i bedriften og før de startet ved bedriften.

Diverse kurs innen ledelse

Sertifisert i Funksjonsvurdering

Innføringskurs i Karriereveiledning

Høyskolestudier Veiledning og kompetanseutvikling

Høyskolestudier Human Management

Høyskolestudier Coaching i forskjellige retninger (som ledelsesverktøy, livstil og kommunikasjonsverktøy)

Konflikthåndtering, tillitsvalgt skoling. Sertifisering i karriereveiledning, arbeid og psykisk helse.

Jobpics – karriereveiledning gjennom bilder
MI – Motiverende intervju
SIA – Strukturert Individuell Arbeidsevneutredning
WIE – karriereveiledningsprogram på nett

Fagutvikling (fra årsrapport til NAV)

1. Bedriften skal kunne dokumentere kompetansehevende tiltak i løpet av perioden i forhold til ansatte som bidrar i utførelsesprosessen (måles som gjennomsnittlig tid i dager for de ansatte). Antall dager: 4,1.
2. Bedriften skal kunne dokumentere at opplæringen baserer seg på en opplæringsplan og at det blir foretatt en effektevaluering av opplæringen (legg ved dokumentasjon):
Bedriften har hatt som mål å følge aktuelle fagkurs initiert av NHO AI og ASVL. Samt veiledningsbasert opplæring ved Modum Bad. Alt dette har vært ifølge årsplanen for 2020.
Året 2020 har vi brukt mye tid på opplæring av deltagere og ansatte i aiLæring som ikke lå i opplæringsplanen.

Medvirkning og medbestemmelse i bedriften

Det er etablert faste møter i ledergruppen (daglig leder, økonomiansvarlig, utførelsesleder, salgs- og produksjonsleder) stort sett annen hver uke.

Møter:

- 1 personalmøte (alle ansatte på lønn)
- 19 ledermøter
- 53 utførelsesmøter
- 2 trevaremøter med alle på avdelingen
- Ukentlige ledermøter i trevaren

I tillegg har det vært gjennomført lønnsforhandlinger.

Det har vært 4 vernerunder i bedriften i 2020, der verneombud, andre ansatte (varierer hvem fra gang til gang) og representant fra bedriftshelsetjenesten deltar. Bedriften har også et Arbeidsmiljøutvalg (AMU) som har hatt 4 møter i 2020.

Helse og livsstil

Bedriften startet i 2011 med Jobbfrukt, og har etter dette tilbudt frukt på jobben til både ansatte og deltagere. Dette innebærer at det stort sett har vært tilgang på frisk frukt til alle ansatte og deltagere i hele 2020.

Bygninger og utstyr

Bedriften har i 2020 skiftet noen porter og isolert sidebygningen av bygget.