

Visjon

- Med blikk for den enkelte

Formål

- Gi opplæring og tilby tilrettelagte og tilpassede arbeidsoppgaver til personer med særlig usikre yrkesmessige forutsetninger og til personer det ikke er utsikt til bedring av inntekts- og arbeidsevne, og med behov for tett og bred oppfølging
- Selskapet skal gjennom dette bidra til å kvalifisere og utvikle ressurser hos den enkelte.



MODUM ASVO AS

ÅRSRAPPORT 2021



Navn, adresse, e-post og telefon.

Modum ASVO AS

Skredsvikmoen 20

3360 GEITHUS

Telefon: 32 78 14 50

E-post: post@modumasvo.no

Daglig leder: Sverre Pedersen

E-post: sverre@modumindustrias.no

Mobil: 93 02 43 43

Eierforhold/Tiltaksarrangør.

Bedriften er eid av Modum Vekst og Inkludering AS med 100 % av aksjene. Modum kommune eier Modum Vekst og Inkludering AS 100%.

Innhold

Navn, adresse, e-post og telefon.....	1
Eierforhold/Tiltaksarrangør.....	1
Årsrapport 2021.....	3
Innledning.....	3
Oppsummering.....	3
Tiltak og brukere.....	5
Antall plasser og deltagere.....	5
Oversikt over hvilke avdelinger tiltakene har.....	5
Hva er tilbudt mht. formell opplæring/kvalifisering og annen dokumenterbar kompetanse (realkompetanse).....	8
Resultater av attføringsarbeidet.....	8
Kvalitetsarbeidet.....	8
Ledelsens gjennomgang – oppsummering 2021.....	9
1. Status for tiltak fra tidligere gjennomganger som ledelsen har foretatt.....	9
2. Endringer i eksterne og interne forhold som er relevante for ledelsessystemet for kvalitet.....	9
3. Informasjon om prestasjonen og virkning av ledelsessystemet, kvalitet, inklusive trender innenfor.....	9
a) Gjennomgang av undersøkelser og tilbakemeldinger fra ansatte, deltagere og relevante interesseparter.....	9
b) I hvilken grad er kvalitetsmål nådd.....	9
c) Er det samsvar mellom oppsatte mål/prosesser og oppnåelsen av disse.....	9
d) Gjennomgang av registrerte avvik/klager/varsling og korrigerende tiltak.....	10
e) Resultater av overvåkningsmål og forbedringsmål.....	10
f) Gjennomgang og resultater av interne revisjoner.....	10
g) Leverandørevaluering.....	10
4. Ressursbehov ved bedriften.....	11
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).....	11
6. Gjennomgang av og eventuelt endringer som kan innvirke på kvalitetsstyringssystemet.....	11
Tverretatlig samarbeid.....	11
Organisering, ansatte og endringer.....	12
Organisasjonskart.....	12
Ordinært ansatte med attføringsfaglig ansvar, antall stillinger og kompetanse.....	12
Fagutvikling/kompetanseheving for ordinært ansatte (fra rapport NAV 2020).....	13
Bygninger og utstyr.....	13

Årsrapport 2021

Innledning

Årsrapporten er en beskrivelse fra daglig leder om hvordan vi er organisert, tiltakene, kompetanse og driften i virksomheten i 2021. 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

Bedriften ble etablert i februar 1996 – og hadde i 2021 25 års jubileum. Vi håpet å kunne markere dette. Og har både hatt overnattingstur, markert de tre (Arve, Morten og Geir) som har jobbet her i 25 år, samt hatt markering gjennom medieoppslag og bilder av alle ansatte på veggene inne i spisesalen og noen på veggen ute.



Vi hadde ved inngangen til 2021 fokus på at vi skulle ivareta alle smittevern tiltak – både i vaskeriet, men også i forhold til korona. Vi overtok 1.1.2020 all vask for Modum kommune og utnytter derfor det meste av kapasiteten i vårt vaskeri. Vi har hatt fokus på stabil drift, både i forhold til produksjon og ivaretagelse av ansatte/deltagere, samt jobbe med utvikling av våre arenaer. Vi har også hatt fokus på å finne produksjon som kan erstatte produksjonen for ELKO.

Korona, smittevern, kohorter, håndhygiene og avstand har satt sitt preg også på vår arbeidshverdag også i 2021. Vi har imidlertid ikke hatt smitte i bedriften i 2021, og må vi si at vi i 2021 har sluppet fra dette uten at det har gitt store negative konsekvenser i bedriften.

Vi har vært sertifisert etter ISO standard 9001-15 siden 2016 og ble i 2019 re sertifisert - i 2021 har det vært en oppfølgingsrevisjon.

Vårt felles kvalitetsteam (med Modum Industri AS) har gjort en flott jobb også i 2021. 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 vedtok å flytte ut av landet i løpet av 2021. Til tross for dette har 2021 vært et år hvor vi har hatt mye å gjøre for ELKO. Vi regner imidlertid med at siste levering vil skje tidlig i 2022. Vi startet allerede i 2020 å sondere etter nye kunder for vår pakke/monteringsavdeling. Vi har imidlertid fortsatt ved utgangen av 2021 ikke landet noen avtaler gir oppgaver til alle på pakke/monteringsavdelingen.

I 2021 har vi i noen grad jobbet med utvidelse av utprøving på eksterne arbeidstreningsarenaer, og vi har etablert noen nye avtaler om produksjon /jobb eksternt for noen av de på VTA.

Omsetningen har i 2021 vært over budsjett i alle avdelinger. Vaskeriet leverte tjenester over budsjett til tross for at noen av våre kunder har måttet stenge ned og vi fikk stans i leveringen

til disse. Både Modum kommune og Krødsherad kommune har etterspurt mer vask enn budsjettet.

Vi har opplevd bra salg av ved – og var utsolgte for ved i oktober.

Produksjon av transportkasser for Westad Industri AS har i 2021 vært betydelig lavere enn forrige år, noe Westad hadde varslet om.

Modum kommune som eier har også i 2021 vist interesse for selskapet, og vi har hatt møter med både politisk nivå og administrativt nivå i kommunen. Eier har bedt om at bedriften blir en del av et konsern med Modum Industri AS, og Modum Vekst og Inkludering AS er etablert som morselskap.

Modum ASVO AS valgte høsten 2020 å si opp en avtale om klipping av grøntarealer for kommunen. Dette har medført at vi i 2021 har kunnet ta på oss flere større hageoppdrag, samt innlede et samarbeide med Grønn Vekst om sortering av hageavfall. Dette har medført at vi opplever at vi har oppgaver i utegruppa som er mer tilpasset de VTA-ansatte vi i dag har tilsatt.

Bedriften fikk i 2021 ikke nye plasser for Varig Tilrettelagt Arbeid (VTA).

Vi opplever stadig henvendelser om muligheten for VTA, men har til tross for nye plasser i 2019 fylt opp alle våre plasser, og har også i 2021 hatt flere deltagere enn vi har plasser finansiert fra NAV. Vi mener at vi har levert godt tilrettelagte arbeids- og opplæringsplasser til deltagerne. Vår produksjon (salgsinntekt) gir oss mulighet til å ha flere arbeidsledere enn vi ellers ville hatt.

Bedriften har stabilitet i forhold til ansatte, selv om vi også i 2021 har hatt inne vikarer for å dekke opp sykefravær.

Det er tre arbeidstakere i VTA som har sluttet i 2021 og det er tilsatt tre nye fra venteliste. Arbeidsmiljøet oppleves som godt.

Bedriften lukket i 2014 den offentlige pensjonsordningen og har for ordinært ansatte som blir tilsatt etter 01.06.2014 etablert innskuddspensjonsordning på 4 %. Denne er økt til 5% fra 01.01.2022

Vi leverer for 2021 et overskudd på kr. 294 743,- kroner.

Alle ansatte og deltagere har levert en flott arbeidsinnsats og vist et stort engasjement for jobben. En stor takk til alle for innsatsen i 2021.



Tiltak og brukere

Antall plasser og deltagere

Tiltak	Antall plasser pr 31.12.2021	Årsverk pr 31.12.2021
Varig tilrettelagt arbeid (VTA)	34	30

Deltagere i VTA har en 100 % uførepensjon fra NAV og mottar minst 31,75 kroner pr. arbeidet time i lønn fra bedriften.

I tillegg hadde bedriften deltagere som ikke hadde plasser med finansiering fra NAV eller kommunene. Av disse mottok 2 bonuslønn fra bedriften.

Bedriften har ved utgangen av 2021 ingen lærekandidater i bedriften.

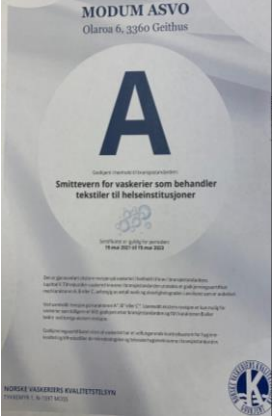







Oversikt over hvilke avdelinger tiltakene har


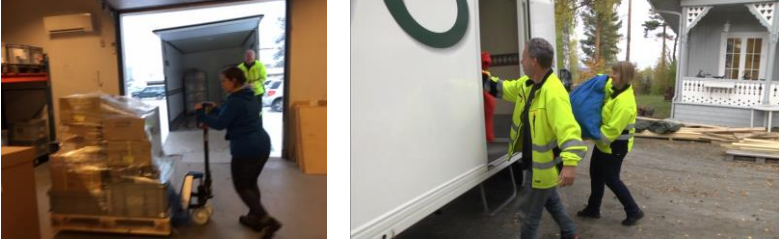

Vi er opptatt av å kunne tilby en variasjon av arbeidsoppgaver/praksisplasser internt i bedriften.

Vi ønsker også å tilby muligheter for å prøve seg eksternt. Vi har de senere år derfor hatt samarbeid med Modum kommune og private bedrifter for også å kunne tilby flere mulige arenaer.

Internt i vår bedrift har vi følgende arbeidsstasjoner/praksisplasser:

Arbeidsstasjon	Beskrivelse av oppgaver
Vaskeriet	<p>Vask, rulling, bretting, pakking, utkjøring og kundekontakt rundt innlevering og utlevering av tøy. Det er 9–13 arbeidstakere i vaskeriet, samt 1 avdelingsleder og 4 arbeidsledere.</p>  <p>Fem vaskemaskiner, fem tørketromler og en rulle ble skiftet i 2018</p> <p>Det ble i 2018 startet vask for Krødsherad kommune og vi har en langvarig avtale med dem.</p> <p>Modum kommune har vasket alt tøy hos oss fra 02.01.2020. Dette er en avtale som gjelder for 2+2 år etter anbud på reservert kontrakt (kun bedrifter med minst 50% ansatte i varig tilrettelagt arbeid kunne levere tilbud).</p> <p>Det er mye fokus på smitte – også i 2021 har vi jobbet mye med å få inn gode rutiner for behandling av helsetøy, og vi er godkjent av Norske vaskeriers kvalitetstilsyn etter standarden for håndtering av tekstiler til helseinstitusjoner.</p>

	
<p>Pakke/ montering</p>	<p>Påtar seg større og mindre pakkeoppdrag. Oppdragene har ulik vanskelighetsgrad og er derfor godt tilpasset alle brukerne. Arbeidet gir utfordringer i forhold til lager, logistikk, motoriske evner, orden, nøyaktighet og selvstendighet. Det er 15 - 18 arbeidstagere og noen i hospitering, samt 1 avdelingsleder og 1-2 arbeidsledere i avdelingen. Vår største kunde har vært ELKO. ELKO varslet utflytting i løpet av høsten 2021, men vi har ved utgangen av 2021 fortsatt noen oppdrag for dem.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;">     </div>
<p>Ved- /utgruppen</p>	<p>Jobber med ved i vinterhalvåret og hage- og felleoppdrag i sommerhalvåret. I tillegg har vi produsert transportkasser for Westad Industri AS både sommer og vinter. Fra 2021 har vi et samarbeid med Grønn Vekst AS i forhold til sortering og håndtering av innsamlet hageavfall. Dette medfører alt fra enkle oppgaver med pakking av ved i sekk og raking til bruk av motorsag og vedmaskin, kjøre traktor og truck, men også utkjøring til kunder. Det er oppgaver tilpasset alle brukere. Vi har fra 2021 sagt opp alle avtaler om klipping av store grønntanlegg – dette med bakgrunn i at det de siste årene har blitt vanskeligere å bruke våre VTA ansatte til dette og at det derfor ikke er oppgaver tilpasset våre arbeidstakere.</p> <p>Det er 5 – 7 arbeidstakere, samt 1 avdelingsleder og 1-2 arbeidsledere i avdelingen.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;">    </div>

<p>Renhold og vedlikehold</p>	<p>Brukerne deltar i stor grad i dette og ansvaret for orden og vask skjer etter en ordensmannliste. Videre har vi oppdrag i forhold til renhold av sanitæranlegg ved bade- og grillplasser i Modum kommune, samt samle inn søppel langs turstier og utfartssteder.</p> 
<p>Transport</p>	<p>Vi transporterer både vask og varer mellom våre lokaler og kunder/oppdragsgivere. Flere arbeidstakere deltar, enten som sjåfør eller som ”hjelpemann”.</p> 
<p>Makulering</p>	<p>Dette har hatt en positiv utvikling siden oppstarten. Vi har fått flere faste kunder, samt flere som leverer sporadisk.</p> 
<p>Eksterne arenaer</p>	<p>Vi har oppdrag med rengjøring i borettslag (trapper og ganger). Vi har oppdrag rundt næringsbygg i Åmot med rydding og plukking av søppel. Renhold og rydding av badeplasser i Modum og søppel langs turløyper. Vi har oppdrag i en kolonialbutikk – der en arbeidstaker plasserer ut varer, rydder og også prøver seg i kassen. Vi har i 2021 startet et samarbeide med Splitkon der vi sorterer trevirke som er «kastet ut av produksjonen» - slik at dette kan nyttas videre.</p>

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

Vi jobber fortsatt med å prøve ut flere mulige arenaer for våre arbeidstakere, det vil også ha stort fokus framover. Samtidig er det viktig å ta hensyn til arbeidstakerne – stabilitet og gode arbeidskollegaer – at en føler seg verdsatt, respektert og likeverdig er viktig for trivselen.

Det er varierende antall deltagere i avdelingene, og alle deltagerne har aktivitets- eller handlingsplaner der utvikling og vedlikehold av kompetanse er tema.

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

Hva kan bedriften tilby.

Modum ASVO AS er en godkjent læringsbedrift for personer som har som mål å ta delkompetanse innen vaskeri, gartner-/hagearbeid/ved, samt industrimontasje. Vi har de siste årene ført 15 kandidater frem til kompetansebevis innen disse fagene.

Vi vil fortsatt jobbe for å gi et tilbud om kompetansebevis til de som er i vår målgruppe.

Vi har knyttet oss til OK Vekst (opplæringskontor i Viken med fokus på lærekandidater med behov for spesielt tilpasset opplæring) der det er tilsatt flere med spes.ped. kompetanse.

I 2021 har vi ikke hatt lærekandidat i bedriften

Vi har gjennom handlingsplaner og oppfølging prøvd å gi våre VTA ansatte mulighet for videre utvikling.

Det gis praktisk opplæring i alle avdelingene med henblikk på at så mange av de VTA ansatte som mulig skal håndtere flest mulig oppgaver.

Også i 2021 har hovedfokuset rundt opplæring og oppfølging vært knyttet til smitteforebygging og hygiene for å hindre smitt. I vaskeriet har dette hatt særlig fokus på grunn av vask av helsetøy – men alle avdelingene og aktiviteter har hatt et element av dette i seg.

I 2021 har vi vært på overnattingstur med alle ansatte – noe vi mener gir god kompetanse i forhold til sosial fungering og samhandling.

Resultater av attføringsarbeidet

De fleste arbeidstakerne hadde ved inngangen til 2021 en oppdatert handlingsplan/aktivitetsplan (min plan) med delmål og hovedmål. Denne har imidlertid i noe grad vært satt på vent da alle også i 2021 i første omgang har måttet ha oppfølging i forhold til smittevern og tiltak for å forebygge eventuell smitte. Planene revideres jevnlig med tanke på videre utvikling.

I 2021 har flere arbeidstakere prøvd seg i arbeid/arbeidstrening utenfor bedriften, både på Splitkon AS og på sortering av hageavfall for Grønn Vekst AS.

Kvalitetsarbeidet

Bedriften har de seneste årene hatt et samarbeide med Modum Industri AS om kvalitetssystem og internkontroll, og i 2021 har det vært oppfølgingsrevisjon etter resertifiseringen i 2019 etter ISO standard 9001 (2015) for tre år. Bedriften sertifiserte da alle våre produksjonsområder.

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 2021

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

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

Vi har hatt et ønske om at alt arbeid (handlingsplaner og rapporter) med arbeidstakere/deltagere skal skje i Proplan, også i 2021 ble dette gjennomført. Vi har et mål om å bruke dette verktøyet enda mer aktivt i arbeidet.

Vi har hatt et ønske om å opprettholde et sykefravær under 8%, noe vi klarte i 2021 – da sykefraværet var på 7,8%.

Videreutvikling av kvalitetssystemet har vært en målsetning også i 2021, noe kvalitetsgruppa har jobbet aktivt med og levert.

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

Vi inngikk i 2019 avtale med Modum kommune om vask av alt tøy for kommunen fra 01.01.2020. Dette har påvirket hvordan vi jobber med kvalitet i vaskeriet. Vi ble 19. mai 2021 sertifisert for å behandle tekstiler til helseinstitusjoner av NVK (Norske Vaskeriers Kvalitetstilsyn) – noe som påvirker kvalitetssystemet.

Også i 2021 har korona pandemien påvirket våre tjenester og resultater. Vi vil også nevne at bedriften skal regodkjennes som leverandør til NAV – godkjenningen skulle skje i 2021, men er utsatt til 2022 grunnet prosess med etablering av konsern. Dette vil medføre endringer som vil ha betydning for vårt kvalitetssystem.

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

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

Vi har foretatt kartlegging av tilfredsheten til de VTA ansatte i 2021. De fleste er veldig fornøyd med å ha en meningsfylt jobb å gå til og den oppfølgingen, tilretteleggingen og måten de blir møtt på.

Vi har jevnlig møter med både relevante avdelinger/veiledere i kommunen, pårørende, videregående skole, bofellesskap, NAV og kunder – tilbakemeldingene er gjennomgående svært positive både i forholdet til det tilbudet vi har gitt og kvaliteten på de tjenestene vi leverer.

b) I hvilken grad er kvalitetsmål nådd

I 2021 har bedriften nådd de fleste overvåkningsmål og kvalitetsmål. Vi har noen forbedringsområder på rutiner rundt rapporter til NAV, og må jobbe videre med at vi bruker Proplan på handlingsplaner og rapporter.

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 enkelte områder, og dette tas fortløpende.

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 Industri AS.

Vi hadde i 2021 22 avvik totalt (14 registrert av Modum ASVO AS).

Type avvik	Antall avvik av hver type
Avtale	1
Dataavt./info.sikkerhet	1
Etikk/politikk	0
Kvalitet/interne	7
Kvalitet/eksterne	2
Kvalitet/leverandør	0
Miljø/interne	0
Miljø/eksterne	0
Miljø/leverandør	0
Personskade	0
Sikkerhet/helse/interne	6
Sikkerhet/helse/eksterne	1
Sikkerhet/helse/Leverandør	0
Rutine	1
Taushetsplikt	0
Ulykke/nestenulykke	3

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 bedret oss på data og utskrifter etter endringer av dataleverandør. 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 fortsatt å være en underrapportering av avvik.

Det er generelt få klager. Brukerne er gjort oppmerksom på muligheten for å klage gjennom informasjon ved oppstart og det ligger også informasjon på vår nettside om behandling av klager. I tilbakemeldingene fra de VTA ansatte er det flere som opplyser at de trenger mer informasjon om hvordan de klager.

Det er ikke mottatt klager i 2021.

e) Resultater av overvåkningsmål og forbedringsmål

Overvåkningsmålene er oppnådd og sykefraværet var 7,8 % i 2021.

Det er ikke gjennomført medarbeiderundersøkelser blant ordinært ansatte, men stemningen blant de ansatte oppleves som god.

Forbedringsmålene har vi valgt å videreføre også for 2022. Årsaken til dette er i stor grad at vi ser at vi innen flere av områdene må jobbe videre for å oppfylle disse over tid.

f) Gjennomgang og resultater av interne revisjoner

Det ble gjennomført internrevisjon i vaskeriet den 05.05.21.

Spørreskjemaene ble sendt ut til avdelingsleder for vaskeriet for utfylling. Skjemaene ble returnert med utfyllende svar, som var til stor hjelp siden vi ikke kunne være fysisk til stede for å foreta intervjuet pga Covid-19. Det ble ikke avdekket noen avvik, merknader eller forbedringsområder i revisjonen.

g) Leverandørevaluering

Det er også laget et skjema som formenn/avdelingsledere fyller ut over godkjente leverandører som tilfredsstillere kravene vi har satt for våre bedrifter.

Både vaskeriet og utegruppa har gjort en evaluering av sine leverandører i henhold til denne instruksjonen/malen.

4. Ressursbehov ved bedriften

Stadig vikarbehov på vaskeriet.

En arbeidsleder på pakking/ montering har sagt opp. En vikar er tilsatt frem til februar, og det er en tilkallingsvikar. Saken med å benytte deltagere/ brukere på tvers av bedriftene bør tas opp på et personalmøte.

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)

Kvalitetsmøter annenhver uke.

Gruppen som skal jobbe med å finne nye arbeidsoppgaver har hatt 5 møter siden oppstart i 2020. Det kommer en del innspill – men uten at det er blitt mange avtaler så langt.

Det må settes av mere tid til å oppsøke bedrifter, og det kan være lurt å se etter bedrifter i Hokksund og Hønefoss også. Det er en tidkrevende oppgave å få gjennomslag hos bedriftene, og dette er arbeid som må følges opp jevnlig fra vår side, helt til avtalen er klar.

NAV Vest-Viken har etterspurt et punkt i årlig individuell rapport om det er vurdert overgang til annet arbeid for VTA arbeidstakere. Rapport mal må endres.

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

Kvalitetsteamet er i gang med å tilpasse dagens kvalitetshåndbok til punktene i ISO standarden.

Det vil bli noen forandringer i kvalitetshåndboken med tanke på ny godkjenningssordning fra 01.01.2022.

Modum ASVO AS inngår fra 01.01.2022 i et konsern med Modum Vekst og Inkludering som mor og Modum Industri AS som søster, dette vil kunne påvirke vårt kvalitetssystem.

Tverretattlig samarbeid

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

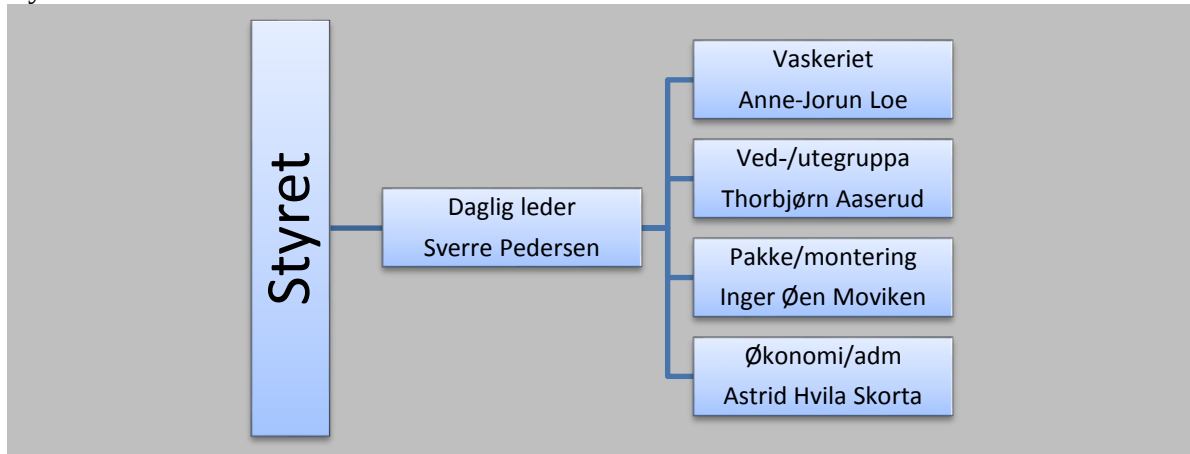
- Fastleger
- Spesialisthelsetjeneste
- Bedriftshelsetjenesten
- Kommunene (ulike instanser)
- NAV

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

Organisering, ansatte og endringer

Organisasjonskart

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



Ordinært ansatte med utførelsesfaglig ansvar, antall stillinger og kompetanse

All vår virksomhet drives med et utførelsesfaglig utgangspunkt. Daglig leder har i 2021 hatt det utførelsesfaglige hovedansvaret, men samtidig må alle medarbeidere i bedriften forholde seg faglig og menneskelig til at all virksomhet drives etter en utførelsesfaglig tankegang.

Det vil si at alle 12 ansatte (og vikarer) er involvert i utførelsesarbeidet.

Vi har ikke gjort en konkret beskrivelse av utførelsesfaglig kompetanse hos den enkelte medarbeider. Vi har oppsummert samlet kompetanse i bedriften.

Vi vil imidlertid bemerke at vi daglig jobber med motivering av arbeidstakerne og i alt vi gjør prøver å fremme den enkeltes egenmotivasjon for jobb og utvikling.

Kompetanse sett opp mot praktiske oppgaver

De ansatte har pr. dato god kompetanse i forhold til de praktiske arbeidsoppgavene/produksjonsarenaene vi har. Vi har ansatte med god kompetanse innen vaskeridrift, regnskaps- og lønnskompentanse, hageoppdrag (anleggsgartnerfaget) og pakke/montering (industrimontasje). Vi er opptatt av at ansatte skal holde seg oppdatert i forhold utviklingen innen sine fagområder.

Kompetanse i forhold til arbeidsledelse, brukerutfordringer og tilrettelegging (utførelse)

Mange av de ansatte har gjennomført innføringskurs VTA. Videre har flere av de ansatte kurs i forhold til Asperger/autisme, kurs i forhold til arbeid med psykisk utviklingshemmede, diabetes, utagerende atferd, selvforsvarskurs og sorgbearbeiding. Vi har ansatte med helsefaglig bakgrunn, fengselsfaglig utdanning og flere av de ansatte har erfaring fra arbeidsledelse både i bedriften og før de startet ved bedriften.

Vi opplever derfor at vi har god kompetanse på arbeidsledelse, motivasjonsarbeid og arbeid med den enkelte arbeidstaker for å finne egenmotivasjonen for å delta i jobb og egen utvikling. Vi mener å se at vi i stor grad lykkes med dette når vi ser på arbeidstakernes oppmøteprosent og interesse for egen utvikling.

Fagutvikling/kompetanseheving for ordinært ansatte (fra rapport NAV 2020)

1. Bedriften skal kunne dokumentere kompetansehevende tiltak i løpet av perioden i forhold til ansatte som bidrar i attføringsprosessen (måles som gjennomsnittlig tid i dager for de ansatte).
Antall dager totalt: 32,4 dager – eller totalt 243 timer. (dvs i snitt 2,7 dager eller 205 timer pr. ansatt).
2. Bedriften skal kunne dokumentere at opplæringen baserer seg på en opplæringsplan og at det blir foretatt en effektevaluering av opplæringen (se under).

Også i 2021 var fokuset planlagt å være lærekandidater/fagopplæring og derigjennom faglederutvikling. Vår ansvarlig for lærekandidater har derfor deltatt på opplæring i regi av OK vekst (Opplæringskontoret for vekstbedrifter i Viken).

Videre har to arbeidsledere i vaskeriet videreført fagopplæring i vaskerifaget med mulighet for å ta fagbrev.

Leder og flere av arbeidslederne deltatt på korte fagkurs der utvikling av tilbudet til brukerne har vært tema.

Også i 2021 har imidlertid mye av opplæringen måttet fokuseres på smittevern, hygiene og smitteforebygging. Alle våre VTA ansatte har jevnlig hatt behov for repetisjon av hygienetiltak, avstandsbegrensning, bruk av munnbind, stadig skiftende tiltak i forhold til karantene, testing etc. Vi har derfor brukt mye opplæringstid på dette. Også de ansatte har måttet bruke mye tid på å sette seg inn i regler og håndtering av dette – for så å kunne viderefordre dette.

I 2021 har vi ikke tilsatt nye medarbeidere..

Bygninger og utstyr

Om lag en tredel av de utvendige flatene er malt opp i løpet av 2021.

Ellers er det kun foretatt noe kosmetisk vedlikehold.

Det er kjøpt inn en lastebil i løpet av 2021, samt byttet en vaskemaskin (etter et maskinhavari).