

# ÅRSRAPPORT

## 2020

Sitat:

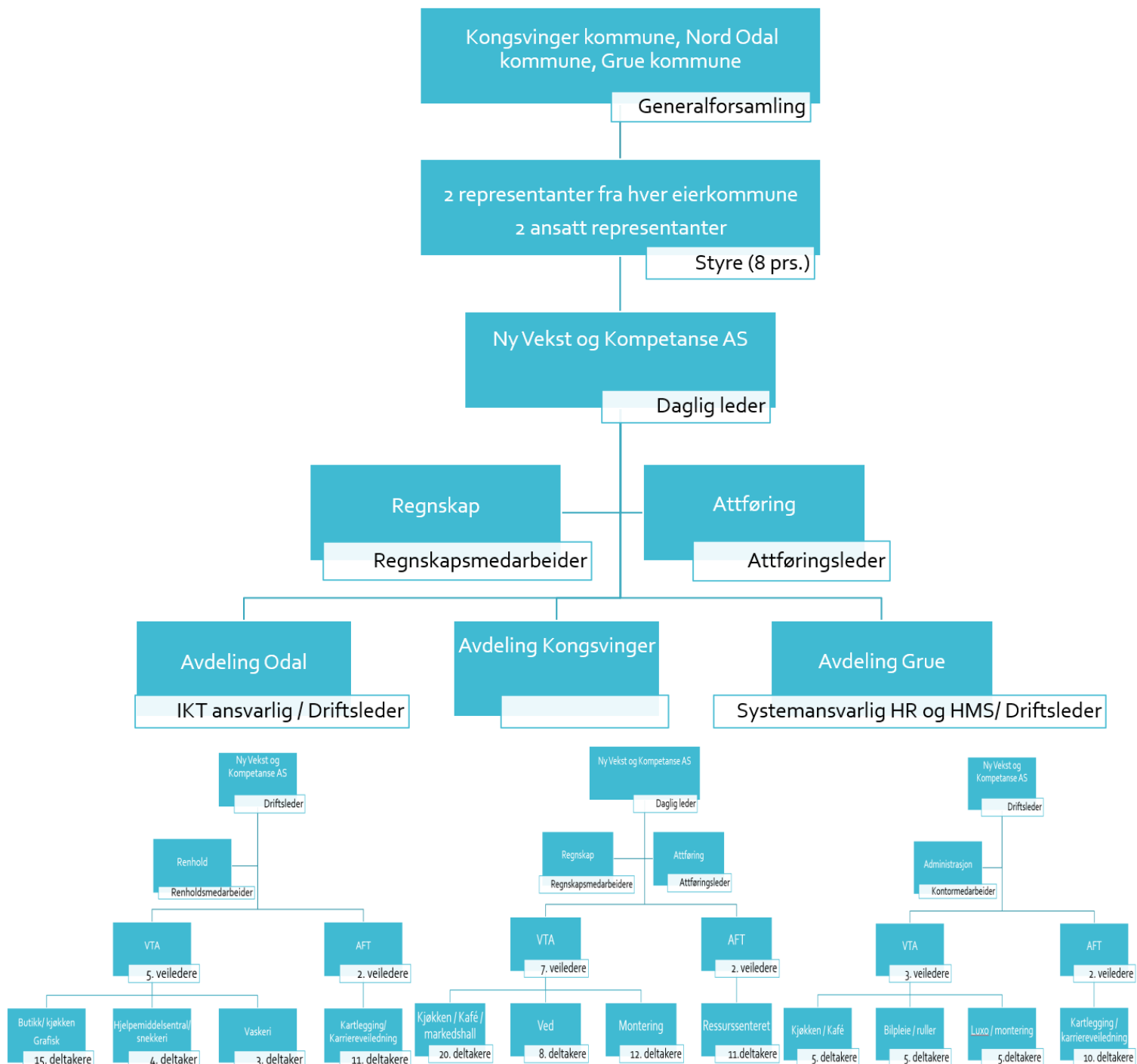
*«Det er de slag som livet gir, som får oss til å skifte gir»*

:Per Larsen

# Innhold

<b>Forside</b>	<b>s. 1</b>
<b>Innholdsfortegnelse</b>	<b>s. 2</b>
<b>Organisasjonskart 2020</b>	<b>s. 3</b>
<b>Om NY Vekst og Kompetanse AS</b>	<b>s. 3</b>
<b>Hva har skjedd i 2020</b>	<b>s. 4</b>
<b>Planer 2021</b>	<b>s. 5</b>
<b>Om tiltakene</b>	<b>s. 7</b>
VTA, inkl. arbeidstreningsarenaer	
<b>AFT-tiltaket</b>	<b>s. 8</b>
Tverrfaglig samarbeid	
Samarbeidspartnere	
<b>Sosiale arrangementer /velferdstiltak</b>	<b>s. 9</b>
<b>Markedsføring</b>	<b>s. 10</b>
Forespørsler	
<b>Fast ansatte</b>	<b>s. 11</b>
Utdanning fast ansatte	
Lokaler	
Equass	
<b>Klager</b>	<b>s. 12</b>
Økonomiske resultater 2020	
<b>Fravær hele året 2020</b>	<b>s. 13</b>

# ORGANISASJONSKART



## OM NY VEKST OG KOMPETANSE AS

NY Vekst og Kompetanse AS er en non-profit kompetansebedrift med avdelinger sentralt plassert på Kongsvinger, Sagstua i Nord-Odal og på Kirkenær i Grue kommune. Bedriften ble stiftet i januar 2020 og har sitt hovedkontor på Kongsvinger.

Bedriften driver både tjenesteytende virksomhet og produksjon. Bedriftens primæroppgave er å bidra til å dekke behov for yrkesrettet attføring og varig tilrettelagte arbeidsplasser i vårt distrikt. Våre tjenester og produksjoner tilrettelegges slik at den enkelte skal kunne få en god personlig utvikling ut fra sine personlige forutsetninger.

Tjenestemottagere som har behov for å heve sin basiskompetanse i fagene matematikk, lesing, skriving, informasjonsteknologi og muntlige ferdigheter, får tilrettelagt klasseromsundervisning i disse fagene.

### Formålsparagraf:

*Tilby en trygg, meningsfull og utviklende arena for mennesker som faller utenfor det ordinære arbeidsliv, samt tilby kvalifiserende tjenester i den hensikt å bidra til at alle mennesker blir i stand til å få, og beholde lønnet arbeid.*

*Vekstbedriften og eierkommunene skal bidra til samskaping mellom NAV, frivillige organisasjoner og lokalt næringsliv for å fremme inkludering.*

*Selskapet skal forbedre effekten av sosial- og velferdstjenester, sett både fra tjenestemottagerens og samfunnets perspektiv. Gjennom undervisnings-, utviklings- og forskningsarbeid skal selskapet være en støttespiller og kompetanseformidler for helse-, utdannings-, og velferdssektoren, samt det ordinære næringsliv. Selskapet skal sørge for lokale tiltaksplasser i de respektive kommuner og i regionen.*

## Hva har skjedd i 2020

NY Vekst og Kompetanse AS ble etablert i januar 2020 som en ny større regional Vekst/attføringsbedrift. Daglige ledere og styrene i de tidligere selskapene Promenaden Kongsvinger AS, Odal Kompetansesenter AS og Grue Service AS hadde da snakket sammen i mer enn et år om disse planene. NAV på fylkesnivå var også invitert med i prosessen, og ga sin absolutte støtte til planene. De har lenge fremmet ønske om færre, større og bedre leverandører av arbeidsmarkedstiltak.

Et år etter kan vi skrive under på at dette var et klokt valg;

Alle ordinært ansatte ble overført til det nye selskapet med de betingelsene de hadde. Bedriften etablerte felles datasystemer, for kommunikasjon på tvers av lokasjoner via Office 365, fagsystemet AdOpus, tidsregistrering i Tidsbanken, regnskap i Tripletex, HRM-systemet Simployer og en felles innkjøpsordning med stordriftsfordeler og bonus-utbetalinger årlig.

Vi fikk et større og bedre attføringsfaglig miljø, forøvrig generell kompetanseheving og har gjennomført intern kompetanseheving for alle veiledere.

Salget av våre varer og tjenester har blitt større med tre utsalgssteder i stedet for et, og spesielt take away-middagene har fått ben å gå på. Vaskeriet i Odalen fikk forespeilet et betydelig mersalg med tanke på at det blir stor aktivitet på overnattingssteder i distriktet i forbindelse med bygging av vindmøllepark i Nord Odal.

Vi ble mer robuste og har stått oppreist under Covid 19 pandemien til tross for perioder med nedstenging av

virksomheten. Dette ble til dels godtgjort av koronakompensasjonen vi mottok fra staten. Dessverre har Covid 19 satt en midlertidig stopper for hele bedriften (med deltakere) å bli bedre kjent over kommunegrensene, men det ser vi frem til å gjennomføre på et senere tidspunkt.

### **Generalforsamling:**

Ordførerne i de tre eierkommunene deltok i stiftelsesmøte 13.12.19 og la de formelle forutsetningene for etableringen til grunn, så som tinginnskudd og balanse, vedtekter, formålsparagraf, styregodtgjørelse og valg av styre.

#### **Styret**

Det ble besluttet å videreføre to styremedlemmer i fra hvert av eierselskapene;

#### **Kongsvinger:**

- Rune Løvberg, Styreleder
- Anne Wold

#### **Grue:**

- Aud Haugsbø, Nestleder
- Tommy Antonsen

#### **Nord Odal:**

- Njål Føsker
- Randi Standerholen

Følgende ble valgt til ansattes representanter i styret;

- Trond Johansen
- Amanda M. Borge, vara
- Cathrine G. Krogstad

Styret har gjennomført 6 styremøter i 2020.

samt 2 ekstraordinære generalforsamlinger, bla. for behandling av;

- Vedtektsendringer
- Valg av nytt styremedlem, der Kaja S. Haugen avløste Aud Haugsbø i rollen.

### **NAV**

Vi har et tett og godt samarbeid med NAV region Kongsvinger og NAV Innlandet, og forholder oss til tiltakskordinator Rune Harbosen (på Kongsvinger) mht. fagspørsmål, og i hovedsak til Anders O. Eng og Gro Stine Wold på fylket når det gjelder organisatoriske spørsmål og avtaler. Vi mottok godkjenning av selskapet 7. januar 2020, og ny samarbeids- og databehandleravtale ble undertegnet 30.06.20.

Veilederne i virksomheten har jevnlig dialog og møter med saksbehandlere i de lokale NAV-kontorene, og vi opplever at relasjonene er gode

## **PLANER FOR 2021**

Tross Covid 19 og koronaspøkelse hengende over oss, så vi en mulighet senhøsten 2020 å få gjennomført en strategisamling med styret og alle ansatte. Vi fikk et godt tilbud hos Vekstbedriften KanMer AS, som driver LilleRommen selskapslokale. Samlingen ble gjennomført under gode smitteverntiltak og avstand mellom deltakerne. De følgende planen ble lagt i denne strategisamlingen

## Planer 2021

Hovedmålsetninger	Handlingsplan	Ansvar:	Kommentar
Beholde antallet VTA- og AFT-plasser. Gi NAV og kommunen «valuta for pengene».	Etablere gode rutiner for måloppnåelser. Markedsføre tiltakene bredt. Skape gode resultater for alle involverte.	Daglig leder	Veiledere gis anledning til å gjøre den attførings-faglige delen av jobben.
Utvikle VTA-tiltaket også med nye målkrav, og digital kompetanse. Være en foregangsbedrift  Kompetanseheving for VTA-deltakere	Gjennomføre bedriftsinterne kurs: Basiskompetanse i VTA. Oppfylle målkravene, og besvare bestillingene mht. resultatmål og gode rapporter. Eks. Truckførerkurs i regi Vardåsen/Skarnes vgs	Ansatte	Alle ansatte bidrar innenfor sine ansvars-områder.
Utvikle og selge flere tiltak/prosjekter til NA	Tilby NAV målrettede tiltak mot spesifikke grupper. Bidra til økt livskvalitet gjennom måloppnåelse, og skape gode resultater mht. formidling.	Geir/Tone	Attføringsteamet vil bidra med innspill og tilbakemeldinger underveis i utviklingsarbeidet, og tilrettelegge for igangsetting av evt. nye tiltak
Øke den attføringsfaglige og digitale kompetansen i virksomheten.	Bruke interne krefter til å øke den attføringsfaglige kompetansen, kjøre interne og evt. eksterne kurs etter behov slik at alle føler de behersker de digitale verktøy de trenger, samt søke Kompetanse Norge om midler til kompetanseheving.	Geir/ Halgeir/ Tone	Geir veileder attføringsfaglig Halgeir veileder i digit.verktøy Tone søker midler
Få flere «tiltaks»-kunder, f.eks. Fylket, Kommunen, andre vekstbedrifter samt private, statlige og kommunale bedrifter.	Gi tilbud til skoleelever, lærlinger, lære kandidater, sosialklienter, selge kartleggingstjenester og kurs, være prosjektleverandører, samt tilby konsulent tjenester.	Geir/ Tone	Markedsførings-/ lobbyvirksomhet om hvilke «problemer» vi kan bidra med løsninger til.
Praksisplasser i kommunal regi.	Få et kommunestyrevedtak som sier at kommunen kun skal bruke vår bedrift til inntak av praksis-kandidater		
Andre viktige fokusområder	Handlingsplan/ Mulige løsninger	Ansvar	Kommentar
Holdnings-skapende arbeid intern og eksternt	Internt: Være bevisst på hvordan vi oppfører oss og fremstår overfor hverandre. Eksternt: Vise oss og fremheve våre suksesser, i lokale og sosiale medier. Gjennomføre informasjons møter. Engasjere politikere og lokale foreninger	Dag og alle ansatte	Lederansvar å formidle og «dyrke» våre verdier, og det er alle ansattes ansvar å følge og etterleve dem.
Øke kunnskap om virksomheten i lokalmiljøet, Profilerings/ Merkevarebygging	Aktivitetskampanjer, få inn en elev fra VGS som kan bistå m. salg og oppsøkende markedsføring for oss. Spre resultatene våre i sosiale- og i lokale medier. Spre kunnskap om våre tilbud/resultater.	Dag/ Halgeir / Tone	Engasjert ledelse på alle plasser bidrar til å holde trykket oppe på markedsføring.
Øke fortjenesten på service og tjenesteområder. Etablere hjelpemiddelsentral i alle kommunene	Produsere varmmat, og levere overtidsmat. Skape gode rutiner for henting, levering og distribusjon av vask. Vise til god erfaring i Nord Odal	VTA-veiledere	Veiledere og deltakere i samarbeid, uten at det går på bekostning av det attføringsfaglige arbeidet.
Fri flyt av arbeidskraft	Kunne bruke alle de ulike arbeidstreningsarenaene våre uavhengig av deltakers bostedsadresse, men heller den enkeltes egne interessefelt.		

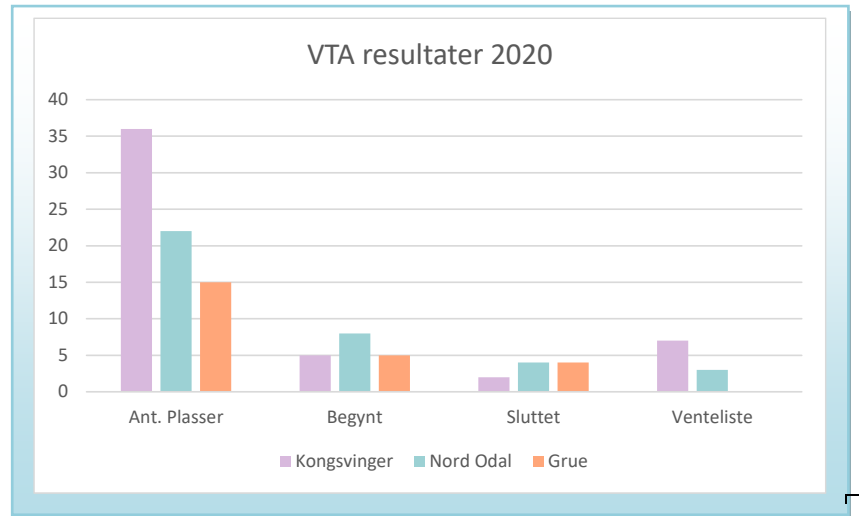
## OM TILTAKENE

### VTA

Ny Vekst og Kompetanse er godkjent for 73 VTA-plasser totalt. Hhv. 36 plasser på avd. Kongsvinger, 22 plasser i Nord Odal og 15 Plasser i Grue.

Kongsvinger og Nord Odal har også venteliste på VTA-plassene, det er det ikke i Grue til tross for markedsføring mot det lokale NAV kontoret og kommunen.

Alle som arbeider i VTA-tiltaket har uføretrygd i bunn, i tillegg får de en timelønn a kr. 30,- for arbeidet i bedriften. Dette er penger de kan tjene uten at det påvirker uføretrygden.



### PRODUKSJON/ARBEIDSTRENINGENS ARENAER

VTA-tiltaket har flere produksjons- og tjenesteområder med tanke på å tilby deltakerne relevante og utviklende arbeidstreningsarenaer. De ferdighetene de tilegner seg hos oss skal ha overføringsverdi til mulige arbeidsplasser på det ordinære arbeidsmarkedet. Ny kravspesifikasjon fra NAV i 2019 oppfordrer i større grad til utprøving i det ordinære arbeidsmarkedet også for uføretrygdede, og målet er ordinært arbeid for den som ønsker å prøve dette.

Vi har følgende interne arbeidstreningsarenaer:

#### Kongsvinger:

«Take away» - middager,  
Ved Produksjon  
Monteringsavdeling  
Markedshall/ butikk  
Kafé  
Equass kurs/ opplæring

#### Nord Odal:

Vaskeri  
Trykkeri  
Grafisk design  
Hjelpemiddelsentral  
Suddibuss-produksjon  
Snekkeravdeling  
Butikk

#### Grue

Kafé / møtemat-catering  
Glamox Luxo montering  
Opptenningsrull- produksjon  
Butikk i kafé  
Kreativ krok

## Noen av våre tjenester

Opptenningsruller



Grafisk avd.



Montering



Middager



Trykkeri



Ved



Vaskeri



Markedshaller på alle avd.



Bakeri



Kaféer

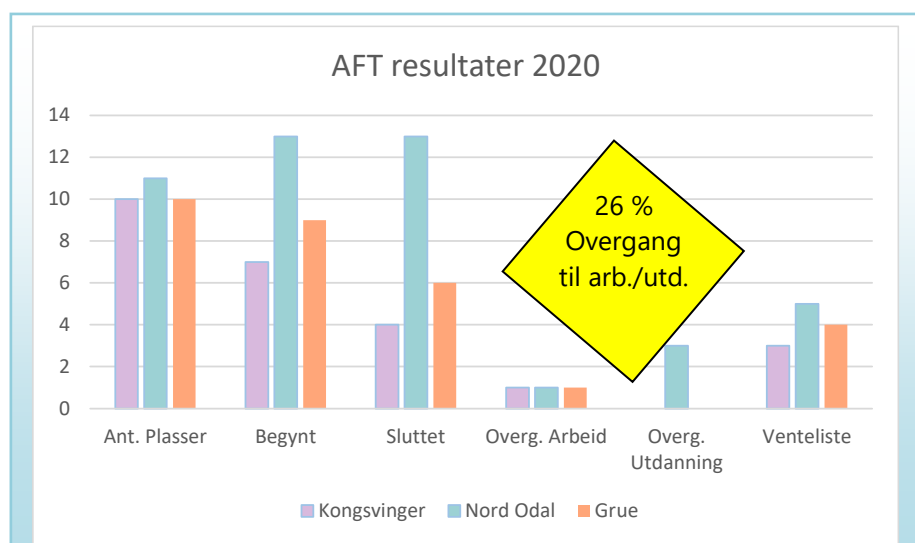


Hjelpemiddel-sentral

## AFT – Tiltaket

Arbeidsforberedende trening er et tilbud til personer som står utenfor det ordinære arbeidsmarkedet. Tiltaket skal gjennomføre kartlegging og opplæring, spesielt innenfor basis-ferdigheter, og gi tilrettelagt arbeidstrening med oppfølging fortrinnsvis ute i det ordinære arbeidsmarkedet. Tiltaket skal bidra til å prøve ut den enkeltes muligheter på arbeidsmarkedet og styrke deltakernes mulighet til å komme i arbeid eller utdanning.

Bedriften har til sammen 31 AFT plasser, og veiledere ved de enkelte avdelinger tilrettelegger for varierte og individuelle tilbud til deltakerne. I tillegg til gjennomføring av en kartlegging- og motivasjonsprosess har deltakere som trenger mer tid i forkant av en ekstern opplæringsplass, deltatt i interne arbeidstreningssarenaer.



Ifølge avtalen med NAV er det en målsetning om 50% formidling til arbeid eller utdanning, NY Vekst og Kompetanse hadde i 2020 26% overgang til arbeid og utdanning. Vi vet at 50% er et høyt måltall som kun de største virksomhetene i de store byene greier å oppnå, og at landsgjennomsnittet ligger på 22%, noe som nok henger sammen med at arbeidsmarkedet på større steder har et større behov for arbeidskraft.

## TVERRFAGLIG SAMARBEID

NY Vekst og Kompetanse samarbeider med deltakeres saksbehandlere i NAV, lege og annet behandlingspersonell, f.eks. psykisk helseteam i kommunen eller behandler på DPS. I mange tilfeller samarbeider vi også med kommunens avdeling for tilrettelagte tjenester og deltar i nettverksgruppemøter når vi blir invitert. For deltakere som er utplassert i ordinære virksomheter, har vi også en tett dialog med den enkeltes arbeidsgiver.

## SAMARBEIDSPARTNERE

Under følger en oppstilling over samarbeidspartnere og hvilket utbytte vi som bedrift og våre deltakere har av samarbeidet.

Odal	Samarbeidspartnere	Utbytte for deltakere	Utbytte for NVK
	NAV	Ytelser / Oppfølging	Oppdragsgiver/ Økonomi Rådgivning Samarbeidsmøter
	DPS	Proff Oppfølging (faglig) Utredning	Tverrfaglig samarbeid Fagkompetanse ROS Teamet
	Kommune	Sørger for VTA plasser (25%) Bolig Musikkterapi Bildeterapi	Økonomi (Via VTA plasser) Forutsigbarhet Lokaler Lokale arbeidsplasser Verktøy for tilfriskning
	Psykisk helseteam	Kursing /oppfølging Lokalt Tilgjengelig	Trygghet Diskusjonspartnere Fagkompetanse/Tverrfaglighet
	Bedrifter	Mulighet for arbeidsutprøving (praksis).	Imøtekommer kravspek. mht. arbeidsevneavklaring.
	Lege	Diagnoser / Utredning	Gjør at vi lettere kan sette inn riktig tiltak.



	Skoler	Mulighet for videreutdanning	Gjennomføring av kravspekk. Måloppnåelse Nyrekruttering (VTA-AFT)
	Bokollektiv	Trygg Bositasjon Samarbeid Rutiner	Samarbeid om ...
	Foresatte	Trygghet rundt deltaker	
	Frisklivscentralen		Verktøy for tilfriskning
<b>K.Vinger</b>	<b>Samarbeidspartnere</b>	<b>Utbytte for deltakere</b>	<b>Utbytte for NVK</b>
	NAV	Økt livskvalitet Økonomi / lønn Sosialt	Tilskudd Arbeidskraft
	Opplæringskontor Innlandet fylke	Lærekandidater Kompetansebevis	Kompetanseheving i bedriften Økonomi
	VGS / Fylket	LOS Prosjekt /nedlagt) BAS	Økonomi / arbeidskraft
	Plantasjen	Praksisplass /mulighet for ordinært arbeid.	Bedre selvfølelse
	Kommune/ ungdomssk. Bolig/ansvarsgruppemøte	Utplassering Bedre livskvalitet	Merarbeid
	Bedrifter / kunder	Utvikling / jobb	Økonomi
<b>Grue</b>	<b>Samarbeidspartnere</b>	<b>Utbytte for deltakere</b>	<b>Utbytte for NVK</b>
	Europpris Tom Brauter Svullrya barnehage TH Konsult IT Care Autoeksperten Ole Mathias Rønaasen Kjøkkenet på sykehjemmet	Kan føre til jobb Utrøving i reelt arbeid Bygge nettverk Nye sosiale relasjoner Utvikler sosial kompetanse Jobbsmak Opplevelse av mestring Opplæring/kompetanseheving	En ytterligere kartleggingsarena Hjelp til formidling Oppfyller kravspekken NAV Markedsfører varer og tjenester Oppfyller formålet vårt Anerkjennelse
	Psyk. Helseteam, Bolig, DPS, Fastlege Ergoterapeut	Hjelpeapparatet drar i samme retning, Alle får samme info, Bedre samarbeid.	Lar oss jobbe mer effektivt
	Glamox Luxo Hunter douglas	Meningsfylte arbeidsoppgaver Kompetanse innen produksjon.	Inntekter Eksistensgrunnlag mht. å få deltakere ut.
	Treningscenter og Svømmehall	Økt helse og trivsel	Økt helse og trivsel hos de ansatte.
	Opplæringskontor	Gir mål og mening	Ekstra ressurs i produksjonen
	Læringer	Flere støttepersoner Jevnaldrende kompetanse	Omdømmet sprer seg Tilskudd til lønn Kompetanse tilførsel Bidrar til refleksjon

## SOSIALE ARRANGEMENTER/ VELFERDSTILTAK

Våre virksomheter har som tradisjon å arrangere ulike sosiale arrangementer til jul og sommer. I 2020 ble våre planer dessverre forhindret av koronautbruddet. Først skulle vi reist rundt til de ulike avdelingene med alle deltakere for å bli kjent med hverandre og de ulike tilbudene /arbeidstrengingsarenaene på hvert sted. Den planen var det bare avd. Odal som rakk å gjennomføre før as Norge måtte stenge ned. Vi fant aldri anledning til å gjenoppta «runden» for de andre avdelingene.

Sommeravslutninger 2020 måtte gjennomføres i kohorter, det samme gjaldt juleavslutninger. Det vil si at vi har masse å ta igjen når smittetrykket letter.

Alle ansatte og deltakere får fri tilgang på treningstilbud og svømmehall, selv om også dette tilbudet har vært begrenset av smittevern-tiltak og restriksjoner.

## MARKEDSFØRING

Vår markedsføringsstrategi ble behandlet og vedtatt i strategisamling 11.09.20

Markedsføringsstrategi				
Aktivitet	Mål	Tid	Kr	Ansv.
Invitere alle de politiske partiene, lag og foreninger, by på kake kaffe og omvisning.	Bli kjent med oss	30. min/mnd.	?,-	Pr. avd.
Facebooke om alle hendelser, nyheter, gode måltider og hyggelige historier.	Bli kjent med oss og det som skjer her	15. Min/dgl.	0,-	Alle avd.
Oppdatere nettsiden.	Gi riktig info.	1. dag/ kvrt.	0,-	Halgeir
Støtteannonser, fokusere på formålet vårt.		30 min.	5 000,-	Alle avd.
Radioreklame i lokalradioen, fokus på formål og salg av varer og tjenester	Informasjon om virksomheten og kontaktinformasjon	1. – 2. dag/kvrt.	22 000,-	Dag
Annen markedsføring, brosjyrer, vimpler, strandflagg, strøartikler			40 000,-	Dag
Lage en give-away kalender med egne bilder av mat og våre tjenesteområder.	Gi riktig kontakt informasjon	5. Dg/ år	10 000,-	Odal
Menighetsbladet om nye tlf. nr. mm.		30. min/ kvrt.	0,-	Grue
Markedsføre ferdigrettene til hjemmesykepleien	Transport-arbeid	1. g./uken	0,-	Alle avd.
Markedsføre vaskeri-tjenestene til lokalbefolkningen				
«Selge» oss som potensiell samarbeidspart til NAV, Kommune og næringsliv	Mer oppdrag	Alltid	0,-	Alle avd.
Markedsføre oss på yrkes-/ utdanningsmesser. (Kontakte alle vgs. i regionen).	Flere VTA søkere			

## FORESPØRSLER

Virksomheten mottar ulike forespørsler om arbeid for bedrifter og privatpersoner. Vi har en bil som kjører mellom de tre avdelingene og formidler diverse varer og oppdrag imellom. F.eks: vask til og fra vaskeriet i Odalen, og middager fra Kongsvinger-avdelingen til våre utsalg i Grue og Odalen.

Ellers får vi stadig forespørslers på hage-/flytteoppdrag som vi dessverre ikke har hatt anledning til å imøtekomme grunnet mangel på deltakere. Vi fikk også en forespørsel om omtapping av håndsprit i et så stort volum at vi måtte delt det på alle tre avdelingene. Dette var et oppdrag vi gjerne skulle hatt, men dessverre ikke fikk.

## FAST ANSATTE

Vi har 27 ordinært ansatte i Ny Vekst og Kompetanse AS, alle overført fra de tidligere virksomhetene. Tre ansatte har avsluttet sitt arbeidsforhold med oss i 2020, to av disse gikk av med pensjon. Vi ansatte to nye veiledere og økte stillingsprosenten til en deltidsansatt.

### UTDANNING FAST ANSATTE

I 2020 har det kun vært intern kursing og opplæring av ansatte innen basis-ferdigheter i VTA. Kurset har vår egen Geir Moen utviklet og underviser i.

## LOKALER

**Kongsvinger** leier lokaler av Promenaden AS, og har 1920 m2 beliggende ved Glommas bredd, sentralt i Kongsvinger. Bygningsmassen består av Produksjonslokale/administrasjon, Garasjeanlegg, eget bygg for kafé samt kontor/lager for ved avdelingen. Strandpromenaden går rett forbi kaféen og innbyr til en stopp for forfriskninger.

**Nord Odal** leier lokaler av kommunen, 1670 m2 totalt, sentral beliggenhet i Sand sentrum. Bedriften flyttet inn i nyoppussede flotte lokaler høsten 2017. Lokalene ble i stor grad tilrettelagt bedriftens behov, man ser dog et fremtidig behov for å bygge uthus da det er noe begrenset lagringsmuligheter i dag.

**Grue** leier lokaler av Grue Næringssselskap og Grue kommune. Vi hadde 541 m2 fordelt på to etasjer, og en garasje i Næringsshagen, samt en liten avdeling inne på fabrikken til Glamox Luxo. Ila. 2020 har vi redusert arealet leide lokaler i Næringsshagen, da vi har avsluttet bilpleie-tjenesten, og byttet ut lokaler i underetasjen med å leie hele «mellom-etasjen» i stedet.

## EQUASS

En forutsetning for å være godkjent tiltaksarrangør for NAV er at vi har et kvalitetssikringssystem med ekstern revisor. Mange av Vekstbedriftene i Norge har valgt eQuass som er et kvalitetssikringssystem for leverandører av sosiale tjenester. Våre tidligere virksomheter var alle eQuass-sertifisert, og vi skulle vært re-sertifisert som NY Vekst og Kompetanse ila. juli 2020. Dessverre pga. omstendigheter rundt vårt forhold til eQuass, og korona så fikk vi ikke gjennomført sertifisering i 2020. NAV ble orientert om dette.

Vårt spesielle forhold til eQuass er at NY Vekst og Kompetanse AS er lokal representant i Skandinavia for kvalitetssikringssystemet eQuass. Det vil si at vi administrerer sertifiseringer for andre virksomheter, vi lønner og engasjerer revisorer, og vi gjennomfører opplæring av revisorer og konsulenter på vegne av EPR i Brussel. På grunn av mulig inhabilitet fra norske revisorer skulle vi hatt en revisor i fra utlandet, hvilket ikke har vært mulig å gjennomføre under pandemien med reiserestriksjoner mm.

## KLAGER

Vi har ikke mottatt skriftlige klager i 2020. Hjemmesiden vår har en tilbakemeldingsfunksjon for tiltaksdeltakere, og en kontaktside hvor alle ansatte med mailadresse vises. Videre henger det tilbakemeldingsskjemaer rundt omkring på avdelingene, så vi mener at vi har lagt til rette for at kunder skal kunne ta opp evt. klager med oss.

Deltakere opplyses rutinemessig om sin rett til å klage på tiltaket og gi tilbakemelding på rapporter, uten at det heller har medført klager. Vi må si oss fornøyd med dette.

## ØKONOMI 2020

<b>Driftsinntekter og driftskostnader</b>	<b>Kommentar</b>	<b>2020</b>
Salgsinntekt	Inkl. salg av deltakerplasser og Covid 19 kompensasjon	32 835 143,-
Varekostnad		4 394 362,-
Lønnskostnad	Inkl. lønn til ansatte, deltakere og revisor	19 715 103,-
Avskrivning av driftsmidler	Inkl. påkostning i leid lokale, driftsløsøre, inventar og utstyr	511 600,-
Annen driftskostnad	Inkl. Leieavtaler	6 712 231,-
<b>Driftsresultat</b>		<b>1 501 587,-</b>
<b>Finansinntekter og finanskostnader</b>		
Annen finansinntekt		2 787,-
Annen finanskostnad		4 047,-
<b>Resultat av finansposter</b>		<b>- 1 260,-</b>
Ordinært resultat før skattekostnad		1 500 587,-
<b>Ordinært resultat</b>		<b>1 500 587,-</b>

## Fraværstatistikk 2020

Tabell 1. under viser fraværstatistikken for ordinært ansatte, fordelt på menn og kvinner.

	SYKEFRAVÆR				ANNET FRAVÆR				Sum fravær	
	Faktiske utførte dagsverk	Mulige dagsverk	1-3 dager	4-16 dager	Mer enn 16 dager	Sum sykefravær	Fravær pga. barns sykdom	Andre typer permisjoner		Uløst permisjon/ Udokumentert fravær
<b>Kolonner</b>	Antall	Antall	Antall dager	Antall dager	Antall dager	Antall dager (sum kolonne 4, 5 og 6)	Antall dager	Antall dager	Antall dager	Kolonner 7, 8, 9 og 10
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>Menn</b>	1952,2	1748,8	0	14	178,4	182,4	0	11	0	9,9%
<b>Kvinner</b>	3559,3	3145,4	20,6	19	322,3	361,9	11	33	8	10,2
<b>Sum</b>	<b>5511,5</b>	<b>4894,1</b>	<b>20,6</b>	<b>33</b>	<b>500,7</b>	<b>544,3</b>	<b>11</b>	<b>44</b>	<b>8</b>	<b>10,1</b>

Tabell 2. under viser fraværstatistikk fordelt på avdeling, og gjelder både ordinært ansatte og VTA ansatte

Avdeling	Egen-melding	1-3 dager	4-16 dager	Over 16 dager	Over 8 uker	Barns sykdom	Planlagte dagsverk	Faktiske dagsverk	Fravær prosent
<b>10 Administrasjon</b>	1	0	0	0	0	0	262	243,5	0,38%
<b>50 Grue</b>	46,67	0	47,7	81,7	0	8	3996	3665,9	3,39% pr. avd.
<b>60 Odal</b>	53,11	0	123,7	133	0	17,6	4908,4	4857,7	7,95% pr. avd.
<b>70 Kongsvinger</b>	91,58	0	154,4	245,4	0	0	9880,7	10849,4	5,72% pr. avd.
<b>Sum</b>	<b>192,4</b>	<b>0</b>	<b>325,9</b>	<b>460,2</b>	<b>0</b>	<b>25,6</b>	<b>19047</b>	<b>19616,5</b>	<b>5,14% pr.prs.</b>

---

**Sitat:**

*"Medgang er en god lærer, motgang en større"*

:William Hazlitt