

Vinn skal vere leiande og framtidsretta innan tilrettelagt arbeid og arbeidsrelatert opplæring i Hallingdal

ÅRSMELDING 2012

1 Satsingsområde

1.1 Med garanti for kvalitet

I VINN skal verksemda vere prega av kvalitet og pålitelegheit. Både når det gjeld tenesteyting, menneske og måten vår å arbeide på. Målet er *kvalitet i alle ledd*.

Dette sikrast ved at vi har ein politikk som byggjer på prinsippet om kontinuerleg forbedring. Vi ynskjer å ha ein kultur som gjer at vi strekkjer oss etter å imøtekome dei krav og forventningar som kundane har i forhold til kvalitet, service og fleksibilitet.

Det er ei samfunnsoppgave å ivareta menneske og miljø gjennom dei tenestene og produktene VINN leverer. Som eit tiltak arbeidde vi oss i 2012 fram til sertifisering som *Miljøfyrtårn*. Dette er også eit uttrykk for kvalitet.

2012 er eit mellomår når det gjeld sertifisering i kvalitetssystemet EQUASS. EQUASS er eit viktig arbeidsreiskap for oss. Systemet sikrar at tenestene vi leverer til enkeltpersonar er individuelt tilpassa og held høg kvalitet. Likedan vel eg å sjå på systemet som eit ledd i kontinuerleg organisasjonsutvikling i VINN.

Vi er stolt over å vere ei EQUASSbedrift!

Eit av grunnprinsippa er at arbeidet skal resultere i kontinuerleg utvikling og forbedring av tenestene. Evalueringsrutinene våre er vesentlege i dette. Utfordringa er å jobbe jevnt etter prinsippa i kvalitetssystemet. Dette har fokus heile tida.



I første kvartal 2012 hadde vi både Bokettersyn, El-tilsyn samt at Mat-tilsynet hadde ein gjennomgang av Jobbfruktavdelinga. Tilsyna viste at vi i hovudsak har orden i sysakene, samtidig som vi fekk konkrete råd om justeringar. Slik sett er det nyttig med gjennomgang av systema – som eit bidrag til kvalitet.

1.2. Utvikling

Vi nemner to utviklingsområde.

Konkurransesutsette tenester

I løpet av året deltok vi i 3 konkurransar.

1. «*Aktiv ungdom 16 -24*». VINN deltok som underleverandør i Hallingdal for attføringsbedrifta Enter som ligg i Drammen. Tilslaget gikk dessverre til ein annan leverandør.
2. «*Oppfølging*». Her la vi inn sjølvstendig svar for regionen vår. Vi kom til forhandlingsmøte, men nådde ikkje opp.
3. «*Avklaring*». Her la vi også inn svar for Hallingdalsregionen. Vi var i forhandlingsmøte. Konkurransen vart ikkje avgjort før på nyåret. Vi undra oss over tildelingsbrevet og grunngjevingane i tilknytning til det. Vi ba om innsyn, kommuniserte med NAV og valde til slutt å klage på avgjerda. Andre leverandørar gjorde likeeins. Dette bidrog til at NAV beslutta å avlyse heile konkurransen grunna såkalla «formelle feil i konkurransegrunlaget.» NAV opplyser at ny konkurranse er venta lyst ut i mars.

Lokalisering av avd. Hol

Styret har vedteke at lokalisering av avdelinga vår i Hol skal utgreiast og drøftast. Området i Kleivi Næringspark kan vere eit godt område. Bedre tilgjengelegheit, utviding og utvikling av arbeids – og treningsarenaer i samarbeid med andre bedrifter er kjerneområde i arbeidet. Dette arbeidet held fram i 2013.

1.3. Markedsføring og omdømme

Markedsføring og omdømme jobbar vi med på ulike nivå.

Vi dreg fram her at når det gjeld bruk av media, fekk vi samla 4 oppslag i Hallingdølen i 2012. Oppslaga viste oss fram på ulike måtar, noko som viser breidde i det vi driv med. Sjå nærare i Årsrapport.

- Nye arbeidsoppgåver i samarbeid med Hallingdal Renovasjon
- Lesarinnlegg med positiv omtale i tilknytning til den forrige reportasjen
- Laurdagsprat med ein av tilretteleggjarane
- Reportasje i samband med utdeling av Miljøfyrtårnprisen.

Vi fekk også eit innslag i Radio Hallingdal i samband med Miljøfyrtårnprisen.

2. Styret

Samansetjing pr. 31.12.12:

Leder: Kjell Sævre (Flå)

Personlege varamedlemer:
Wenche Sæbø Ulsaker (Nesbyen)

Nestleder: Inger Elise Kaslegard (Ål)
Styremedlem: Kåre Olav Solhjell (Gol)

Maria Sønndrål (Hol)
Helene Sagabråten (Hemsedal)

Representantar frå dei tilsette:

Styremedlem: Arne Ruud
Styremedlem: Harald Ellingsgard

Gunn Karin Langeland
Torstein Skarpås

Dagleg leiar er sekretær for styret.

Aktivitet i styret:

Møter:

Det har i 2012 vore 6 styremøter og styret har behandla 23 saker.

Dei viktigaste sakene var:

- Rammevilkår
- Strategi – og handlingsplan
- Lønn
- Reknskap, budsjett og investeringsplan
- Økonomisk resultat, attføringsresultat, sjukefråver

Kurs:

I september vart det avvikla kurs for medlemmer og varamedlemmer. Temaet var *Styret sitt ansvar og Styret sine oppgåver*. Revisor Inge Løkensgard held kurset. 8 personar deltok.

3. Økonomi og aktivitet

I 2012 var driftsinntektene på kr.13, 1 mill.

- Salg av varer og tenester utgjer kr.5,6 mill.
- Av dette er kr. 628 000 kursinntekter
- Kr. 152 000 er inntekt frå tenester til dei vidaregåande skulane
- Betaling for det arbeidet vi gjer i høve tilrettelegging av arbeid og arbeidstrening for ulike personar utgjer kr. 7.5 mill.

Årsreknskapen viser eit overskot på kr.484 617. Dette er om lag 3.7 % av driftsinntektene.

I 2012 gjennomførte vi følgjande større prosjekt:

Vedlikehald: Oppussing, både snekkerarbeid, bytting av golvbelegg og maling. Pauserom i underetg., ymse kontor samt dataavdeling (aps) og resepsjon. Opprydding og utbedring av uteområdet mot aust og sør.

Avd. Hol: Tak på murbygget

Vaskeri: Varmtvannstank - bytte til større tank Bytte av tørketrommel.

Kjøretøy: Kjøp av bil (Peugeot Partner)

Inventar: Bytte av ymse inventar

Datautstyr: Oppgradering av datautstyr og programvare

I fleire år har vi arbeidd systematisk med vedlikehald, oppussing og oppjustering av bygningar, maskinpark og kjøretøy. Det som er viktig å ta tak i no, er bytte av ymse maskiner

i vaskeriet. Likedan ta i bruk kaldt lageret i tilknytning til vaskeriet. Toalett og garderober i underetasjen skal renoverast.

Det er eit mål at VINN skal ha ein sunn og stabil økonomi. Reknskapen syner at våre eigne salgsinntekter er svært viktige i heilskapsbiletet.

Økonomien i bransjen vår er meir uforutsigbar enn før. Før fekk vi betalt forskuddsvis for forhåndsgodkjente plassar. Det vart gjennomført ny betalings-ordning frå 1.juli 2012. Det inneber at vi no får betalt i etterkant, basert på faktisk gjennomførte/utnyttede plassar i tiltaka VTA og APS. Dette gjer at inntektene svingar frå månad til månad, men målet er at vi skal kome rett ut ved årsslutt. Eit visst avvik er det i 2012, men målet må vere å rette det endå bedre opp neste år.

Vi skal generere overskudd som gir rom for nytenking, kompetanseutvikling og utvikling av bedrifta. Dette oppnår vi gjennom ein god produksjon og eit bevisst forhold til inntekter og kostnader.

4. Arbeidsretta tiltak og tenester - bruer inn i arbeidslivet

Bedrifta har fleire formål:

- Gje arbeidstrening til dei som har behov for det
- Gje tilbud om varig tilrettelagt arbeid for personar med uførepensjon
- Utvikle ressursar hjå arbeidstakarane gjennom kvalifisering og tilrettelagde arbeidsoppgåver
- Gje tilbud om kartlegging og avklaring av restarbeidsevne
- Kvalifisere og motivere arbeidstakarar til å søke ordinært arbeid
- Bistå dei som ynskjer arbeid på ordinære arbeidsplasser
- Tenesta Avklaring, som bistår folk med å sette seg mål og lage ein plan for å kome ut i jobb, eller behalde den jobben dei har

Dette gjer at vi gir tilbud til mange type menneske. T.d. personar med:

- Skader etter ulukker
- Fysiske begrensingar
- Psykiske vanskar
- Psykisk utviklingshemming
- Sosiale vanskar
- Muskel- og skjelettplager
- Rusrelaterte problem
- Personar som er i ferd med å skifte jobb og treng omskolering,
- Skuleelevar som får praktisk opplæring og arbeidserfaring
- Innvandrarar som blir kjent med norsk arbeidsliv samtidig som dei lærer norsk

Samla søkte 148 personar tilbud i VINN i 2012. Av desse vart 134 personer (136 personar i 2011) gitt tilbud i løpet av året.

For meir utfyllande informasjon om dette arbeidet og oppnådde resultat, vises til *Årsrapport 2012 Arbeidsretta tiltak og tenester*.

Brucarundersøkjingar blir gjennomført årleg. Deltakarane våre gir tilbakemelding om god trivsel og stor tilfredsheit med tenestene våre. Resulata er presentert nærare i nemnde rapport. Vi har ikkje behandla klager i 2012.

5. Utfordringar og moglegheiter

5.1 Forvaltning eller forretning?

VINN vart etablert for å gje eit varig arbeidstilbud til dei som fell utanfor det ordinære arbeidslivet. Aktiviteten vart etter kvart utvida med nye tiltak, og det har vorte større fokus på attføring og gjennomstrømning. NAV er den største oppdragsgjevaren vår, og legg i større grad opp til eit kunde/leverandørforhold der NAV kjøper tenestene våre i høve ein kravspesifikasjon. Dette blir gjort både som ledd i konkurranseutsetting, men også fordi det blir fleire aktørar i dette markedet, som omfattar både arbeidsavklaring, arbeidstrening og formidling. VINN må difor i større grad tenke forretning mot tidlegare forvaltning. Før var det salg av varer og tenester som var forretningsprega. No må også dei faglege tenestene organiserast meir forretningsmessig. Vi er i større grad attføringsfaglege entreprenørar som må legge inn anbud på ulike tenester og kurs. Dette gjer bemanningssituasjonen vår meir krevjande.

5

5.2 Vilje og evne til omstilling

Ytre press, anbud og endringar i rammevilkår er kjenneteikn på dagens situasjon for bedrifter innan tilrettelagt arbeid og opplæring.

Bransjen vår er ikkje lenger så forutsigbar som han ein gong var. Det er nettopp i slike tider at kvar enkelt av oss, må levere tenester og produkt av ypperste kvalitet for å overbevise marknaden om at me er verdt å satse på også i framtida.

Det er sjølv sagt viktig at vi har stort fokus på fagleg arbeid, og eit hovudmål er å få folk ut i jobb. Samtidig er det viktig og oppretthalde fornuftige og meningsfulle arbeidsoppgåver for personar som har behov for lengre løp, eller eit varig tilrettelagt arbeid. Dei har krav på kvalifisering og tilrettelagt arbeid som bidreg til å utvikle dei ressursane den enkelte har. Her har vi eit utviklingspotensiale.

For å lykkast framover, er VINN avhengig av kunnskap og holdningar i lokalmiljøet og blant fagpersonar for at framtidige brukarar skal velge VINN sine tenester og kompetanse framfor andre tilbydarar. God kvalitet, dialog, fleksibilitet og vilje til samarbeid og endring gjer oss attraktive. I dette arbeidet er dei interne holdningane i bedrifta minst like viktig.

Det må heile tida vurderast kva kvalitetsforbedringar som ligg i dei tiltaka og tenestene VINN er arrangør for. Både fagleg utvikling og andre måtar å organisere tiltaka på kan sjåast på.

Vi må heile tida ha eit realistisk syn på arbeidsarenaene våre. Produksjonen er ikkje eit mål i seg sjølv, men eit middel for å drive godt fagleg arbeid. Samtidig - hvis vi ikkje har ein seriøs produksjon som blir leia av dyktige medarbeiderar, vil verken deltakarar eller kundar oppfatte oss som seriøse. Drift, justering og utvikling av produksjonane og arbeidsarenaene våre er eit viktig arbeidsområde framover. Korleis kan vi jobbe smartare?

Vi må halde oss løpande orientert om nasjonale, regionale og lokale fagprosjekt der VINN kan vere ein naturleg aktør.

5.3 Viktige føringar

Stortingsmelding nr. 9 om Arbeid, velferd og inkludering (AVI el. Velferdsmeldinga) AVI gir føringar for korleis det kan jobbast med personar som har behov for tilpassa arbeid og opplæring. Som NAV sin forlenga arm er det viktig å posisjonere seg i forhold til endringar og behov.

NOU 2012 (Brofossutvalget). Denne omhandlar dagens og framtidens arbeidsretta tiltak, og vil gje viktige føringar for vidare arbeid i VINN, både av fagleg og økonomisk art. Utgreiinga vart overlevert Arbeidsdep. 9.februar 2012.

Vi ser det som naturleg og viktig at det blir utarbeidd ei Stortingsmelding i bakkant av denne, som gir tydelege politiske føringar for fagfeltet.

Samarbeidsavtale mellom NAV og tiltaksarrangør. Avtalen blir utarbeidd årleg og presenterer NAV sine forventa resultat. Klare føringar frå NAV er: *Levere kvalitet og resultat samt ha evne til å dokumentere resultatene våre.*

6. Personell og miljø

Ved årsskiftet hadde VINN 16 ordinære tilsette i heile og delte faste stillingar, samt engasjement. Meir uforutsigbare oppdrag gjer det meir aktuelt med engasjementstillingar og innleige av spisskompetanse framover. Det stilles også gjerne andre krav til kompetanse og arbeidsmåtar i den enkelte avdeling enn tidlegare. Krav til kvalitet i tilbuda aukar, likedan krav til resultat og evne til å dokumentere resultat. Dette er nærare beskrive i Årsrapport. Analyse av framtidige behov samanlikna med kva vi har av kompetanse, gir grunnlag for kva tiltak som skal setjast i verk. Kompetanseheving er eit viktig satsingsområde årleg og bidreg til kvalitetsforbedring av tilbuda vi gir. Å stimulere til kontinuerleg fagleg og personleg utvikling - fagleg nysgjerrigheit – er viktig.

I 2012 hadde kvar enkelt tilsett i gjennomsnitt 11 dagar med kompetanseheving.

Tilbakemelding frå medarbeiderar viser at selskapet i hovudsak har eit godt arbeidsmiljø med god grad av trivsel. Samtidig har me mykje å tene på å bli endå bedre i samhandling, kommunikasjon og mellom-menneskelege forhold.

Den enkelte sitt engasjement og samspelet oss imellom er avgjerande for å gje deltakarane våre gode tenester. Eit godt arbeidsmiljø er eit felles ansvar.

Fokus framover må difor vere på samhandling, felles verdigrunnlag, lojalitet, omdømme, pro-filering og kvalitet.

HMS - arbeidet blir ivareteke i nært samarbeid med Hallingdal og Valdres bedrifts - helsetjeneste (HAVA bht).

I 2012 gjennomførte vi via HAVA, helsesamtaler/undersøkelser med alle tilsette. Likedan ei ergonomisk arbeidsplassvurdering i tilknytning til den enkelte sin kontorplass, samt generelt i den enkelte avdeling.

Sjukefråveret blant dei ordinært tilsette er på 6,18 % (4,44 % i 2011). Dette skriv seg frå langtidssjukefråver som heng saman med årsaker utafor VINN sitt drifts – og arbeidsmiljø. Det er gitt permisjonar m/løn i samla 19 dagar (13 i 2011). Fri i samband med lege og tannlegebesøk samt fysioterapi, er ikkje rekna inn her.

7. Planar for 2013

7

7.1 Tredje gongs sertifisering i EQUASS

Vi har fått sertifiseringsdatoar 29. og 30. oktober 2013. Sjølv søknaden skal sendast frå oss 6 veker før denne datoen. I tillegg til dokumentgjennomgang, ynskjer den eksterne revisoren samtaler både med tilsette, deltakarar, representantar frå NAV, styret og andre samarbeidspartnarar.

7.2 Omdømmebygging er viktig

Bygging av omdømme startar på innsida av bedrifta. Alle avdelingar, alle tiltak, alle tilsette er ei nødvendig tann i tannhjulet på VINN. Alle tennene må fungere dersom VINN skal framstå sterk og samla utad. Samtidig er det den enkelte avdeling sitt forhold til omverda som i sum endar opp i korleis VINN blir oppfatta av folk rundt oss.

Det forventast at alle tilsette er gode og lojale medskaparar og ambassadørar når det gjeld VINN sitt omdømme.

I kommunikasjon med omverda skal VINN vere åpen, ærleg og ryddig og slik oppnå truverdighet og tillit.

Som offentleg eigd bedrift og aktiv aktør i lokalsamfunnet, kviler det eit særskilt ansvar på VINN når det gjeld å utvise moderasjon, integritet og vurderingsevne. Ved å utvise rett etisk skjønn, klarar me å bære ansvaret på ein god måte. Vi skal skape eit positivt omdømme av bedrifta og bidra til ei positiv samfunnsutvikling.

7.3 Varer og tenester

Dei ulike arbeids, eller treningsarenaene er avgjerande virkemiddel for å kunne kvalifisere og utvikle brukarane. Samtidig gir det nødvendige inntekter til bedrifta. Det er difor viktig å ha eit breitt spekter av oppgåver som gir god fortjeneste. Virkemidlane må drivast profesjonelt og bedriftsøkonomisk. Vi må vere markedsorienterte og tiltrekke oss og behalde gode kundar. Vi skal ha ein kvalitet på det vi leverer, og yte ein service til dei vi leverer til, som gjer VINN til eit klart valg for kundane. Dette inneber å ha system og rutiner som sikrar at vi veit kven som er ”dei gode kundane”. Oppdrag og kundeforhold må jevnleg vurderast. Vi må vidareutvikle system for inntak og utføring av jobbar, slik at god utnytting av ressursane i avdelingane blir sikra.

Kvalitetssikring, vidareutvikling og fornying av så vel dei faglege som dei produksjonsmessige tenestene våre er hovudutfordringar framover.

7.4 Lokalisering av avd. Hol

Styret har vedteke at lokalisering av avdelinga vår i Hol skal utgreiast og drøftast. Området i Kleivi Næringspark kan vere eit godt område. Bedre tilgjengelegheit, utviding og utvikling av arbeids – og treningsarenaer i samarbeid med andre bedrifter er kjerneområde i arbeidet.

7.5 Eksterne arbeidstreningsarenaer

Signala frå NAV er at fokuset må vere på meir variasjon mellom interne og eksterne arbeidsutprøvingsarenaer. Det betyr at vi i større grad enn før, må vurdere moglegheiter for å nytte ordinære bedrifter som arbeids - og læringsarena for personar som vil profitere på det. Dette krev systematisk jobbing og vurdering.

Vi har over lang tid brukt hospiteringsplassar ute i andre bedrifter i arbeidstreninga vår, etter at personane har trena internt først. Fokuset no er i større grad å leggje meir av treninga ute i andre bedrifter. Fordelane er at arbeidstreninga då ofte er meir reell, og at dette kan virke motiverande på mange av dei vi jobbar med.

Begrepa som blir brukt om desse to arbeidsmåtane er *Place- and- train* vs *Train- and- place*.

For å utvikle dette, har vi inngått 6 intensjonsavtaler om samarbeid med eksterne bedrifter i dalen. Desse spenner over bransjer innan hotell, butikk/lager, kommune m/ulike avdelingar samt industribedrifter. Dette samarbeidet skal utviklast i 2013.

I tillegg finn vi sjølvsagt hospiteringsplasser ut frå den enkelte sine behov.

«*Ringer i vannet*»

Dette er eit NHO-eigd prosjekt med bakgrunn i medlemsbedrifters behov for arbeidskraft. Prosjektet blir organisert via NHO Buskerud. Det blir tilsett ein prosjektleder i ½ stilling som skal jobbe mot NHO-bedrifter og «motivere» for å rekruttere folk via oss. Jobben vår blir å prekvalifisere aktuelle kandidatar. Vi samarbeider allerede i dag med fleire av NHO-bedriftene i dalen. Likevel kan dette prosjektet bidra til at vi får innpass i endå fleire bedrifter. Ved å mobilisere fleire arbeidsgjevarar, aukar moglegheitene for å folk i jobb. Vi tenkjer at prosjektet kan fungere som ein viktig døråpnar og gje slike fordelar på sikt.

7.6 Lærekandidatordning i Buskerud

Det blir arbeidd med å opprette kontor for Lærekandidatordning i Buskerud. Det er naturleg at VINN samarbeider med andre bedrifter om eit slikt kontor. Det kan både gje oss fleire bein å stå på, og det bidreg til å gje viktige tilbud til ungdom.

7.7 Nye verktøy

For å kunne levere gode faglege resultat, er VINN med i eit pilotprosjekt i bruk av den såkalte *SIA - metoden*; Strukturert arbeidsevnevurdering. Tanken er at metoden – eller element av

metoden – skal implementerast i dei ulike avdelingane våre og bidra til at kartleggingsarbeidet blir meir strukturert og systematisk.

For å utarbeide statistikkar og annan viktig dokumentasjon utviklar vi bruken av personal - datasytemet *WisTiltak*.

Vi tek også i bruk dataverktøyet *SurveyXact* i arbeidet med gjennomføring og analysearbeid av bruker/kundeundersøkelser.

Benchmarking – der vi samanliknar resultatane våre med tilsvarende bedrifter - vil bidra til kvalitetsutvikling og samhandling med andre bedrifter og med NAV.

Målet er at desse verktøya både skal lette arbeidet og bidra til kvalitet.

8. Takk for innsats og godt samarbeid

Vi har lagt bak oss nok eit år med stor og omfattande aktivitet. Takk til alle tilsette for kjempeinnsats i året som har gått. Styremedlemene har også vore viktige medspelarar i alt arbeidet. Takk til kundar og samarbeidspartnerar, og ein særskilt stor takk til NAV og Hallingdalskommunane for godt og konstruktivt samarbeid.

Kva for rolle vi som bedrift skal ha i morgodagens samfunn blir spennande å sjå. Det som er sikkert er at VINN må vere ein endringsdyktig organisasjon i forhold til skiftingane i arbeids – og samfunnsliv.

Spørsmålet vi heile tida må stille oss er korleis tenestene våre kan utviklast for å kunne tilfredsstillе dei behova dagens brukarar og samfunn har - og kva resultat det gir.

Moglegheitene framover ligg i kontinuerleg forbedring, innovasjon og kompetanse.

Gol, 14.mars 2013

Gunn Marit Arnegard
Dagleg leiar