

Årsrapport for 2013



*Stiftelsen Mjåvann
Arbeidstreningssenter*

Post- og besøksadresse: Mjåvann Arbeidstreningssenter,
Måvannsveien 1, 4628 Kristiansand

Telefon: 38 18 19 55
Telefax: 38 18 22 39

E-post: post@mjats.no
Hj.side: www.mjats.no

Innhold:

Navs krav til årsrapporten	s. 3
Tiltaksarrangørens navn, adresse, e-post, telefaks og telefon	s. 3
Eierforhold/Tiltaksarrangør	s. 3
Organisasjonskart for Mjåvann Arbeidstreningssenter	s. 4
Ordinært ansatte med attføringsfaglig ansvar, antall stillinger og kompetanse	s. 5
Fagutvikling/kompetanseheving for ordinært ansatte	s. 5
Tildelt ramme, godkjente plasser og faktisk gjennomførte årsverk	s. 6
Oversikt over hvilke avdelinger tiltaket har	s. 6
Hva er tilbudt mht formell opplæring/kvalifisering og annen dokumenterbar kompetanse (realkompetanse).	s. 7
Tverretatlig samarbeid	s. 7
Resultater av attføringsarbeidet	s. 7
Rapport APS 2013	s. 9
Rapport VTA 2013	s. 10
Rapport AB 2013	s. 11
Resultatøkonomi for 2013	s. 12
Beretning fra året 2013	s. 13

Vedlegg:

1. Årsstatistikk for Stiftelsen Mjåvann Arbeidstreningssenter avdeling APS 2013.
2. Årsstatistikk for Stiftelsen Mjåvann Arbeidstreningssenter, avd AB 2013
3. Resultat: Formidling, Spørreundersøkelser, Måloppnåelse.
4. Årsregnskap 2013
5. Revisors beretning 2013

Navs krav til årsrapporten.

Tiltaksarrangør plikter å sende inn årsrapport til NAV senest ved utgangen av februar året etter. Årsrapporten skal minimum inneholde følgende informasjon:

- a. Tiltaksarrangørens navn, adresse, e-post, telefaks og telefon.
 - b. Eierforhold/Tiltaksarrangør.
 - c. Organisasjonskart.
 - d. Ordinært ansatte med utførelsesfaglig ansvar, antall stillinger og kompetanse.
 - e. Fagutvikling/kompetanseheving for ordinært ansatte.
 - f. Tildelt ramme, godkjente plasser og faktisk gjennomførte årsverk.
 - g. Oversikt over hvilke avdelinger tiltaket har.
 - h. Hva er tilbudt mht formell opplæring/kvalifisering og annen dokumenterbar kompetanse (realkompetanse).
 - i. Tverretattlig samarbeid.
 - j. Resultater av utførelsesarbeidet.
- Bedriftens budsjett for tiltaket, med oversikt over tilskuddet fra NAV skal medfølge årsrapporten, sammen med oversikt over planlagte og gjennomførte månedsverk.

Tiltaksarrangørens navn, adresse, e-post, telefaks og telefon.

Navn: Stiftelsen Mjåvann Arbeidstreningssenter
 Adresse: Mjåvannsveien 1, 4628 Kristiansand
 e-post: post@mjats.no eller jan@mjats.no
 Telefax: 38 18 22 39
 Telefon: 38 18 26 82

Eierforhold/Tiltaksarrangør.

Mjåvann arbeidstreningssenter er en stiftelse. Stiftelsen er medlem av Blå Kors og basert på organisasjonens kristne strukturer og avholdsprofil. Arbeidstreningssenteret ligger på Mjåvann industriområde ca. 7 km. vest for Kristiansand sentrum.

Stiftelsens styre har første halvår av 2013 bestått av følgende :

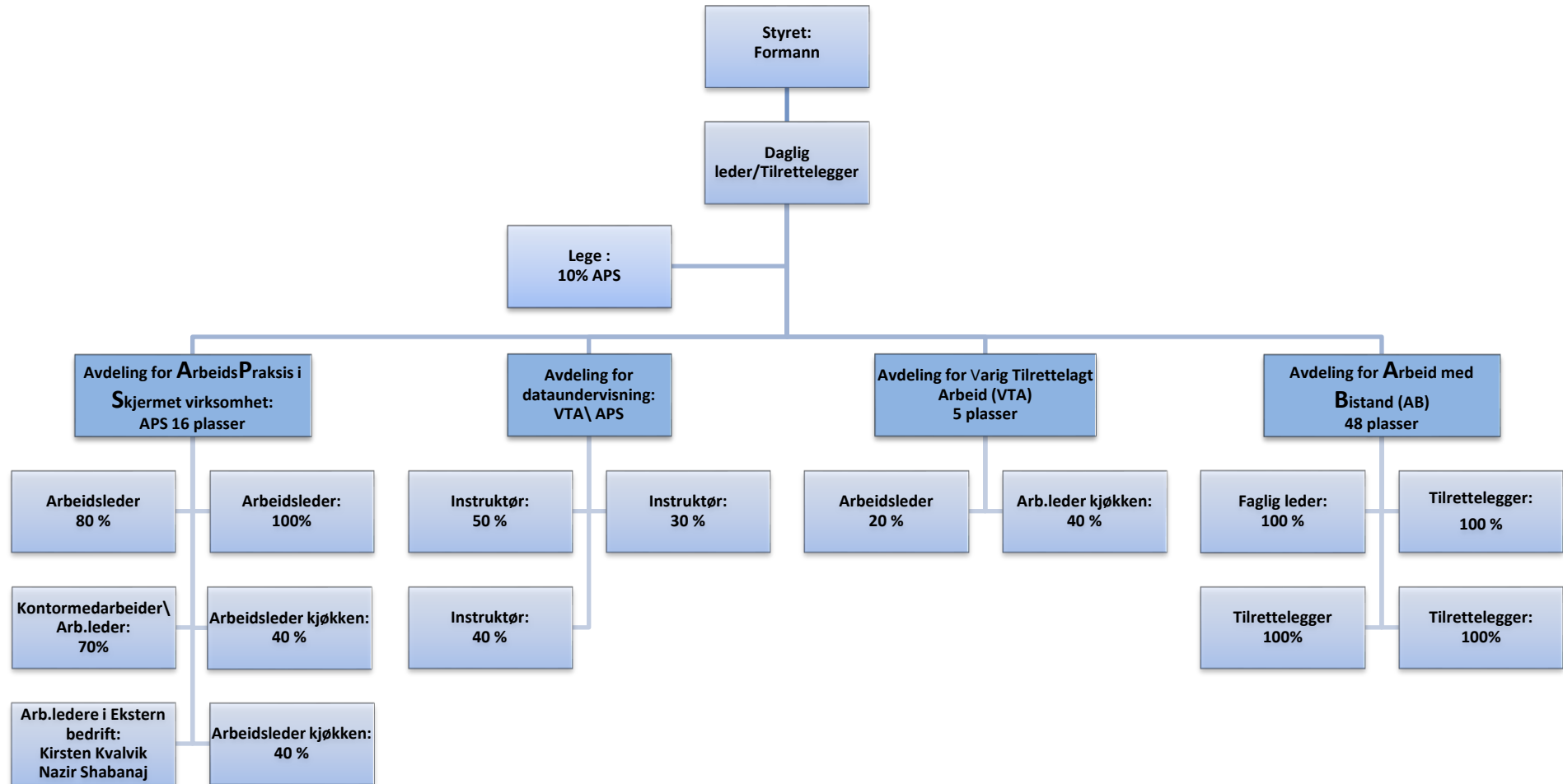
Formann:	Jan Arvid Sødal	Blå Kors foreningen, Kristiansand
Styremedlem:	Roger Sørensen	Blå Kors foreningen, Kristiansand
Styremedlem:	Jan Herman Rørvig	Blå Kors Norge (til høsten 2013)
Styremedlem:	Eva Christin Fjellbu	Blå Kors Norge (fra høsten 2013)
Ansattes rep.:	Arnfinn Grimestad	Mjåvann Arbeidstreningssenter

Høsten 2013 trakk Jan Herman Rørvig seg av helsemessige årsaker. Eva Christin Fjellbu ble utnevnt som ny representant for Blå Kors Norge.

Fra administrasjonen: Jan Nordstokkå Fungerende daglig leder

Det er avholdt 4 styremøter og styret har behandlet 22 saker i 2013.

Organisasjonskart for Mjåvann Arbeidstreningssenter 2013:



Ordinært ansatte med attføringsfaglig ansvar, antall stillinger og kompetanse.

I løpet av 2013 hadde bedriften følgende stillinger med attføringsfaglig ansvar:

3 arbeidsledere ved kjøkken/catering	- til sammen 1,2 årsverk
2 arbeidsledere ved verkstedet	- til sammen 1,7 årsverk
2 datainstruktører	- til sammen 0,7 årsverk
1 koordinator APS	- til sammen 0,4 årsverk
1 koordinator VTA	- til sammen 0,2 årsverk
1 lege	- til sammen 0,1 årsverk
<u>5 tilretteleggere i AB</u>	<u>- til sammen 4,0 årsverk</u>
Til sammen 14 stillinger	- til sammen 8,3 årsverk

Kompetanse:

De ansattes har følgende realkompetanse og erfaring:

snekkerfaglig utdanning og erfaring, erfaring fra arbeidsledelse og instruksjon, erfaring fra arbeid på kjøkken, erfaring fra rusarbeid, erfaring fra kontorarbeid og saksbehandling.

I ansatte gruppa er det følgende utdanning:

Arbeids- og velferdsforvaltning, sosialpedagogikk, videreutdanning i Yrkesrettet rehabilitering, barnevernspedagogikk, tverrfaglig utdanning i psykisk lidelse, handels- og kontor utdanning, pedagogikk, batchelor i kristendom.

Vår vurdering er at den brede og varierte yrkesbakgrunn og kompetanse gjør at kollegagruppa kan utfyller hverandre og kan bruke hverandres erfaring og kontaktnett.

Det er en klar styrke at begge kjønn er representert både ut fra tenkning, erfaringsbakgrunn og i det direkte veileder- og tilretteleggerarbeidet.

Pensjon og lønnsregulering:

Mjøvann Arbeidstreningssenter var inntil januar 2013 tilknyttet KLP med offentlig pensjonsordning. Av økonomiske årsaker ble denne sagt opp. Bedriften har medlemskap i, og følger tariffavtale til Virke.

Fagutvikling/kompetanseheving for ordinært ansatte:

Internsamlinger:

- 02.01.13: Planleggingsmøte for de ansatte. Med gjennomgang av eQuass, årshjul osv.
- 05.08.13: Planleggingsmøte for de ansatte. Gjennomgang av rutiner, eQuass, evaluering av Århjul, ny visjon.

Informasjons- og opplæringsamlinger om eQuass kvalitetssikringssystem for personalgruppa 10 dager fordelt på hele året med varighet fra 3 - 7 timer pr dag.

Egne arrangementer:

- 30.01.13: I samarbeid med Songvaar Vekst inviterte vi til lukket visning av filmen "De urørlige". Etter visning hadde vi en samling og samtale om filmen. Det deltok 18 ansatte fra 4 attføringsentre.
- 18.04.13: Ekskursjon til VTA bedriften Momentor og attføringsbedriften Flekkefjord produkt (i Flekkefjord). På hjemveien besøkte vi Macelius Førelands museum i Kvinesdal.
- 21.05.13: I samarbeid med Songvaar Vekst inviterte vi til relasjonsbygging i Helleviga Friluftsområde. Det deltok 15 personer fra 3 attføringsbedrifter/ vekstbedrifter.
- 26.08.13: Faglig veiledning sammen med KSI: Tema: "Utfylling av sluttrapporten".
- 25.10.13: Ekskursjon til Tvedestrand, besøket attføringsbedriften Liland produkter. Fikk informasjon og omvisning. 11 deltok.
- 16.12.13: Faglig veiledning sammen med KSI: "Mal for de gode spørsmålene".

Periodeoversiktsmøtene 2013: 14.02.13, 08.04.13, 28.10.13.

Kurs, seminar, faglig oppdatering:

- 04.-05.09.13: AB Seminar i Tvedestrand: "Løft metodikken". Hege og Rune deltok.
 04.11.13: IA konferanse i Mandal. 4 deltok.
 24.05.13: Fagmøtet med Nav. 24.05.13 på Tangen, Kristiansand. 3 deltok.
 06.12.13: AB samlingen: "Muligheter – ikke begrensinger" Jan og Tormod deltok.

Fagutdanning:

En ansatt avla eksamen i Pedagogikk på Universitetet i Agder.
 En ansatt studerer Gestaltterapi.

Tildelt ramme, godkjente plasser og faktisk gjennomførte årsverk.

Mjåvann Arbeidstreningssenter består av 3 tiltak:

- APS avdelingen:
 - o Godkjente plasser pr. 01.01.13: 16 plasser
 - o Faktiske plasser pr. 01.01.13: 18 personer
 - o Faktiske plasser pr. 31.12.13: 16 personer

- VTA avdelingen:
 - o Godkjente plasser pr. 01.01.13: 5 plasser
 - o Faktiske plasser pr. 01.01.13: 7 personer
 - o Faktiske plasser pr. 31.12.13: 7 personer

- AB avdelingen:
 - o Godkjente plasser pr. 01.01.13: 48 plasser
 - o Faktiske plasser pr. 01.01.13: 48 personer
 - o Faktiske plasser pr. 31.12.13: 41 Personer

Oversikt over hvilke avdelinger tiltaket har.

Mjåvann arbeidstreningssenter har følgende avdelinger:

- **En dataavdeling** med 16 plasser som kan undervise nybegynnere i Word, Excel, Power-Point og internett. Viderekommende tilbys undervisning i ECDL datakort. Dataavdelingen gir mulighet for utprøving/kartlegging i kontorrelaterte arbeidssituasjoner.
- **En produksjonsbedrift i trevarebransjen** med 12 plasser som produserer halv fabrikata av stoler, kabiner og cockpiter til forskjellige båt produsenter i inn og utland. I tillegg noe produksjon av paller og ute møbler.
 Avdelingen ivaretar også en sjåfør- og vaktmester/renholdstjeneste.
- **En catering avdeling** med 6 plasser som produserer lunsj til egen bedrift og 3 nabobedrifter; opptil 65 lunsj kuverter pr. dag. I tillegg gis det opplæring i enkel og god matlaging for brukere med liten kompetanse på dette området. Det gis også opplæring i stell og håndtering av mat, hygiene og rengjøring.
- **En ekstern kantine:** Mjåvann Arbeidstreningssenter har som et prøveprosjekt overtatt driften av kantina til Water Mist Engineering. Kantina bemannes av en person fra kjøkken/catering avdelingen. Kantina brukes som opplærings- og utplasseringssted for APS og VTA brukere etter behov og evne.
- **Utplassering i nabobedrift** med arbeidsoppgaver innen søm, møbeltapetsering, pakking av ferdigvare og transportoppdrag til Kristiansand, Arendal, Grimstad og Evje.

Tur- og opplevelsesopplegget er et tilbud til alle brukere på huset hver tirsdag fra kl. 09-12. Vi besøker severdigheter (museer, gallerier, skoler og bedrifter til informasjon og inspirasjon for den enkelte) eller går i skog og mark. Tur- og opplevelsesopplegget har mange aspekter og

benyttes som et aktivt redskap i atfførings- og kartleggingsprosessen. Brukerne blir kjent med og vant til å benytte turterrenget i nærmiljøet. Turene både ute og ikke minst i gallerier og på utstillinger er et ledd i sosialiseringprosessen for noen, og for de fleste er det en måte å oppdage nye arenaer.

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

Brukerne på Mjåvann Arbeidstreningssenter blir tilbudt opplæring i:

- ECDL datakort med 7 moduler og test ved Mandal Kompetansesenter
- Alternativt gis det individuell opplæring i Word, Excel, og Power-Point, internett og mail.
- å utføre trevare relaterte oppgaver: måle, bruk av sag, bruk av boremaskin og drill, presisjonsliming for produkter til Gyli
- matbehandling, tilbereding av varm og kald mat, hygiene på kjøkken og i kantine, rengjøring.
- møbeltrekking, søm og pakking av varer i ordinær bedrift.
- transportoppdrag: varebehandling, lasting av og på, finne frem til adressat, behandling av kjøretøy.

Tverretatlig samarbeid.

Mjåvann Arbeidstreningssenter har tverretatlig samarbeid nedfelt som prinsipp i sine rutiner. Det samarbeides tverretatlige der det er naturlig og påkrevd. Vi har løpende samarbeid med Nav fylke, Nav Kristiansand, Nav Songdalen og Nav Søgne. Periodeoversiktsmøtene ble holdt med saksbehandlere fra Nav Søgne og Nav Songdalen til stede. (Jf. Kravspesifikasjonen.)

I 2013 har vi i tillegg samarbeidet med

- ARK for kartlegging av brukere som er innskrevet hos oss
- Brukernes fastlege
- Kommunenes psykiatritjeneste
- Kommunenes bo- og oppfølgingstjeneste
- Deltatt i ansvarsgrupper for enkelte brukere.

Mjåvann Arbeidstreningssenter har ansatt en lege i 10 % stilling. Han deltar i det tverretatlige samarbeidet etter behov. Han døde i mai 2013 og det er ikke ansatt ny lege i hans sted.

Samarbeid med andre:

Vi har tidligere hatt faglige kollegaveiledning med KSI, men det har ligget nede en stund. Høsten 2013 gjenopptok vi samarbeidet. Det ble laget en formalisert samarbeidsavtale. Hver måned møter tilretteleggere og APS koordinator sine kollegaer på KSI til samtale og veiledning over aktuelle tema.

Resultat av atfføringsarbeidet.

Mjåvann Arbeidstreningssenter har foretatt spørreundersøkelse hos brukere, ansatte og interesseparter. Det er i tillegg foretatt en "Halvårsoppfølging" for VTA brukere.

Se vedlegg nr 3: "Rapport: Formidling, Måloppnåelse, Spørreundersøkelse.

Resultat fra dataavdelingen:

På dataavdelingen kartlegges brukernes muligheter til å arbeide i kontorrelaterte arbeidsoppgaver. Mens denne kartleggingen foregår, gis brukerne mulighet til å tilegne seg datakunnskaper. Undervisningen er tilpasset den enkelte brukers nivå og behov. Noen av brukerne ønsker å få undervisning i ECDL datakortet med sine 7 moduler. Test foregår på Mandal kompetansesenter. I 2013 ble var det 18 modul tester. 2 av dem var styrk, dvs 11 %. De øvrige 16 (89 %) besto. I 2013 var det en bruker som besto alle testene i datakortets 7 moduler.

Spørreundersøkelse for brukere:

Svarprosenten på årets spørreundersøkelse i Ab, VTA og APS var på 100 %. Spørreundersøkelse ble utvidet til 7 spørsmål. Brukerne graderte på en skala fra 1 til 5 hvor fornøyde de var. Undersøkelsen gav disse resultatene:

91 % av de spurte mente at Mjåvann Arbeidstreningssenter hadde bidradd "Meget godt" eller "Svært godt" til å bedre deres livs kvalitet. Dette er en økning på 17 % fra året før. Det er et mål at 100 % skal være fornøyde, men årets resultat viser at vi er på rett vei.

Spørreundersøkelse for interesseparter:

Årets undersøkelse var inndelt i 7 spørsmål. Vi ba respondentene gradere svarene på en skala fra 1 til 5. Svarprosenten gikk ned fra 100 % i forrige år til 87,5 % i år.

Vi legger med glede merke til at 83 % av respondentene var "Meget godt" eller "Svært godt" fornøyd med det de får igjen for pengene og den økte livskvaliteten brukerne får (Sp. 6). Det er godt å få tilbakemelding på at alle respondentene var "Meget godt" eller "Svært godt" fornøyd totalt sett med leveransen av velferdstjenester fra Mjåvann Arbeidstreningssenter (sp. 6).

Også i denne gangen svarte alle at de var "Meget godt" eller "Svært godt" fornøyd med tjenesten og samarbeidet med Mjåvann Arbeidstreningssenter.

"Halvårsoppfølging" for VTA brukere:

Hvert halvår gjøres det en undersøkelse for VTA brukerne. I 2013 svarte 86 % at de er "Meget godt" eller "Svært godt" med henholdsvis hele tilbudet på arbeidstreningssenteret og at de har fått økt livskvalitet. Dette er en liten nedgang fra året før, og viser at vi hele tiden må ha som fokus å yte vårt beste i samhandling med brukerne.

Måloppnåelse:

Vi måler hvor mange utskrevne brukere som har nådd hovedmålet i den Individuelle Aktivitetsplanen som det jobbes etter under oppholdet på Mjåvann Arbeidstreningssenter. Se vedlegg 1, 2 og 3. I 2013 hadde vi disse resultatene:

AB:

20 av 32 utskrevne brukere nådde hovedmålet i den Individuelle Aktivitetsplanen. Det vil si 62,5 %. Dette er en nedgang på ca 10 %. Mange faktorer påvirket resultatet, f.eks motivasjon, helse og ikke minst responsen hos arbeidsgivere. Noe av dette er vi ikke herre over. Målet vårt er at flest mulig, og minst 70 % skal skrives ut til arbeid. Brukere kan være innskrevet i AB i 3 år.

VTA:

Hovedmålet i den Individuelle Aktivitetsplanen (IAP) for alle VTA brukerne er å få "Økt livskvalitet". 85 % svarer at de har fått økt livskvalitet. Samtidig svarer bare 30 % at de har hatt utbytte av IAP'en. Det gir en indikasjon på at IAP i sin nåværende form ikke er et godt redskap for VTA brukerne hos oss. Neste år vil vi la planer og mål være en del av "Halvårsundersøkelsen".

I 2013 ble en bruker som vi ikke hadde økonomisk dekning for, overført til en VTA plass i sin egen hjemkommune. Til tross for mye motstand i byråkratiet ble dette en særdeles vellykket overføring takket være den gode mottakelse som ble gitt på den nye arbeidsplassen.

I 2013 ble en VTA bruker skrevet ut og overført til en VTA arbeidsplass i hjemkommunen sin.

Formidling:

Hvert år registrerer vi hva brukerne blir skrevet ut til etter oppholdet på Mjåvann Arbeidstreningssenter.

APS.

20 brukere ble skrevet ut av tiltaket i 2013. Av disse gikk 1 til ordinært arbeid (dvs 5 %), 6 ble overført til Arbeid med Bistand, 1 til utdanning. Av de øvrige 10 fikk 4 anbefaling om uføretrygd, 2

gikk til behandling og de siste 6 ble utskrevet uten spesielt tilbud. Resultatene er et godt stykke fra Navs krav om 30 % til ordinært arbeid. Men vi mener at resultatene gjenspeiler potensialet i den brukergruppen som blir innsøkt av Nav.

AB:

32 brukere ble utskrevet fra tiltaket i 2013. Av disse gikk 20 til ordinært arbeid/VTO. Det vil si 62,5 %. Dette er under Navs krav til formidling og er en nedgang fra 2012, da vi hadde 71 %. Resultatene påvirkes av mange forhold, og noen av dem er vi ikke herre over. Vi mener at vi har gjort en god jobb ut fra forutsetningene. Men vi har fortsatt som mål å oppnå en prosent på over 70, som er Navs krav til oss.

De 12 andre som ble utskrevet gikk videre til "Annet", det kan være militærtjeneste, sykdom, rehabilitering, innleggelse på institusjon eller de kan ha flyttet.

VTA:

En bruker er skrevet ut i forbindelse med overføring til VTA bedrift i hjemkommunen. Utskriving skjedde i tett samarbeid med det nye arbeidsstedet, verge og vedkommende selv. Resultatet betegnes av alle parter som meget vellykket.

1 VTA bruker har hospitert eller vært utplassert på eksterne bedrift. Det er flere som ønsker det. Derfor har vi fokus på å få det til.

Konklusjon:

Spørreundersøkelsen viser at 63 % mener de har fått en bedre livskvalitet ved å være i tiltaket. (Sp. 2.) Det er en nedgang fra 2012 på 9 %.

Samtidig opplyser 89 % at de er fornøyde med tilbudet ved Mjåvann Arbeidstreningssenter (Sp. 1). Dette er en økning på 2 %.

72 % av tilbakemeldingene mener at spørsmålene i undersøkelsen var relevante i forhold til å måle deres tilfredshet som deltagere hos oss. Dett er en økning på 9 % fra året før.

Tallene varierer fra år til år. Mange faktorer påvirker resultatene. Vi vil alltid ha fokus på å forbedre oss.

Rapport APS:

APS er et arbeidsmarkedstiltak på Mjåvann Arbeidstreningssenter. Målgruppen er personer som er satt utenfor det ordinære arbeidslivet på grunn av fysiske, psykiske eller rusrelaterte problemstillinger som har ført til nedsatt arbeidsevne. Brukernes restarbeidsevne kartlegges eller de får hjelp til omskolering, studier og ordinær skolegang for å nå et yrkesmål de ønsker.

Vi har 16 godkjente APS plasser. Til utprøving brukes våre 4 avdelinger: trevareproduksjon, dataavdelingen, cateringavdelingen, utplassering (hospitering) i ordinær bedrift. Det er utprøving på disse avdelingene som gir grunnlag for kartlegging av fungeringsevne til deltakerne på APS.

Opplegget tilrettelegges slik at brukerne stabilitet og utholdenhet prøves ut, samtidig som vi ønsker å finne ut hvor mye de enkelte arbeidsoppgavene påvirker brukernes smerteproblematikk. Brukerne gis mulighet for å tilegne seg og bruke den kompetanse han/hun har blitt tilført. Vi har fokus på å korrigere reaksjons- og fungeringsmønstre for brukere med atferds- og rusproblematikk for at de kan bli akseptert i en arbeidssituasjon. Brukernes tilbakemeldinger og arbeidsleders observasjoner i attføringsløpet behandles i dialog mellom lege, arbeidsleder og bruker.

Antall brukere ved APS

35 brukere har hatt sitt utprøvlingsløp ved APS avdelingen i 2013. 20 brukere ble skrevet ut i 2013. Av disse gikk 1 til ordinær stilling, 6 til AB, 1 til utdanning, 2 til behandling, 4 ble anbefalt å søke om trygd og 6 ble skrevet ut uten spesielle tilbud.

Årsverk

Hege Harbak Skomedal	50 % (vikar deler av året)
Marianne Holst-Try	40 % (deler av året)
Dagfinn Løken	100 %
Frode Hellen	70 % (deler av året)
Anne Karin Olsen	70 %
Eiler Horn	50 % (Sykemeldt)
Sonja Vabo	40 %
Arnfinn Grimestad	40 %
Lege Per Gunnar Robstad	10 % (deler av året)

Tverrfaglig samarbeid

Hyppige samarbeids partnere er Nav (arbeid, trygd og sosial), BUP, kommunenes psykiatritjeneste, medlemmer av ansvarsgrupper og brukernes fastleger.

Rapport VTA 2013

VTA avdelingen er et arbeidsmarkedstiltak på Mjåvann Arbeidstreningssenter for brukere som bor i Songdalen kommune. Flere personer som er utskrevet uten restinntektsevne, har gitt tilbakemelding om at de ønsker å kunne få et arbeidstilbud tilsvarende en VTA plass på Mjåvann Arbeidstreningssenter. Pr i dag har vi ikke godkjente plasser til dette.

Erfaringen viser også at det er behov å kunne ta inn brukere fra andre kommuner. Men dagens regelverk hindrer dette. I hele 2013 har vi hatt brukere fra andre kommuner som ingen betaler for.

Målgruppen for VTA avdelingen er brukere som har vanskelig for å etablere deg i det ordinære arbeidslivet pga psykiske og fysiske problemstillinger. VTA brukere får et variert arbeidstilbud. De jobber med trevarerelatert produksjon, transport (som hjelpemann eller sjåfør, lasting og lossing), enkelt vedlikehold og rengjøringsarbeid, interne og eksterne kantineoppgaver, får opplæring i tilberedning av sunn mat og viktigheten av sunne matvaner. I tillegg får også VTA brukere undervisning i data og muligheter til å ta data kortet hvis potensialet er til stede. En gang i uken besøkes museer, utstillinger, gallerier eller tur i skog og mark for å gi inspirasjon og utvikling av kreativitet. VTA brukere får anledning til utprøving i ordinær bedrift. Tilbudet avhenger av brukerens interesse og arbeidsevne. Det jobbes målrettet for å nå en arbeidssituasjon i det ordinære arbeidsliv for VTA brukerne. Alle brukere av VTA tilbudet mottar uføretrygd.

Gjennom Halvårsundersøkelsen for brukere på VTA får vi tilbakemelding om at brukerne mener de har fått en bedre livskvalitet ved å arbeide på Mjåvann Arbeidstreningssenter. Det er et mål at brukerne skal mene det samme i årene som kommer.

I 2013 har vi hatt 5 godkjente plasser. Belegget har vært på mellom 140 - 160 %. Det er liten gjennomtrekk på VTA avdelingen.

Samarbeidspartnere er foresatte/verge, helse- og sosial avdelingen, voksenopplæringen, leger og psykiatriske sykepleiere.

Årsverk:

Oddbjørn Iglebæk	30 %
Anita Øien	40 %

I tillegg disponerer avdelingen instruktør kompetanse ved dataavdelingen vår i 40 % stilling og legetjenester gjennom vår lege Per Gunnar Robstad. Det er også benyttet arbeidsledelse i eksternt bedrift.

Rapport AB 2013

Personer i dette tiltaket har nedsatt funksjonsevne og inntektsevne og tilbys hensiktsmessig og nødvendig bistand med sikte på integrering i det ordinære arbeidslivet. Arbeidssøkeren får en personlig tilrettelegger som tar utgangspunkt i vedkommendes behov, interesser og evner. Tilretteleggeren bistår bl.a. med kartlegging av kompetanse, hjelp til å finne egnet arbeidsplass, tilrettelegging, oppfølging og forhandlinger med arbeidsgiver om lønns- og tilsettingsforhold.

Beleggsprosenter i AB har i 2013 vært i gjennomsnitt ca. 100 %. Gjennom året har vi hatt kontakt med 73 brukere. Det ble skrevet ut 32 personer av tiltaket i 2013 og av disse gikk 20 personer til jobb, med eller uten lønnstilskudd inkludert VTO.

For mange av våre brukere er yrkeshemmingen sammensatt og komplisert. Yrkesvalget begrenses ofte av manglende formell kompetanse. I de siste årene har det blitt en større barriere å komme inn på jobbarenaer der man tidligere hadde mulighet som ufaglært arbeidskraft. Dette skyldes delvis økt krav om formell kompetanse, men også at det er færre slike arbeidsplasser. Tradisjonelle produksjonsbedrifter med internopplæring uten fagbrev minker, og i de jobbene der det enda er mulig er det ofte snakk om arbeid med stor fysisk belastning, noe som ofte ikke samsvarer med våre brukeres muligheter.

I 2013 har det allikevel lyktes flere av våre arbeidssøkere å få seg et lønnet arbeid. De aller fleste av dem i det private næringsliv, men ved utskrivning var det 4 personer som hadde en arbeidsavtale i det offentlige. Fem personer ble også skrevet ut til et «varig tilrettelagt arbeid i ordinær bedrift/VTO». Usikkerheten omkring tilgangen på «VTO» og «TULT»-midler i våre samarbeidskommuner gjør situasjonen spesielt utfordrende og kan være en medvirkende årsak til at enkelte av våre brukere ikke får etablert seg i arbeidslivet.

Vi har i 2013 ikke hatt noen nevneverdig venteliste for inntak, og vi ønsker å være fleksible overfor våre lokale NAV kontor med hensyn til bestillinger. AB samarbeider også med andre instanser der dette er nødvendig eller hensiktsmessig. Det kan være hjelpemiddelsentralen, lege, psykiatrisk sykepleier, div. kurs og utdanningsinstitusjoner eller som deltager i ansvarsgrupper rundt den enkelte bruker.

Årsverk 4 stillinger, tilretteleggere

f.o.m. 01.01 – 31.07.13

Tormod Urdal	100%
Roald Dalene	100% (Sykemeldt)
Jan Nordstokkå	100%
Hege Samuelsen	100%

Midlertidige ansatte pga sykemelding:

Rune Østerberg	60%
Frode Østmoe	40%

f.o.m 01.08 – 31.12.13

Tormod Urdal	100%
Rune Østerberg	100% (Vikariat)
Hege Samuelsen	100%
Frode Østmoe	40% (Midlertidig ansatt)
Jan Nordstokkå	60%

Resultatøkonomi 2013

Stiftelsen Mjåvann Arbeidstreningssenter hadde driftsinntekter i 2013 på kr 7 956 818 mot kr 7 580 794 i 2012, en økning på ca 5 %. Offentlige tilskudd er kr 6 415 614 en økning på 0,75%

Årets resultat viser et overskudd på kr 913 858.-

Avdelingsregnskapene viser følgende resultat:

APS viser et overskudd på kr 795 349

VTA viser et underskudd på kr 40 045

AB viser et overskudd på kr 158 554

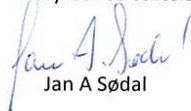
2013 har vært et spennende og utfordrende år for bedriften. Administrasjonen og styret har sammen med de ansatte realisert tiltak for å redusere kostnadene i virksomheten. Som et tiltak kan nevnes betydelig reduksjon av lønnskostnadene, samt generelle kostnadsreduksjoner. Parallelt med dette har det vært jobbet kontinuerlig etter nye og forutsigbare oppdrag til verkstedet.

En del av årets overskudd vil gå til dekning av pensjonsordningen for de ansatte. Nøyaktig tall foreligger ikke pr dato. I 2013 har vi arbeidet mye med å finne løsninger på pensjonsproblematikken. Vi har sammen med partene KLP/Virke/Delta prøvd å finne frem til løsninger som vi kan forsvare økonomisk og som gir de ansatte akseptable løsninger. Det er viktig for virksomheten at vi styrker egenkapitalen for å møte fremtidige investeringer samt forsvare vedlikeholdet av pensjonsavtalen som vil bli en betydelig del av driftskostnadene i årene fremover.

Styret vil berømme alle ansatte for den positive holdning de har vist i en krevende periode. Vi retter også en takk til alle samarbeidspartnere i NAV, samt kommunale og private foretak.

På bakgrunn av resultatet mener styret det er all grunn til å se fremover og at det fortsatt er forutsetninger for videre drift ved stiftelsen Mjåvann Arbeidstreningssenter. Styret godkjenner regnskapet og foreslår at årets overskudd disponeres til annen egenkapital.

Styret ved stiftelsen Mjåvann arbeidstreningssenter.


Jan A Sødal

styreleder


Roger Sørensen

styremedlem


Eva Christin Fjellbu

styremedlem


Arnfinn Grimestad

ansattes repr.


Jan Nordstokkå

konst.dagl.leder

Kristiansand 4/3-2014

Beretning fra året 2013:

Krevende.

2013 var et krevende år både for Mjåvann Arbeidstreningssenter og ikke minst for de ansatte. 2012 viste et stort underskudd og styret var usikre på om det var grunnlag for fortsatt drift. Både styret og de ansatte var klar over at denne utfordringen måtte vi klare selv og at det var lite hjelp å få i en vanskelig og krevende situasjon.

De ansatte ble stilt overfor en presset situasjon og fikk utfordringen om å gå ned i lønn eller risikere at bedriften gikk konkurs. Alle ansatte gikk med på å redusere lønnen med 5 %, KLP ytelses pensjon ble sagt opp, alle unødvendige utgifter ble redusert (kurs, turer, arrangementer). Bedriften sendte ut permisjonsvarsel til noen ansatte (kun EN ble permittert en kort periode). Når året 2013 er omme, kan vi stolt legge frem et regnskap som viser et overskudd. Dette kan vi gjøre takket være en lojalitet og innsatsvilje fra de ansatte, takket være god støtte og oppbakking fra styret og ikke minst styrets leder, Jan A. Sødal.

Også i 2013 har vi hatt en del sykemeldinger, noe som har medført at midlertidige vikarer har fått forlenget sitt engasjement. Blant dem som var langtidssykemeldt var daglig leder.

Kvalitetssikring.

”Den tiden vi bruker foran PC’en til å arbeide med kvalitet, forringer kvaliteten vi gir våre brukere.” sa tidlig direktør for Radiumhospitalet, Jan Vincent Johannessen i et foredrag for en stund siden.

Dette er vel å sette tingene på spissen, men det må være lov å stille spørsmål om kvaliteten på attføringsarbeidet øker så mye som innsatsen i kvalitetssikringsarbeidet (eQuass) skulle tilsi. Vi må resertifiseres annen hvert år.

Denne gangen måtte vi også finne og bygge opp et nytt brukbart system for dokumentstyring fordi eQuass Norge

hadde innført en ny versjon. Dette var mye arbeid og enormt resurskrevende for en liten bedrift som vår. Det er Nav som stiller krav om at vi skal være sertifisert etter kravene i eQuass, som står for ”European Quality in Social Services” (Europeisk kvalitet i velferdssektoren).

Vi ble resertifisert 18. og 19. november. Revisor skrøt av dokumentasjonen vår, og vi besto med glans. Nå skal vi leve etter eQuass prinsippene og være forberedt til ny revisjon i november 2015.



Vedlikehold.

I desember fikk vi en del møbler fra BI. Vi byttet ut bordene i kantina og på leders kontor, byttet flere kontorpulter, fått inn en del ”nye” reoler og stoler. På kjøkkenet og verkstedet har vi fått whiteboard, i de to data rommene har vi fått lerret til projektoren. Takk til BI som tenkte på oss da de hadde møbler til overs.

Turer.

På grunn av dårlig økonomi måtte den tradisjonelle Danmarksturen for ansatte og brukere utgå.

I stedet hadde vi en dagstur til Risøbank i Mandal.

Været var strålende, alle koste seg og tilbakemeldingene var gode.

15. august reiste var vi på båttur til Bragdøya med brukere og ansatte.



Grillfesten som vi lager for våre nabobedrifter og cateringkunder: SeaSit, R. Svendsen og Byggland er populær. Brukere og ansatte på Mjåvann Arbeidstreningssenter både rigget til, laget mat og ryddet.

Også i 2013 har vi arrangert tirsdagsturer for brukere på APS og VTA. Turene går i skog og mark, eller på museer, gallerier, utstillinger og severdigheter. Turene er obligatoriske og brukere som ikke kan delta må søke om å slippe. Turene er nyttige i forbindelse med kartleggingen av brukerne og vurderes som et godt redskap i attføringsprosessen.

Nytt av året var at **julebordet** for brukere og ansatte ble lagt til Blå Kors festlokale i Gyldenløvesgate. Finn Gitmark sørget for god mat. Underholdningen sto vi for selv. Men kl. 21.00 var vi invitert til konsert med Knut Reiersrud i møtesalen til Blå Kors.

Vi ble enige om å fortsette tradisjonen med å gi ansatte og brukere en velfortjent **julepakke** med god mat. Vi opplevde at denne gaven var et kjærkommet tilskudd til et anstrengt julebudsjett for mange.

Blå Kors kvinneutvalg formidlet pengestøtte fra Gjensidigstiftelsen til tøy eller gaver til barn som vokser opp under vanskelige forhold. De henvendte seg til Mjåvann Arbeidstreningssenter for å spørre om noen av våre brukere hadde behov. Denne henvendelsen var med på å gjøre julen lysere for noen.

For og med brukerne.

Allmøtet er en viktig del av ukeplanen vår. På disse møtene blir det informert om arrangementer, men det tas også opp relevante tema som HMS, forventninger om oppførsel, osv. Brukerne har mulighet til å ta opp saker eller stille spørsmål.

Opplæringsplan

Opplæringsplanen ble evaluert i forbindelse med personalsamling 5. august.

På grunn av den dårlige økonomien har det ikke vært mulig å tilby ansatte kostbar opplæring dette året.

Opplæring er tema på Medarbeidersamtalene. Flere ansatte ønsker mulighet til å gå på kurs og konferanser. Men det er få som ønsker å ta formell videreutdanning.

En ansatt tok eksamen i pedagogikk på Universitetet i Agder. En ansatt studerer gestalt terapi.

Ellers har de ansatte har deltatt på relevante fagsamlinger i distriktet og det har vært gjennomført en del interne fag dager.

Kontakten med Nav.

Vi synes at vi er heldige som har saksbehandlere på de lokale Nav kontorene som følger oss opp er som er tilgjengelige når vi har behov for en samtale. Det er tydelig at det ikke er slik alle steder i landet.

Vi opplevde at den tjenesten vi har ytt ble satt pris på. Periodeoversiktsmøtene var også i 2013 viktige fora for at saksbehandlerne fra de lokale Nav kontorene kunne gi brukerne god oppfølging.



Salg av produkter.

Vår avtale med Gyli plast om underleveranse av deler til Volvo var viktig for å ha arbeidsoppgaver til brukerne og til å skaffe oss inntekter.

Produksjonen av halvfabrikata stoler og kabininnredninger til lystbåter har ikke tatt seg opp, og vi er fortsatt på leting etter nye, stabile produkter.

På våren produserte vi rasteplass bord. Vi hadde også ordre på møbler av gamle paller og produserte sekker med strøsand.

På kjøkkenet ble det produsert mat til oss selv og nabobedrifter. I tillegg ble det produsert noe mat som er solgt internt på huset.

Datakort er et produkt som har gitt oss en del inntekter. Det er stort sett Nav som kjøper dette. Vår spesialitet er at undervisningen er spesielt tilpasset den enkeltes behov og forutsetninger.



Ny revisor.

I mai fikk vi beskjed fra revisor at han ikke lenger så seg i stand til å fortsette som stiftelsens revisor. Etter å ha fått inn noen tilbud, falt valg av ny revisor på Revisjon Sør.

Legen vår.

I mai fikk vi også det triste budskapet av vår lege siden 1997, Per Gunnar Robstad var død. Han hadde en liten, men ikke ubetydelig stilling hos oss. Han var ansatt 8 timer pr mnd. Han betydde mye både for ansatte og brukere. Vi synes det er underlig at en mann som hadde en så liten stilling, kunne etterlate seg et så stort tomrom.

Helse – Miljø – Sikkerhet (HMS).

Alle nye brukere på huset får en gjennomgang av våre HMS. Rutinene tas opp på allmøter. Skjema for klager og skjema for forbedringstiltak er tilgjengelige for brukere og ansatte.



Årshjulet ble evaluert i forbindelse med personalsamling 5 august.

Evalueringen viste at de planlagte aktivitetene ble gjennomført så langt det var mulig. Resultatene ble innbakt i Årsberetningen.

”Satellitt – stasjon” kaller vi det. Men det er bare for å betegne at vi fikk en ”stasjon”, en arbeidsplass som ikke er fysisk på huset. Vi inngikk en avtale med Water Mist Engineering om å drive kantina deres. Dette er et prøveprosjekt på 6 måneder. Meningen er å bruke kantina til opptrening og utplassering av APS brukere, og i perioder skal den brukes til utplassering av VTA brukere. En av våre ansatte er arbeidsleder på kantina.

Engasjement i samfunnet.

Vi betrakter oss som en viktig samfunnsaktør først og fremst fordi vi gjorde (og gjør) en viktig jobb for våre brukere, deres omgivelser og for det offentlige. Det er enormt viktig for den enkelte bruker å få avklart sin situasjon, enten resultatet blir fast jobb eller det blir anbefaling om uføretrygd.

Forsøksordningen med å drive kantina på Water Mist Engineering som et arbeidstreningssted for våre brukere, viser også et engasjement i samfunnet.

Tirsdagsturene har mange hensikter, og en av dem er å gjøre brukerne kjent med tur stier og attraksjoner i nærmiljøet.

Vi har formalisert samarbeid og skrevet avtaler med flere bedrifter. Vårt samarbeid med nabobedriftene som innebærer både oppdrag, men også arrangement av grillfest, viser at Mjåvann Arbeidstreningscenter har et engasjement som strekker seg ut over bedriftens egne vegger.

Hvor gode er vi:

Arbeid med bistand bidro til at 62,5 % av de utskrevne brukerne fikk jobb i det ordinære arbeidslivet. APS formidlet 5 % av de utskrevne til ordinær jobb. Dette var et godt stykke under Navs mål om 30 % formidling. Vi mener likevel at resultatet gjenspeiler potensialet til de brukerne som Nav søker inn til oss.

64 % av brukerne oppgav at det å få avklart sin arbeidssituasjon gjorde livet bedre, at de har fått ”økt livskvalitet”. Vi konkluderer derfor med at Mjåvann Arbeidstreningscenter har stor betydning for den enkelte bruker, og for hans/hennes psykisk og fysisk helse. Det som betyr noe for den enkelte har også stor betydning for familien, venner, Nav og samfunnet for øvrig. Ubeskjedent nok mener vi derfor at vi er en viktig aktør i samfunnet.

Vi spurt også de ansatte om de trives på arbeidsplassen. Vi endret litt på spørsmålene. Det var et forbedrings mål fra 2012.

Når 90 % svarte at de var "tilfreds og motivert", så var det en hyggelig økning på 15 % fra året før. Det var en bekreftelse på at ansatte trives, til tross for et krevende år. Konklusjonen er at Mjåvann Arbeidstreningssenter har ansatte som er interessert i jobben og ønsker å oppnå gode resultater sammen med brukerne.

I fjorårets spørreundersøkelse fikk vi tilbakemelding om at vi kunne forbedre oss på informasjon og tilbakemeldinger. Vi satt oss som mål å bli bedre på dette i 2013. Tilbakemeldingen for 2013 er at 80 % av de ansatte mener de får tilstrekkelig informasjon i rett tid, og det er likt som i 2012. Mens 100 % av ansatte mener de får "tilstrekkelig tilbakemelding – ris – ros på arbeidet" de utfører.

Konklusjonen er at:

- 88 % av brukere fra AB, APS og VTA var fornøyd med tiltakene. En økning på 9 % fra 2012.
- 64 % av de samme brukerne mente de fikk en bedre livskvalitet. En nedgang på 8 % fra 2012.
- 100 % av interessepartene var fornøyd med Mjåvann Arbeidstreningssenter. Det var en økning på 17 % fra 2012.
- 90 % av de ansatte var fornøyd med arbeidsplassen sin. Det var en økning på 15 % fra 2012.

Tallene viser at vi fikk gode tilbakemeldinger på spørreundersøkelsene. Dette er hyggelig. Vi har som mål å holde fokus, og streve mot enda bedre tilbakemeldinger der det er mulig.

Målene fra fjoråret.

Vi satt som mål i 2012 å få nye oppdrag til verkstedet, å få eksterne arbeidsplasser for enkelte VTA brukere, å gi de ansatte god og nyttig opplæring og informasjon. Og at de opplevde å få positive tilbakemeldinger og opplever at de har medvirkning på utvikling av arbeidsplassen.

Til tross for den innsatsen som ble lagt ned, lyktes vi ikke i å få nye, faste og langsiktige oppdrag til verkstedet. Vi fikk en god del enkeltoppdrag, men det gir lite forutsigbarhet. Noen av VTA brukerne var utplassert i eksterne bedrifter, og vi ser lyst på mulighetene til å bruke kantina på Water Mist Engeneering i tiden som kommer.

Mjåvann, den 19.03.14

Jan Nordstokkå
Fung.daglig leder

Vedlegg 1:**Årsstatistikk for Stiftelsen Mjåvann Arbeidstreningssenter avdeling APS 2013****Henvisning til APS:**

Godkjente plasser pr. 01.01.13	16
Faktiske plasser pr. 31.12.13	16
Antall arbeidsledere + merkantilt ansatte	5 arbeidsleder totalt 3,0 fulle stillinger 2 merkantile totalt 1 full stilling
Timelønnet spesialkompetanse	1

2. Gjennomstrømming i tiltaket:(antall brukere)

Antall deltakere i tiltaket pr. 01.01.2013	18
+ Inntak i løpet av året	17
- Antall sluttet i løpet av året	20
= Antall deltakere pr. 31.12.13	15
Hvorav kvinner	10

3. Antall deltakere som har sluttet i APS etter årsak:

Fordeling etter sluttårsak	Antall	Hvorav kvinner
Ordinært arbeid (formidling)	1	
AMB		
AB	6	4
ASVO		
Utdanning	1	
Sum aktive tiltak		
Hjemme uten spesielt tilbud	6	4
Institusjonsplassering	1	
Annen behandling	1	
Anbefalt uføretrygd	4	2
Sum passive tiltak		

4. Varighet i APS for personer som har sluttet i tiltaket i løpet av året:

under 2 mnd	<input type="text" value="0"/>	3 – 8 mnd.	<input type="text" value="7"/>	9 – 24 mnd.	<input type="text" value="13"/>	25 - 36 mnd.	<input type="text"/>
-------------	--------------------------------	------------	--------------------------------	-------------	---------------------------------	--------------	----------------------

5. Deltakernes alder:

	Alder på deltakere i APS Pr. 31.12.13	Alder på deltakere i APS som sluttet i løpet av året
Under 20 år:		
21 – 40 år	13	8
over 41 år:	2	12

6. Hoveddiagnosegrupper for deltakere i APS (som er sluttet i løpet av året):

Psykiske lidelser:	5	PU:	
Rusmisbruk:	3	Annet:	6
Muskel og skjelettlidelser:	6	Totalt (jfr. pkt. 2.):	

Vedlegg 2:**Årsstatistikk for Stiftelsen Mjåvann Arbeidstreningssenter
avdeling AB 2013****1. Henvisning til AB:**

Godkjente plasser pr. 01.01.13	48
Faktiske brukere pr. 01.01.13	48
Faktiske brukere pr. 31.12.13	41
Antall tilretteleggere	4

2. Gjennomstrømning i tiltaket:

Antall deltakere i tiltaket pr. 01.01.13	48
+ Inntak i løpet av året	25 = 73 personer
- Antall sluttet i løpet av året	32
= Antall deltakere pr. 31.12.13	41
Andel kvinner pr. 31.12.13	23

3. Antall deltakere som har sluttet i AB etter årsak/skrevet ut: 32 personer

Fordeling etter sluttårsak	Antall	Hvorav kvinner
Jobb (med eller uten lønnstilskudd), VTO	20	14
Aktive løsninger (utdanning, div. atferingsløp)	0	0
Annet (Militærtj, syk, rehab, div pensj, inst, flyttet)	12	5
Sum	32	19

4. Varighet i AB for personer som har sluttet i tiltaket i løpet av året:

under 2 mnd 2 – 8 mnd. 9 – 24 mnd. 25 – 36 mnd.

5. Deltakernes alder:

	Alder på deltakere i AB Pr. 31.12.13	Alder på deltakere i AB som sluttet i løpet av året
Under 20 år:	0	0
20 – 40 år:	25	17
over 41 år	16	15

6. Hoveddiagnosegrupper for deltakere i AB (inne pr.01.01.13 + utskrevet i løper av året)

Årsaken til deltagernes nedsatte arbeidsevne er sammensatt og berører ofte flere diagnosegrupper.

Tyngre psykiske lidelser (Psykosar, schizofreni, manisk depressiv)	1	Lærevansker	6
Lettere psykiske lidelser (angstlidelser, depresjoner)	29	Bevegelseshemmet (CP, lammelser etc.)	2
Muskel, skjelettlidelser (Fibromyalgi, rygg, arm, skulder m.m.)	28	Rus	1
Språk/kultur	2	Asperger, tourette	2
		Annet	2

Vedlegg 3:

Resultat: Formidling, Spørreundersøkelser, Måloppnåelse - 2013.

Hvert år har Mjåvann Arbeidstreningssenter spørreundersøkelser. Brukere, Ansatte og Interesseparter blir bedt om å gi tilbakemelding om samarbeid og om vi oppnår gode resultater. Hensikten er at respondentene får en anledning til å uttale seg slik at vi får en mulighet til å korrigere oss. Som indikator er brukt: Kundetilfredshet, ansattes tilfredshet og brukertilfredshet.

Brukere:

Spørreundersøkelsen for Brukere er endret fra 2012. I 2013 stilte vi om 7 spørsmål. Svarene ble gitt etter en inndeling fra 1 til 5, hvor 5 uttrykker "Svært godt fornøyd".

Tiltaket VTA: sendt ut 7 spørreundersøkelser. Svarprosent: 100 %.

Tiltaket APS: sendt ut 10 spørreundersøkelser. Svarprosent: 100 %.

Tiltaket AB: sendt ut 19 spørreundersøkelser. Svarprosent: 100 %.

Vi spurte bl.a om:

"I hvilken grad synes du at "Mjats" har bidratt til å bedre din livskvalitet?". 64 % har svart "Meget godt" eller "Svært godt". Dette er en nedgang på 10 % fra i fjor.

"I hvilken grad er du totalt sett fornøyd med hele tilbudet/oppholdet ved "Mjats"?" 61 % har svart "Meget godt" eller "Svært godt". Dette er en nedgang på 19 % fra året før.

Det kan være mange årsaker til nedgangen, men vårt mål er at flere skal oppleve en økt livskvalitet ved å få bistand fra oss. Vi vil derfor ha det som et mål å snu en nedgang til en oppgang i året som kommer.

VTA brukere:

VTA brukerne er ansatt i bedriften og skiller seg noe fra ordinære brukere. 2 ganger i året har de en "Halvårsoppfølging" etter en bestemt mal. Alle 7 VTA brukere, dvs 5 godkjente og 2 som ingen betaler for, er inkludert i Halvårsoppfølgingen og Spørreundersøkelsen.

På spørsmål om hvilken betydning jobben har for en positiv utvikling av livssituasjon/livskvalitet svarte 87 % Meget eller Svært godt. Totalt sett viser undersøkelsen at alle brukerne på VTA trives godt og synes de har utbytte av å være på Mjåvann. 71 % av brukerne på VTA synes spørreundersøkelsen var egnet til å måle tilfredshet som bruker. Det var en bruker som mente spørreundersøkelsen var "Noe god" og gav svaralternativ "2". Det er vanskelig å lage gode spørreundersøkelser som gir svar på ønskede spørsmål, og samtidig er korte og helst lettfattelige. Vi vil ha fokus på dette og vurdere om VTA brukerne skal få en annen spørreundersøkelse etter hvert.

Interesseparter:

Spørreundersøkelsen til Interesseparter hadde 7 spørsmål. Svarene ble gradert fra 1 til 5 for å angi hvor fornøyd de er. Det ble sent ut 7 skjemaer, og 6 av dem kom innenfor svarfristen. Svarene viser at når alle 7 spørsmålene måles, så er 95 % fornøyd. Det er likt som året før.

Spørsmål 5 lyder: "I hvilken grad er du fornøyd med resultater som Mjats oppnår? (Best value = mest igjen for pengene – ressursene/livskvalitet til bruker?) 83 % svarer at de er "Meget godt" og "Svært godt" fornøyd med resultatet. Det er oppmuntrende at våre Interesseparter synes at det er lønnsomt å samarbeide med oss. Vi vil ha fokus på å forbedre oss og oppnå bedre resultater.

Ansatte:

De ansatte fikk 8 spørsmål, med samme gradering (1 til 5) som de andre. Alle 10 skjemaene ble levert inn og svarprosenten var 100 %. Vi leverte ikke ut spørreskjema til de som var sykemeldte. Dersom vi ser på alle 8 spørsmålene så er 90 % av svarene en tilbakemelding om tilfredshet og fornøyd med medarbeidere. Det er riktignok en nedgang på 1 % fra året tidligere.

Sykemeldinger kan ha med arbeidsmiljøet og gjøre. I fremtiden vil vi sende spørreskjema til alle ansatte.

Resultat av formidling for AB og APS ved utskrivning 2013:

Videre til jobb	AB	APS	Totalt
Antall brukere ut av tiltaket	32	20	52
Antall brukere til ordinært arbeid (inkl. VTO)	20	1	21
% brukere videre til jobb	63 %	5 %	40 %

Videre til annet	AB	APS	Totalt
Antall brukere ut av tiltaket	32	20	52
Antall brukere til utdanning, trygd eller annet	12	19	31
% videre til utdanning, trygd eller annet	38 %	95 %	60 %

Nav har satt som mål at 70 % av de som skrives fra AB ut skal gå til jobb i det ordinære arbeidslivet. For de som skrives ut av APS er det et mål at 30 % skal gå til jobb i det ordinære arbeidslivet. Oversikten viser at Arbeid med Bistand er relativt nær kravet. Mens APS er veldig langt unna. Vi har som mål å oppnå forventningene til Nav, men for oss er det viktigere at den enkelte får et resultat av attføring som gir den optimale livssituasjonen ut fra de forholdene som råder. Det betyr at vi er mest opptatt av å finne frem til det som er best for brukeren. Vi vil selvsagt få bedre formidlingstill jo mer arbeidsfør brukerne er.

Målene fra forrige oppsummering:

I 2012 satt vi som mål at å jobbe videre med at VTA brukere skulle få jobb eller hospiteringsplass i ordinære bedrifter. En VTA bruker har vært utplassert i en nabobedrift store deler av året. Dessuten har vi inngått en samarbeidsavtale med Water Mist Engeneering som har åpnet for utplassering av VTA bruker i kantina. Dette vil bli aktuelt i 2014.

Vi hadde også som mål at de ansatte skulle få faglig påfyll, informasjon og tilbakemeldinger. I spørreundersøkelsen svarer 80 % at de får informasjon og tilbakemeldinger. De ansatte har fått faglig påfyll, men av hensyn til firmaets økonomi, er det valgt rimelige løsninger for dette. Et tredje mål var at de ansatte fikk være med å utvikle Mjåvann Arbeidstreningssenter som arbeidsplass. Spørsmål 5 i spørreundersøkelsen handler om dette. Her gir 100 % av de ansatte tilbakemeldinger på at de får være med i planlegging og evaluering av tjenesten.

Konklusjon på årets målinger:

Spørreundersøkelsene viser bl.a at

- 61 % av brukerne fra AB, VTA og APS er fornøyde med tiltakene de har deltatt i ved Mjåvann Arbeidstreningssenter
- 64 % av brukerne oppgir at de har fått en bedre livskvalitet ved å være innskrevet her
- 100 % av interessepartene er fornøyd med Mjåvann Arbeidstreningssenter
- 90 % av de ansatte er fornøyde med Mjåvann Arbeidstreningssenter som arbeidsplass

Tilfredsheten til den brukergruppen vi hadde i 2013 er lavere enn de som svarte i 2012. Årsaken til nedgangen kan være sammensatt, men uansett årsak er det et mål at brukerne skal ha utbytte og være fornøyde med oppholdet på arbeidstreningssenteret.

Vi konstaterer med tilfredshet at 100 % av interessepartene og 90 % av de ansatte er godt fornøyde, hver på sin måte.

Mål vi vil strekke oss mot:

Det er alltid rom for forbedringer og vi vil jobbe videre med:

- At VTA brukere kan få hospitere på kantina på Water Mist Engeneering

- At VTA brukerne skal få en annen spørreundersøkelse i 2014
- At flere av brukerne gir uttrykk for at de er fornøyde med tiltakene på Mjåvann Arbeidstreningssenter
- At flere av brukerne opplever at de har fått en bedre livskvalitet ved å være innskrevet hos oss
- At evt sykemeldte inkluderes i fremtidige spørreundersøkelser
- At interesseparter og ansatte fortsatt må være fornøyde.
- Formidle flest mulig til ordinært arbeidsliv.

Mjåvann, den 21.03.14

Jan Nordstokkå

Vedlegg 4: Årsregnskap

ÅRSREGNSKAP 2013

**STIFTELSEN MJÅVANN
ARBEIDSTRENINGSSENTER**

Org.nr. 968 583 301

MJÅVANN ARBEIDSTRENINGSSENTER

	Regnskap 31.12.2013	Regnskap 31.12.2012
DRIFTSINNEKTER		
Salgsinntekt, avgiftspliktig	747071	689730
Salgsinntekt, avgiftsfritt	161520	166142
Offentlig tilskudd/refusjon	6415614	6368024
Offentlig refusjon vedr. arbeidskraft	632563	356898
Annen driftsrelatert inntekt	50	0
SUM DRIFTSINNEKTER	7956818	7580794
DRIFTSKOSTNADER		
Varekostnad	172060	304401
Lønn til ansatte	3707761	4247134
Feriepenger	457664	525449
Fordel i arbeidsforhold	19343	18918
Annen oppgavepliktig godtgjørelse	0	0
Arbeidsgiveravgift og pensjonskostnad	1024773	1453293
Annen personalkostnad	85343	172493
Av- og nedskrivning	125873	205025
Kostnad lokaler	771113	877921
Leie maskiner, inventar o.l.	14750	3438
Verktøy, inventar, driftsmaterialer	261206	422850
Reperasjon og vedlikehold	80123	197075
Fremmed tjeneste	167331	135382
Kontorkostnad, trykksak o.l.	37018	56829
Telefon, porto o.l.	62112	81436
Kostnad transportmidler	28981	33991
Kostnad og godtgj. for reise, diett, bil o.l.	30346	133850
Salgs-, reklame- og representasjonskostn.	70	8610
Kontingent og gave	18543	44117
Forsikringspremie, garanti- og servicekostnad	28691	27655
Annen kostnad	7312	12212
Tap o.l.	0	7931
SUM DRIFTSKOSTNADER	7061725	8932173
DRIFTSRESULTAT	895092	1351379
FINANSPOSTER		
Finansinntekt	18766	23946
Renteutgifter	0	0
SUM FINANSPOSTER	18766	23946
EKSTRAORDINÆRE POSTER		
Ekstraordinære poster	0	0
Ekstraordinære kostnader	0	0
SUM EKSTRAORDINÆRE POSTER	0	0
ÅRETS OVERSKUDD/FJORÅRETS UNDERSK.	913858	1327432

MJÅVANN ARBEIDSTRENINGSSENTER

	Balanse 31.12.2013	Balanse 31.12.2012
EIENDELER		
ANLEGGSMIDLER		
Biler - Note 2	74200	111300
Maskiner - Note 2	0	11790
Utstyr kjøkken - Note 2	0	0
Endring av lokaler - Note 2	53549	107098
Verktøy - Note 2	0	0
EDB-utstyr - Note 2	0	23433
Kontorutstyr - Note 2	0	0
SUM ANLEGGSMIDLER	127749	253621
OMLØPSMIDLER		
Lagerbeholdn. Materialer - Note 3	30435	18397
Lagerbeholdn. Ferdigvare - Note 3	20045	43260
Kundefordringer - Note 1	258160	147991
Forskudd lønn	0	0
Andre kortsiktige fordringer	332282	318971
Lån bruker	10017	22549
Depositum husleie	67189	66412
Forskuddsbetalt kostnad	153605	0
Kontantkasse	4	1167
Bank, drift	1840482	614259
Bank, kasse 3000.10.62235	26301	10438
Bank, skatt	160732	175786
SUM OMLØPSMIDLER	2899251	1419228
SUM EIENDELER	3027000	1672850
GJELD OG EGENKAPITAL		
EGENKAPITAL		
Grunnkapital	200000	200000
Egenkapital pr. 01.01	424186	1751619
Årets overskudd	913858	1327432
SUM EGENKAPITAL 31.12	1538045	624186
KORTSIKTIG GJELD		
Leverandørgjeld	189626	91442
Forskuddstrekk skatt	160732	175186
Annen kortsiktig gjeld	526370	2174
Oppgjørskonto merverdiavgift	16031	32809
Arbeidsgiveravg. til folketr.	140392	220596
Avsatte feriepenger	455805	526457
SUM KORTSIKTIG GJELD	1488956	1048664
SUM GJELD OG EGENKAPITAL	3027000	1672850

2/3-13
 Mjøvann, den 2/3-13
 Jan A. Sødal Eva Christine Fjellbu Roger Sørensen Arnfinn Grimestad Jan Nordstokka

MJÅVANN ARBEIDSTRENINGSSENTER

Noter til regnskapet 2013.

Generell note

- * Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapslovens bestemmelser. Det er utarbeidet etter norske regnskapsstandarder.
- * Daglig leders lønn utgjorde kr.492070 Pensjon kr. 9638.
- * Honorarer til revisjon(revisor) kr. 17.500.

Note 1 Kundefordringer

Kundefordringene er vurdert til nominell verdi med fradrag for reelle tap.

Note 2 Anleggsmidler

	Biler	Maskiner	Verktøy	EDB	Lokaler	Totalt
Anskaffelseskost pr. 01.01.13	185500	35390	27280	266493	560981	1075644
Tilgang 2013	0	0	0	0	0	0
Anskaffelseskost pr. 31.12.13	185500	35390	27280	266493	560981	1075644
Akk. avskrivning pr. 01.01.13	74200	23600	27280	243060	453883	822023
Avskrivning 2013	37100	11790	0	23433	53549	125873
Bokført verdi 31.12.13	74200	0	0	0	53549	127748

Note 3

Varebeholdningen er verdsatt til kostpris.

Vedlegg 5: Revisors beretning:



Revisjon Sør AS
Henrik Wergelandsgate 27
Postboks 9
4661 Kristiansand
TLF 38 12 38 60

www.revisjonsor.no
post@revisjonsor.no

Org. nr. 943 708 428 MVA
Foretaksregisteret

Godkjent revisjonsselskap
Autorisert regnskapsførerselskap
Medlem av Den norske Revisorforening

Til Stiftelsen
Mjåvann Arbeidstreningssenter

REVISORS BERETNING FOR 2013

Uttalelse om årsregnskapet

Vi har revidert årsregnskapet for stiftelsen Mjåvann Arbeidstreningssenter som viser et overskudd på kr 913 858,-. Årsregnskapet består av balanse per 31. desember 2013, resultatregnskap for regnskapsåret avsluttet per denne datoen, og en beskrivelse av vesentlige anvendte regnskapsprinsipper og andre noteopplysninger.

Styret og daglig leders ansvar for årsregnskapet

Styret og daglig leder er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapet og for at det gir et rettviseende bilde i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge, og for slik intern kontroll som styret og daglig leder finner nødvendig for å muliggjøre utarbeidelsen av et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller feil.

Revisors oppgaver og plikter

Vår oppgave er å gi uttrykk for en mening om dette årsregnskapet på bakgrunn av vår revisjon. Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med lov, forskrift og god revisjonsskikk i Norge, herunder International Standards on Auditing. Revisjonsstandardene krever at vi etterlever etiske krav og planlegger og gjennomfører revisjonen for å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon. En revisjon innebærer utførelse av handlinger for å innhente revisjonsbevis for beløpene og opplysningene i årsregnskapet. De valgte handlingene avhenger av revisors skjønn, herunder vurderingen av risikoene for at årsregnskapet inneholder vesentlig feilinformasjon, enten det skyldes misligheter eller feil. Ved en slik risikovurdering tar revisor hensyn til den interne kontrollen som er relevant for stiftelsens utarbeidelse av et årsregnskap som gir et rettviseende bilde. Formålet er å utforme revisjonshandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av stiftelsens interne kontroll. En revisjon omfatter også en vurdering av om de anvendte regnskapsprinsippene er hensiktsmessige og om regnskapsestimaterne utarbeidet av ledelsen er rimelige, samt en vurdering av den samlede presentasjonen av årsregnskapet. Etter vår oppfatning er innhentet revisjonsbevis tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Konklusjon

Etter vår mening er årsregnskapet avgitt i samsvar med lov og forskrifter og gir et rettviseende bilde av den finansielle stillingen til stiftelsen Mjåvann Arbeidstreningssenter per 31. desember 2013 og av resultater og kontantstrømmer for regnskapsåret som ble avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge.

Uttalelse om øvrige forhold*Konklusjon om årsberetningen*

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, mener vi at opplysningene i årsberetningen om årsregnskapet, forutsetningen om fortsatt drift er konsistente med årsregnskapet og er i samsvar med lov og forskrifter.

Konklusjon om registrering og dokumentasjon


Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, og kontrollhandlinger vi har funnet nødvendig i henhold til internasjonal standard for attestasjonsoppdrag (ISAE) 3000 «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller begrenset revisjon av historisk finansiell informasjon», mener vi at ledelsen har oppfylt sin plikt til å sørge for ordentlig og oversiktlig registrering og dokumentasjon av stiftelsens regnskapsopplysninger i samsvar med lov og god bokføringskikk i Norge.

Konklusjon om utdelinger og forvaltning

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, og kontrollhandlinger vi har funnet nødvendige i henhold til internasjonal standard for attestasjonsoppdrag (ISAE) 3000, mener vi stiftelsen er forvaltet og utdelinger er foretatt i samsvar med lov, stiftelsens formål og vedtektene for øvrig.

Kristiansand, 4. mars 2014

Revisjon Sør AS


Asbjørn Lunde
Registrert revisor