2022

ÅRSRAPPORT

JOBBERIET

INNHOLD

OM JOBBERIET	1
ORGANISERING	2
VISJON, VERDIER OG FORMÅL	3
DAGLIG LEDERS ORD	4
KOMPETANSEUTVIKLING	5
TILTAK OG FORMIDLING	6
JOBBERIPOSTEN	9
TVERRETATLIG SAMARBEID	9
MILJØ	10
FREMTIDSUTSIKTER	11
ÅRSRESULTAT OG BALANSE	12

Aurskog-Høland kommune

OM JOBBERIET

JOBBERIET

JOBBERIET Kafe Leikvin

Jobberiet fikk sitt navn som et resultat av fusjonen mellom Neverstua som ble etablert i 1978 som et dagsenter for psykisk utviklingshemmede og ASVO Bjørkelangen som ble etablert i 1993 som et arbeidssamvirke i kommunal regi, med kommunene Aurskog-Høland og Rømskog på eiersiden. Jobberiet er nå en arbeidsmarkedsbedrift med avdelinger lokalisert på Løken og Bjørkelangen i Aurskog-Høland kommune.

Jobberiet er godkjent tiltaksarrangør av tiltakene AFT (Arbeidsforberedende trening) og VTA (Varig tilrettelagt arbeid). Vi har ca 83 deltakere fordelt på 51 plasser i VTA og 25 plasser i AFT, i tillegg til 29 ansatte.

Våre interne arbeidsarenaer tilbyr tjenester innen catering, kafe og kantine, pakk og montering, vaskeri, transport, produksjon av treartikler og servicetjenester blant annet innen søppelplukking, vedlikehold, planting og gressklipping. Vi har opparbeidet et godt omdømme og har en rekke fornøyde privat- og bedriftskunder.

Jobberiet er drevet som en ideell organisasjon, og resultatmessig overskudd skal reinvesteres i virksomheten. Jobberiet er organisert som et AS hvor Aurskog-Høland Kommune eier 100% av aksjene.

Som Vekstbedrift er Jobberiets oppgave å skape arbeid og arbeidsrettet opplæring for kommunens innbyggere. I tett samarbeid med Nav og kommune bygges og utvikles bedriften videre i takt med samfunnets utvikling.

VTA hviler på to premisser, at man har en uføretrygd og en målbar arbeidsevne. Motivasjon og mestring hører sammen og gevinsten er at man er med på å skape en følelse hos den enkelte av å delta i viktige samfunnsoppgaver.

VTA skal ikke være en statisk arbeidsplass, men en sømløs prosess av mestring og utvikling. Alle som får jobb gjennom tiltaket skal ha mulighet til kvalifisering innen praktiske fag. For noen VTA ansatte vil en tilrettelagt jobb i det ordinære arbeidslivet være oppnåelig, for andre vil det å ha en trygg intern jobb å gå til være målet.

Arbeidsforberedende trening er et tilbud til de som har fått arbeidsevnen nedsatt og/eller har behov for arbeidsrettet bistand for å komme i arbeid.

AFT-teamet har en bred kompetanse, og en svært god relasjon med bedriftene i kommunen, i tett samarbeid med Nav vil dette komme godt med i måloppnåelsen om 50 % til arbeid eller utdanning.

Jobberiet leverer dagaktivitetstilbud til 5 personer.

Aurskog-Høland kommune er, sammen med Nav Jobberiets viktigste samarbeidspartner. Andre aktører i Jobberiets samarbeidsportefølje er næringsforeningene og næringslivet i kommunen.

Jobberiet skal være en servicepartner til det beste for hele kommunen.

ORGANISERING

Det er Aurskog-Høland kommune som eier 100% av aksjene i Jobberiet.

Generalforsamlingen består av ordfører Gudbrand Kvaal.

JOBBERIETS STYRE BESTÅR AV:

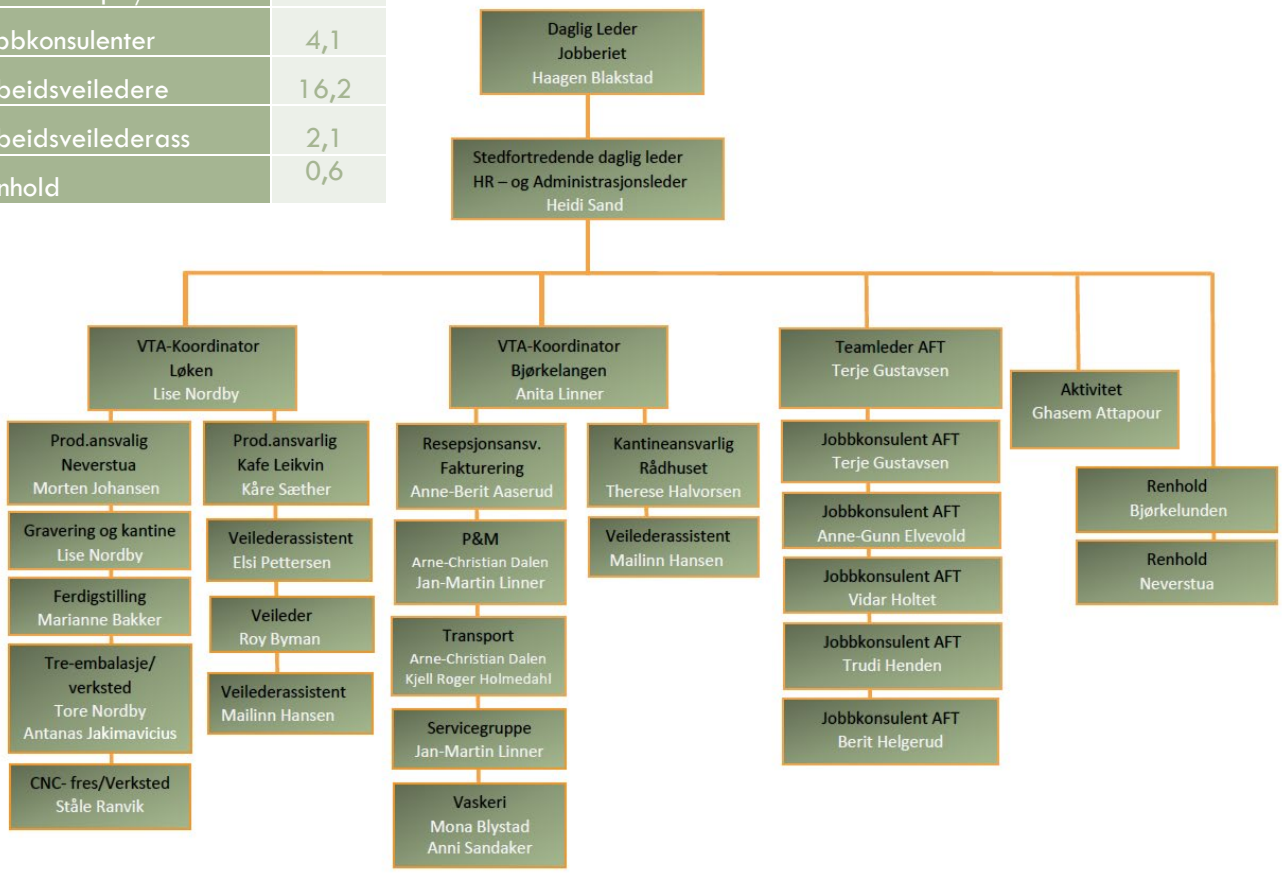
NAVN	ROLLE
Svein- Erik Pedersen	Leder
Anette Tønsberg	Nestleder
Camilla Sundby	Medlem
Cathrine B. Kolstad	Medlem
Jan Johansen	Medlem
Therese T. Halvorsen	Ansattes representant

Daglig leder er sekretær og deltar på alle styremøter.

Det er avholdt 7 Styremøter gjennom 2022

JOBBERIETS ORGANISASJONSKART

ÅRSVERK FASTE ANSATTE	
29 ansatte	25
Administrasjon/ledelse	2
Jobbkonsulenter	4,1
Arbeidsveiledere	16,2
Arbeidsveilederass	2,1
Renhold	0,6



VISJON, VERDIER OG FORMÅL

Vår visjon er: **Et skritt videre!**

Våre verdier: (REAL)

R= Respekt **E** = Engasjement **A** = Ansvarlighet **L** = Likeverd

Jobberiets verdier er retningsgivende for hvordan vi jobber, om det er i møte med deltakere, kolleger, kunder, eiere eller andre samarbeidspartnere. Våre verdier skal være førende i samhandlingen mellom medarbeidere på alle nivåer i bedriften

Vårt formål er å skape utvikling hos mennesker ved å gi tilrettelagt arbeid og arbeidsrettet opplæring.

Vi skal møte de krav som Nav stiller til Jobberiet som tiltaksarrangør, samt krav fra andre oppdragsgivere som Aurskog-Høland Kommune.

Vi skal skape arbeidsoppgaver som gir en meningsfull hverdag for våre deltakere og ansatte.

DAGLIG LEDERS ORD

2022 ble året som startet som et år i unntakstilstand, men raskt utviklet seg til å bli året hvor vi la Covid19 bak oss. Det uvanlige har ved utgangen av året ikke helt sluppet taket, uro og krig påvirker også Norge og vår kommune, som best merkes økte kostnader og andre type bekymringer enn smitte.

Slik jeg oppfatter det vil et snev av unntakstilstand være den nye normalen.

Jobberiet er bygget opp over tiltaket VTA. Både Neverstua og Asvo Bjørkelangen sto klare da VTA tiltaket ble lansert i 1993. I 2016 ble begge bedriftene fusjonert til Jobberiet, og fortsatt er Varig Tilrettelagt Arbeid selve grunnfjellet i bedriften.

VTA i Jobberiet strekker seg ut i mange retninger. Treproduksjon, både med gaveartikler, emballasje og «skreddersøm» er Neverstuas oppgave. På Bjørkelunden har Vaskeriet, Pakk & Montering, Transport, Servicegruppa og Skattekista sitt tilhold. Siden sammenslåingen har vi styrket kafe og kantinedriften vår, og leverer catering i og utenfor kommunen. Våre tjenester innen mat og matproduksjon leveres fra Rådhuskantina og Kafe Leikvin.

Gode arbeidsoppgaver som skaper mestring og utvikling står sentralt i VTA. Tjenester og produksjon som leveres gjennom i tiltaket skal være reelle, altså salgbare. Det er også ment å skape synlighet, ikke bare hos næringslivet i kommunene, men også hos innbyggerne.

Alt vi gjør har som mål å styrke hver enkelt arbeidstaker i VTA.

I de senere årene har fag og faglig utvikling i tiltaket fått en større plass. Det snakkes om kvalifisering innen bedriftens fagområder, at å bli en fagarbeider er en reell mulighet. Et eksempel er kvalifisering innen matfaget, som for noen kan lede ut i arbeid i en ordinær bedrift.

Tiltak og tiltaksarbeid skal ikke være statisk. Det er ingen tvil om at V i VTA er på oppsigelse, fordi (V)TA er et tiltak for utvikling, ikke oppbevaring.

Arbeidsforbredende Trening (AFT) ble lansert som et landsdekkende tiltak i 2016. AFT er et lavterskel tiltak, ment å fange opp dem som har en vei å gå for å komme inn eller tilbake i arbeidslivet.

Jobberiet startet å levere tjenesten til Nav i juni 2017, og siden den gang hatt gode resultater i å bistå mennesker inn i arbeid eller utdanning. At Jobberiet lykkes skyldes teamets faglige arbeid, tett kontakt med Nav A-H og et bredt samarbeid med næringslivet hovedsakelig i Aurskog-Høland, men også utenfor kommunen.

Det er estimert at siden oppstarten av tiltaket har mer enn 4000 personer kommet i arbeid gjennom AFT, det må kunne betegnes som en suksess!

I juli kjøpte Jobberiet produksjonsutstyr, maler og kundelister fra Finstadbru Kassefabrikk.

Kassefabrikken, slik den kalles har lange tradisjoner innen treemballasje. Virksomheten startet opp på 1920- tallet med å bygge ølkasser for de store bryggeriene. Da plastkassene gjorde sitt inntok, gikk man over til å produsere ammunisjonskasser for Nammo, og senere Nammo Raufoss, samt at nye produkter kom til.

Produksjonen i dag er i hovedsak rammer til Pionerbåtene som produseres lokalt, og diverse spesialpaller og kjettingtromler. Dette vil styrke Neverstua som vårt produksjonsverksted for et bredt spekter av treprodukter og treemballasje. Det vil gi avdelingen bedre mulighet til å tilby opplæring og kvalifisering innen trebearbeidingsfaget.

Jobberiet har mange gode samarbeidspartnere. I særstilling står Aurskog-Høland kommune som vår eier, og Nav som vår viktigste kunde.

Jeg har tidligere nevnt næringslivet , både i og utenfor kommunen som viktige samarbeidspartnere. Vi har også et utstrakt samarbeid med flere av Næringsforeningene i Aurskog-Høland, som gir Jobberiet synlighet i lokalmiljøene.

Sist, men ikke minst er innbyggerne i vår kommune som benytter Jobberiets tjenester og kjøper våre produkter. Det er nettopp våre kunder som gir oppgavene våre mening, og er med på å gjøre alle Jobberianere til aktive samfunnsaktører.

Motivasjon, mestring og trygging går som en rød tråd gjennom tiltakene VTA og AFT. Samtidig er det viktig ikke å glemme hvem vi er i en hektisk arbeidshverdag. Vi i Jobberiet tar vare på hverandre, det ligger godt forankret i bedriftens gener.

KOMPETANSEUTVIKLING

Kompetanseheving er et viktig satsningsområde. Både intern opplæring og ekstern er viktig for utvikling og fleksibilitet i Jobberiet. Ansatte har i løpet av 2022 deltatt på kurs og seminarer hovedsakelig digitalt, i tillegg til at pandemien med høyt fravær har bidratt til nødvendigheten av intern opplæring av arbeidsoppgaver på tvers. Bedriften har benyttet 31 dagsverk til ekstern kompetanseutvikling i 2022.

GJENNOMFØRTE KURS, WEBINAR, SEMINAR OG SKOLE I 2022:

Gaming i læring og inkludering

Praktisk arbeidsrett for ledere og HR

VTA-Konferansen

Brannvernlederkurs

ASVL Høstkonferansen

Ledelse, økonomistyring og markedsføringsledelse

InFlow sertifiseringskurs

AFT-Konferansen

Unge utviklingshemmede og løsninger

ET GLIMT AV ÅRET I BILDER

TILTAK OG FORMIDLING

Varig tilrettelagt arbeid

ANTALL TILTAKSPLASSER VTA

51

ALLE ÅRSVERK FULLT BENYTTET

ANTALL VTA AVSLUTTET

3

I 2022 har til sammen 57 VTA-ansatte hatt opplæring og arbeid ved våre avdelinger. Noen av VTA-ansatte har fått en noe mer fleksibel uke ved at de har faste dager på forskjellige avdelinger. Dette oppleves som lærerikt og positivt.

I september ble det gjennomført velferdsturer for VTA-ansatte, hvor de fikk velge mellom tre alternative utflukter. I 2022 var en gjeng på båttur med Strømstad-Sandefjord, en gjeng dro på tur til dyreparken og den siste gruppa var på bowling med pizza og hygge. I desember ble klubbhuset på Bjørkelangen leid inn for å samle alle til julebord. Det ble servert julemiddag, dessert. Og som underholdning var det leid inn tryllekunstner. En meget vellykket kveld.

Vurdering av mulighet for hospitering er regelmessig et tema i samtaler med VTA-ansatte. Gjennom året har det vært 3 VTA-ansatte som har hatt deler av uka ute i ordinær virksomhet. Med godt samarbeid mellom Jobberiet og bedrifter ser vi at ordinær praksis kan bidra til å øke livskvaliteten og motivasjonen til den enkelte VTA-ansatt.

KIWI mini pris

Marthe bidrar på Kiwi Bjørkelangen fast en dag i uken. Jobben består blant annet av å holde orden i hyllene med vareplassering og rydding.

Arbeidsforberedende trening

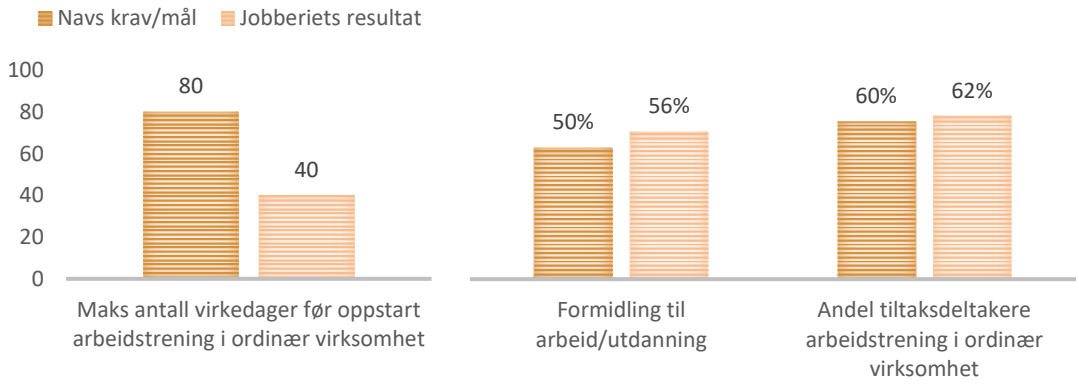
ANTALL TILTAKSPLASSER AFT

25

ALLE ÅRSVERK FULLT BENYTTET

ANTALL AFT AVSLUTTET

32



Alltid hatt drømmejobben men nå sier helsa stopp, HVA GJØR JEG NÅ?
Usikker på hvor mye jeg orker jobbe, HVA GJØR JEG NÅ?
Orker ikke mer utdanning, HVA GJØR JEG NÅ?
Behov for et tilrettelagt arbeidsmiljø i en periode før jeg tar steget ut i ordinært arbeid, HVA GJØR JEG NÅ?

For 52 personer bosatt i Aurskog-Høland var svaret i 2022 deltakelse i Arbeidsforberedende trening (heretter AFT) på Jobberiet. Her fikk de kartlegging av utdanning, arbeidserfaring og øvrig kompetanse samt avklaring av hvilke helseforutsetninger hver enkelt har som kan ha betydning for arbeidsevne og valg av framtidig yrke. Med bakgrunn i dette fikk våre tiltaksdeltakere hjelp og karriereveiledning fra en av våre jobbkonsulenter med mål om ordinært arbeid eller utdanning. Besvare Inflow24 karriereverktøy med vurdering og veiledning i resultatene, intern og ekstern arbeidstrening, lage CV, følge stillingsmarkedet, søke stillinger og finne utdanningsmuligheter er elementer som inngår i tiltaksgjennomføringen.

I løpet av 2022 var det 32 deltakere i AFT som avsluttet sitt tiltaksløp. 18 av disse er nå i ordinært arbeid eller utdanning og har dermed fått svaret på spørsmålet HVA GJØR JEG NÅ. For de som ikke er i arbeid eller utdanning etter avslutning har tiden i tiltaket allikevel gitt viktige svar i forhold til arbeidsevnevurdering, og det er ofte helserelaterte forhold som videre skal avklares i samarbeid med helsetjeneste og Nav.

Formidling til arbeid

Ieva har gjennom AFT-tiltaket vært i flere arbeidsutprøvinger, og endte til slutt opp hos Bygg med oss som kontormedarbeider. Ieva vil så gjerne bidra i yrkeslivet og sier at en stilling hos Bygg med oss har økt selvtilliten og troen på seg selv. «Jeg gleder meg hver morgen til å gå på jobb, det gir meg energi og styrke»

BYGG MED OSS

BG

Jarle kom fra en jobb han ikke lenger klarte å stå i, men Jarle hadde fortsatt et sterkt ønske om å være en bidragsyter i arbeidslivet. I AFT-tiltaket ble det kartlagt muligheter i forhold til helseutfordringene Jarle har. Løsningen ble arbeidsutprøving som resulterte i jobb hos BG Utleie. En jobb han trives i. Jarle takker AFT for at det ble tenkt i nye baner som gjør at han nå har en jobb han kan stå i selv om han i perioder må trosse smertene for en sosial hverdag hvor han kan være en bidragsyter i arbeidslivet.

BG utleie sier de er fornøyd med prosessen og ansettelsen av Jarle.

JOBBERIPOSTEN

JobberiPosten ble satt i gang for å kunne gi ut informasjon om stort og smått som skjer, først og fremst i bedriften. Det ble produsert to utgivelser i 2022. Utgavene finnes på Jobberiets intranett og på hjemmesiden i tillegg til at den blir gitt ut i papirform til alle VTA-ansatte.

TVERRETATLIG SAMARBEID

Jobberiet har også i 2022 hatt samarbeid med videregående skoler og gitt praksis til elever både fra ordinær opplæring og fra tilrettelagt. Jobberiet drar god nytte av kompetansen og læreplanene fra skolene. Vi har gjennom året hatt 4 skoleelever som har benyttet dette tilbudet. Vi har i 2022 ikke hatt lærekandidater.

Jobberiet har tett kontakt med de kommunale boligene, og med Helse og Rehabilitering i kommunen. Et nært samarbeid mellom de kommunale etatene og Jobberiet sikrer felles forståelse av den enkeltes utfordring og behov.

MILJØ

Sykefravær, dagsverk	**147**
Sykefravær, prosent	2,80%
Langtids sykefravær over16 dager, totalt dagsverk	86
Annet fravær, dagsverk	13,47
Annet fravær, prosent	0,34%
Totalt fravær, dagsverk	164,67

Broparten av sykefraværet i 2022 skyldes i hovedsak flere ikke arbeidsrelaterte langtidssykmeldinger.

Jobberiet er en IA-bedrift der arbeidsoppgavene tilrettelegges for å redusere sykefraværet i tillegg til rutiner for oppfølging av sykemeldte.

Jobberiets ledelse arbeider kontinuerlig med forbedringer av arbeidsmiljøet og HMS-tiltak og har verneombud ved hver avdeling hvor en har rollen som hovedverneombud.
Jobberiet er tilknyttet Falck Bedriftshelsetjenesten Romerike.

Økt livskvalitet er noe Jobberiet har fokus på ved alle mål som settes.
Et annet fokusområde er å motivere til fysisk aktivitet som svømming, fysak, trappetrim og lufteturer i nærområdet iløpet av arbeidsuka.

Det settes av tid jevnlig til samtale med alle faste ansatte både med HR/S.DL og Daglig leder.

Alle VTA-ansatte har egen primærkontakt i tillegg til VTA-koordinator som de samarbeider med for å sette opp og jobbe mot små og store individuelt tilpassede mål, som også dokumenteres gjennom medarbeidersamtaler og årlige rapporter til Nav.

Det har vært gjennomført tilfredshetsundersøkelse både for tiltaksdeltagere og faste ansatte, resultatet viser til høy trivsel og godt arbeidsmiljø.

Jobberiet fører en kjønnsnøytral personalpolitikk. Dette gjelder lik lønn for likt arbeid.
Pr. 31.12.2022 er det 29 ordinært ansatte i Jobberiet, fordelt på 15 kvinner og 14 menn.
Styret for Jobberiet AS kan ikke se at det har vært noen forskjellsbehandling i bedriften som er relatert til kjønn.

Det har ikke forekommet noen alvorlige skader eller ulykker i driftsåret 2022.
Jobberiet har ført 4 skriftlige avvik i 2022, hvor alle er fulgt opp og avsluttet/lukket.
Jobberiet har mottatt 2 skriftlige kundeklager i 2022, disse ble fulgt opp og løst umiddelbart.
Jobberiet har ikke mottatt noen skriftlige klager utover dette i 2022.

Det gjennomføres kontinuerlige vedlikeholdsarbeid og vernetiltak.

YTRE MILJØ

Jobberiets aktiviteter medfører ikke utslipp av stoffer og liknende som kan medføre miljøskader foruten transportvirksomhet. Bilparken er av nyere dato både for miljøet og for sikkerheten til alle ansatte sin del.

I mars 2022 investerte Jobberiet i sin første el-bil, en snasen Peugeot. Bilen brukes daglig til henting og levering av oppdrag Jobberiet har i regi av service- og transportavdelingen.

Jobberiet ivaretar håndtering av avfall i tråd med kommunens retningslinjer.

JOBBERIETS FREMTIDSUTSIKTER

Vi vil i 2023 fokusere videre på å tilby kvalifisering til VTA-ansatte og AFT-jobbsøkere. Et nyttig virkemiddel på veien er å bruke opplæringsplanene hvor mål for den enkelte knyttes opp mot fagplanene innenfor det enkelte fagområdet. Vi vil jobbe videre ut mot markedet for å opprettholde og finne nye samarbeidspartnere med mål om praksisplasser som vil gi mulighet for fremtidige arbeidsplasser i det ordinære for våre tiltaksdeltakere.

Å ha rutiner for å evaluere, forbedre og ha fokus på fagutvikling, er et viktig arbeid for å opprettholde og eller forbedre resultater.
Jobberiet skal jobbe kontinuerlig og målrettet videre for god kvalitetssikring av systemer, produksjon og tjenester. Kafe Leikvin er med i smilefjesordningen med gode resultater som skal opprettholdes og videreføres. Jobberiet har benyttet eQuass kvalitetssystem og med et godt grunnlag etter resultatet fra hovedrevisjon våren 2021, arbeides det videre med forbedringspunktene ved mellomrevisjon i 2022 og 2023.

Jobberiet har et godt samarbeide med Nav, Aurskog-Høland Kommune og de videregående skolene, disse samarbeidene er viktig å opprettholde på et høyt nivå. Vi håper 2023 kan by videre på tett samarbeid og møtepunkt for god dialog og videreutvikling innenfor tjenestene vi tilbyr.

Gjennom 2020 og 2021 har prosessen med samlokalisering stått i fokus. Etter flere runder og nøye gjennomgang ble det i 2022 bestemt at samlokalisering av avdelingene Bjørkelunden og Neverstua legges til side for utvidet satsning innen treproduksjon ved Neverstua på Løken. Prosessen med å ruste opp og bygge om allerede eide lokaler er i gang med mål om ferdigstillelse i 2023.

En prosjektgruppe med medlemmer fra flere vekstbedrifter på Romerike har satt opp flere møtepunkt hvor målet er å finne fellesområder hvor samarbeid på tvers kan bidra til økt kvalitet for den enkelte bedrift.

Det er gitt samtykke til bruk av alle bilder i årsrapporten 2022

Neverstua
Industriveien 1
1960 Løken

Bjørkelunden
Stasjonsveien 27
1940 Bjørkelangen

Kafe Leikvin
Morgenliveien 5
1960 Løken

E-post: post@jobberiet.no

Tlf: 63853800

Org.nr:959.827.303 MVA

ÅRSRESULTAT OG BALANSE

	2021	2022	Budsjett 2023
Salgsinntekter	8 141 138	9 563 270	11 975 000
Annen inntekter	25 687 109	22 404 458	23 004 000
Sum inntekter	**33 828 247**	**31 967 726**	**34 979 000**
Varekostnader	2 141 438	3 682 583	4 131 000
End. beholdning	178 399	-551 275	
Lønnskostnad	19 517 077	20 552 610	22 640 000
Avskrivning	709 708	877 419	750 000
Annen driftskostnad	5 698 520	6 844 869	6 391 000
Sum driftskostnader	**28 245 142**	**31 406 206**	**33 912 000**
Driftsresultat	**5 582 105**	**561 520**	**1 007 000**
Finans	**-57 066**	**-204 789**	**-320 000**
Ordinært resultat	**5 526 040**	**356 730**	**747 000**
Skattekostnad	-17 994		
Årsresultat	**5 508 046**	**356 730**	**747 000**
Overført egenkapital	5 508 046	356 730	

Årsresultat og balanse 2022 viser foreløpige tall. Små endringer kan forekomme.

All resultatmessig overskudd overføres til egenkapital for reinvestering i virksomheten.