

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

MODUM INDUSTRI AS

ÅRSRAPPORT 2021

Navn, adresse, e-post og telefon.

Modum Industri AS

Ihlenkleiva 2A

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 Vekst og Inkludering AS med 100 % av aksjene.

Kommunen kjøpte høsten 2021 ut de øvrige aksjonærene og fra 06.12.2021 ble eierskapet overført til Modum Vekst og Inkludering AS. Modum kommune eier Modum Vekst og Inkludering AS 100%. I tillegg er Modum ASVO AS en del av konsernet, og Modum Industri Eiendom AS (der den delen av bygningsmassen som er utleid vil ligge) vil bli en del av konsernet. Bygningsmassen til Modum Industri AS er nå seksjonert i to eierseksjoner, og den utleide delen blir utfisjonert og Modum Industri Eiendom AS blir etablert.

Innhold

Navn, adresse, e-post og telefon.....	1
Eierforhold/Tiltaksarrangør.....	1
Årsrapport 2021.....	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 2021.....	7
1. Status for tiltak fra tidligere gjennomgåelser 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
Tverretatlig 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 2021

Innledning

Årsrapporten er en beskrivelse fra bedriften 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

Vi hadde ved inngangen til 2021 fokus på at vi skulle ivareta alle smittevern tiltak i forhold til korona. Vi har hatt stabil drift, både i forhold til produksjon og ivaretagelse av ansatte/deltagere, samt jobbe med utvikling av våre arenaer. Vi har også jobbet med 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 ASVO 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 startet allerede i 2020 å sondere etter nye kunder og har fått en avtale med en kunde i forhold til levering av varmpumpehus som gir mange gode oppgaver og arbeidsutprøvningsarenaer.

I 2021 har vi i stor grad jobbet med utvidelse av utprøving på eksterne arbeidstreningsarenaer, og vi har fokus på at våre AFT deltagere skal prøves ut så raskt som mulig, men må ta hensyn til at de er klare for det.

Omsetningen har i 2021 vært over budsjett i trevareavdelingen og på produksjon for ELKO, samt varmpumpehus. Vi ligger noe etter budsjett på Jobbfrukt og Bonnabutikken, noe vi relaterer til korona restriksjoner.

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 ASVO AS, og Modum Vekst og Inkludering AS er etablert som morselskap.

Bedriften fikk i 2021 en ny plass for Varig Tilrettelagt Arbeid (VTA).

Vi opplevde i 2021 utfordringer med å ha nok søkere til våre AFT plasser, og har de siste månedene hatt for få inne i AFT i forhold til de avtaler vi har med 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 i 2021 har tilsatt to nye jobbveiledere.

Bedriften har i 2021 hatt en innskuddspensjonsordning på 4 %. Denne er økt til 5% fra 01.01.2022

Bedriften har hatt en økning i salgsinntektene i 2021 på ca. 9,2% (ca. 1 436 000) fra 2020.
Vi leverer for 2021 et overskudd på 644 373,- 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

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 2021 jobbet videre med å videreutvikle våre arenaer for attføring og har også i 2021 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 avdeling hvor vi lager varmpumpehus. Denne er utvidet i 2021 og det er nå oppgaver til 8-10 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 sanitærom 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 Området er under avvikling.
Modulvegger	Montering og pakking av produkter. Her er det plass til 3-4 attføringsdeltakere.
Stein/metall sortering	Arenaen ble etablert høsten 2020 og avviklet høsten 2021 Det var plass til tre deltagere samtidig. Vanskelig å bruke som arbeidstreningsarena.

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. Vi jobber ved utgangen av 2021 med å få godkjent flere områder som opplæringsområder/-fag.

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: 37 % (41,8 % MIAS og 18,1 % 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 47,6 %
- Gjennomsnittlig tid fra oppstart i tiltaket til arbeidstrening i ordinært arbeidsliv starter (målt i uker): 28,2 (29,1 MIAS og 14,8 Knivebakken)
- Gjennomsnittlig tid i tiltaket (målt i uker): 50,2 (53,1 MIAS og 38,9 Knivebakken)

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 31.12.2021	31
Deltakere pr 01.01.2021	36
Antall deltakere begynt i løpet av året	27
Antall deltakere sluttet i løpet av året	40
Antall deltakere pr 31.12.2021	23

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 31.12.2021	6
Deltakere pr 01.01.2021	6
Antall deltakere begynt i løpet av året	7
Antall deltakere sluttet i løpet av året	10
Antall deltakere pr 31.12.2021	3

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 2021 er det tilsatt ytterligere 2 arbeidstakere med varig lønnstilskudd, mens en er avsluttet slik at vi pr 31.12.2021 har 12 ansatte med varig lønnstilskudd.

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 2021

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, noe vi har klart i 2021 – hele 37% avsluttet til arbeid eller utdanning. Vi må erkjenne at vi også i 2021 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 2021 da sykefraværet endte på 6,6%.

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

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 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 er stort sett fornøyde med det tilbudet vi tilbyr og er svært fornøyd med hvordan de blir møtt.

Våre ansatte opplever også at vi gir et godt og tilpasset tilbud til våre ansatte og deltagere, dog skal det nevnes at våre ansatte skårer oss noe lavere enn de som er deltagere.

b) I hvilken grad er kvalitetsmål nådd?

I 2021 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 fortsatt litt fra målet om 50% til jobb eller utdanning etter avsluttet tiltak.

På trevareavdelingen er det fremdeles noen reklamasjoner, men lite i forhold til det volum som produseres. Feil i produksjonen blir som regel oppdaget undervis 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 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 ASVO AS.

Vi hadde i 2021 22 avvik totalt (8 registrert av Modum Industri)

<u>Type avvik</u>	<u>Antall avvik av hver type</u>
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 AFT deltagerne og 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

Overvåkingsmålene er oppnådd.

Det er gjennomført medarbeiderundersøkelser og arbeidshelseundersøkelse i 2021. De fleste ansatte har det bra på jobb og gir positive tilbakemeldinger på vårt tilbud til deltagerne. Noen få opplever bare delvis å ha kontroll over egne oppgaver og trives bare delvis på jobb.

Forbedringsmålene har vi valgt å videreføre også for 2022. 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 6,6 % i 2021.

f) Gjennomgang og resultater av interne revisjoner

Det har ikke vært internrevisjon i bedriften i 2021.

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 er tilsatt en ny jobbveileder fra 01.10.2021 grunnet oppsigelse fra en jobbveileder. Videre har vi på grunn av en omsorgspermisjon tilsatt en vikar fra 20.08.2021. Vi opplever derfor å være bemannet i forhold til de arbeidsoppgavene vi har.

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.

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

Bedriften har måttet seksjonere bygget og deler av bygget (utleid del) vil bli overført til et eget eiendomsselskap fra 01.01.2022 etter krav fra NAV

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

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 godkjenningsordning fra 01.01.2022. Modum Industri AS inngår fra 01.01.2022 i et konsern med Modum Vekst og Inkludering som mor og Modum ASVO 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
- 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)

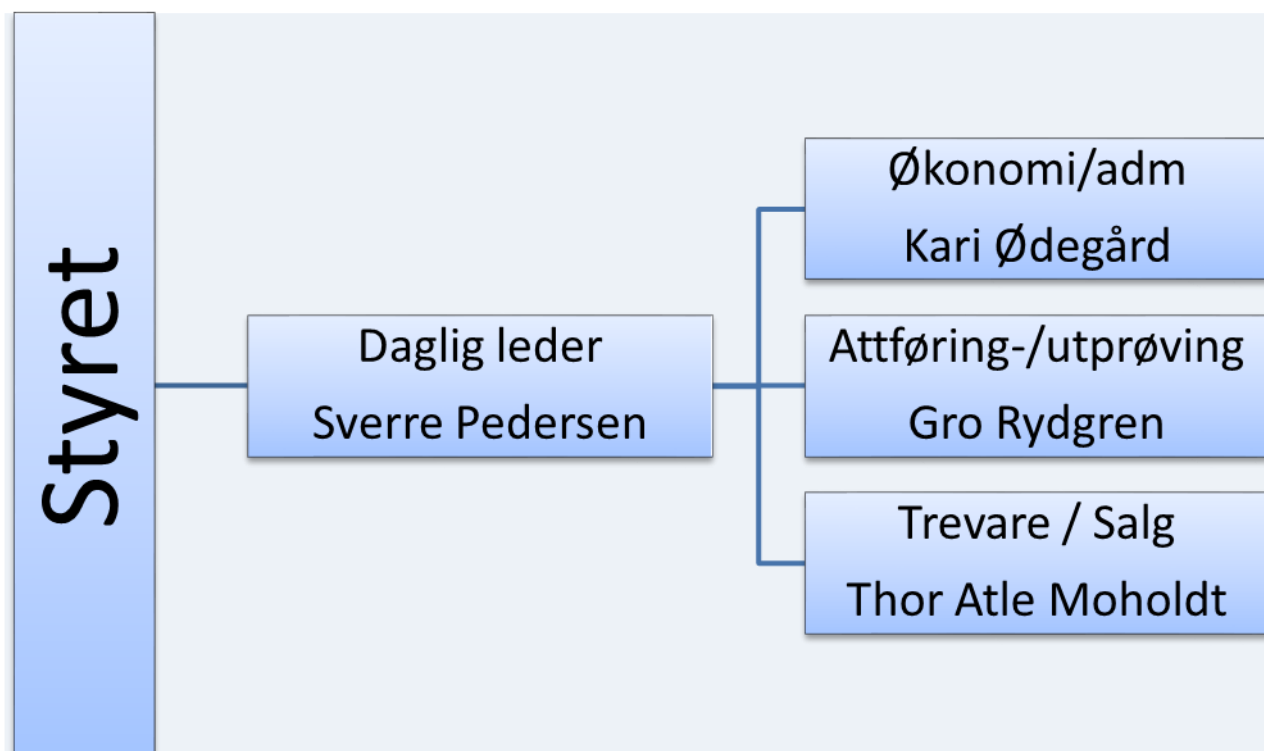
Videre har vi et utstrakt samarbeid med øvrig næringsliv i Modum og omkringliggende kommuner (særlig Øvre Eiker, Sigdal og Krødsherad).

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 2021 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 var utføringsleder også personalansvarlig for jobbveilederne. 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 utføringsvirksomheten skal "gjennomsyre" all vår virksomhet. Med svært få unntak er nå alle våre faste ansatte definert som veiledere og/eller arbeidsledere og dermed er tilnærmet alle ansatte direkte involvert i utføringsarbeidet 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, fengselsbetjent, lærer med spes.ped., 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 skolering. 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 attføringsprosessen (måles som gjennomsnittlig tid i dager for de ansatte). Antall dager: 9,5.
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 2021.
Året 2021 har vi brukt mye tid på videreføring av opplæring av deltagere og ansatte i aiLæring. Videre er det brukt mye tid på skulder til skulder opplæring av tre nytilsatte veiledere. Vi har også brukt noe tid på fagopplæring i forhold til både malingsfaget, logostrikk/lager, samt lære kandidat ordningen i Viken.

Medvirkning og medbestemmelse i bedriften

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

Møter:

- 1 personalmøte (alle ansatte på lønn)
- 17 ledermøter
- 1 trevaremøte med alle på avdelingen
- Attføringsmøter 2 ganger i uken
- Ukentlige ledermøter i trevaren

I tillegg har det vært gjennomført lønnsforhandlinger.

Det har vært 4 vernerunder i bedriften i 2021, 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 2021.

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 2021.

Bygninger og utstyr

Bedriften har i 2021 skiftet ytterligere en port og slutført isoleringen av sidebygningen. For øvrig er det kun gjort mindre utbedringsarbeider på bygget.

Bygningsmassen er seksjonert – slik at de deler av bygningsmassen som er utleid eller kan bli utleid er lagt i en egen seksjon som vil bli utfisjonert i et eget eiendomsselskap.