



ØYANE ASVO AS

Tongane, 5590 Etne

ÅRSRAPPORT 2016

TJENESTELEVERANSE

ORGANISERING AV ØYANE ASVO AS:

Selskapet er eid 50% av Etne Kommune og 50% av Vindafjord Kommune. Ordførerne Siri Klokkestuen og Ole Johan Vierdal utgjør generalforsamling. Øyane Asvo AS er Etne og Vindafjord kommune sin attføring og vekstbedrift, som skal gi menneske som fell utanfor det ordinære arbeidslivet et meningsfylt arbeid og en utviklende arbeidstrening.

Styret for 2016: Gunn Vikingstad – styreleder, Alf Birkenes – nestleder, Kari Synnøve Velde Haugen, Wenche Irene S. Drange og Kjersti Simmenes – styremedlemmer Sigmund Lunde, Heidi Wannberg og Wenche S. Lilleland – varamedlemmer.

Daglig leder: Siv Bente Stople Østbø

Personalleder/attføringsleder: Sollaug Rafdal Eljervik

Vaskerileder: Gro Marie Jespersen

Arbeidsledere VTA og APS: Sollaug R. Eljervik, Gro Marie Jespersen, Kåre Sørheim, Sylvi Sørheim, Tone Elisabeth Vae og Reidun Vae Holmen

Tillitsvalgt ordinær: Reidun Vae Holmen

Tillitsvalgt VTA/APS: Kåre Sørheim

Ordinært tilsette: 19 stillinger - 16 årsverk. 9 menn (7 årsv.) og 10 kvinner (9 årsv.)

Herav 5,6 stillinger knyttet til arbeidslederfunksjon VTA/APS

Dei ulike avdelingane våre: Vaskeri – Transport – Pakking/montering – Hjelpemidler – Sytove – Kantine og Makulering

Her får tiltaksdeltakerne våre være ein bidragsytar til samfunnet, med å levere varer og tenestar. Ikkje berre til eierkommunene våre, men også til store deler av Haugalandet og Hardanger

VTA – varig tilrettelagt arbeid

Øyane Asvo AS har totalt 24 VTA plasser. 15 av disse tilhører Etne kommune, de resterende 9 hører til i Vindafjord kommune.

Pr. 01.01.16 hadde vi totalt 25 personer inne på VTA tiltak. Fordelt på 17 hele, og 8 halve plasser.

Etne kommune hadde 1,5 ledig plass frem til midten av juni. Da fikk vi inn to elever fra den videregående skolen. Resten av 2016 hadde vi fulle VTA lister fra Etne.

Fra Vindafjord kommune var 1,5 plass ledig på nyåret 2016. Vi fikk inn en ny arbeidstaker i 50%, allerede i løpet av januar. Og i mai ble den siste ledige plassen fullt opp. Resten av 2016 hadde vi også fra Vindafjord kommune fulle VTA lister.



APS – arbeidspraksis i skjermet virksomhet

Øyane Asvo AS har to godkjente APS plasser. Disse tilhører NAV Hordaland. Dette er et tiltak for personer som gjerne trenger litt ekstra tid, personer som har fått sin arbeidsevne nedsatt og som har mer usikre yrkesmessige forutsetninger. Vi observerer og kartlegger. Øyane Asvo gir disse personene bred og tett oppfølging, slik at det kan styrke deltakers mulighet til å komme seg videre, enten i arbeid eller i utdanning. I dette arbeidet benytter vi oss gjerne av hospiteringsbedrifter.

I jan-febr-mars hadde vi en halv ledig plass i dette tiltaket. Begge plassene var fullt opp i april og mai. Mens vi fra juni og ut året har hatt tre personer inne i APS. Dette er en person mer enn hva vi har fått tilsagn om. Men vi har fått økonomisk godtgjørelse for dette, siden det ble stor pågang til dette tiltaket utover året. Fra juni og ut året har vi også hatt opptil tre personer samtidig, på venteliste.

Totalt seks personer har vært inne i de to APS plassene i løpet av året.

Tre av disse måtte avslutte arbeidspraksisen da helsen tilsa at det ikke var hensiktsmessig å fortsette. En annen deltaker gikk over til varig tilrettelagt arbeid. Og de to siste er ved årets utgang fortsatt tilknyttet Øyane Asvo.

For å utvikle og nytte kompetansen rundt tiltaket, bør antall APS plasser økes til 5 for Etne og Vindafjord kommune.

Annen arbeidspraksis:

Ølen Videregående skole hadde to elever med behov for tilrettelagt arbeidspraksis hos oss frem til skoleslutt i juni. Da gikk begge elevene inn i VTA plasser. Vanligvis starter elevene fra den videregående skolen opp med en dag i uka hos oss det første skoleåret. Andre skoleår er de hos oss to dager i uken, og tredje og siste skoleår - tre dager pr uke. Dette for å få en glidende overgang til et tilrettelagt arbeidsliv på Øyane Asvo.

Ved skolestart høsten-16, fikk vi inn en ny elev, som startet med en dag i uken dette første året.

Noen er kommet til kommunene som flyktning, og språktrening via arbeid er viktig. Denne våren hadde vi en voksen kvinne fra Somalia - både på språktrening, og for å gi henne et innblikk i regler/lover som gjelder for norsk arbeidsliv.

Det er fritt for våre eier kommuner å leie praksisplasser på Øyane Asvo. Dette er noe som ikke trenger gå gjennom kommunen sitt NAV kontor, men kan avtales direkte med oss.

FRAVÆR : Tiltaksdeltaker, menn VTA

Mulige dagsverk 2016:	2644
Fravær 1-3 dager:	35
Fravær 4-16 dager:	31
Fravær mer enn 16 dager:	210
Faktisk utførte dagsverk:	2368
Sum fravær i dagsverk:	276
Totalt fravær:	11,7%

FRAVÆR: Tiltaksdeltaker, kvinner VTA

Mulige dagsverk 2016:	1651
Fravær 1-3 dager:	49
Fravær 4-16 dager:	33
Fravær mer enn 16 dager:	148
Faktisk utførte dagsverk:	1421
Sum fravær:	230
Totalt fravær:	16,2%

Hvis vi sammenligner med tall fra 2015, ser vi at det totale fraværet for menn har gått ned fra 19,5% til 11,7%. Dette kommer av at det har vært færre langtids-sykemeldte i året som gikk. Fraværet for kvinner har også gått ned, fra 24,4% til 16,2%. Kun en kvinne var langtids-fraværende i 2016, mot tre i 2015.

To andre tiltaksdeltakere har hatt flere lengre fraværs perioder, av sammensatte årsaker.

For å ha krav på lønn fra arbeidsgiver i de første 16 dagene av et sykefravær, må en VTA medarbeider ha en årsinntekt her hos oss på minst 40 000,-. Fem av de som er inne på varig tilrettelagt arbeid har sykepenge-rettigheter hos oss pr 31.12.16

RAPPORTERING

Det ble sendt rapporter som avtalt på de 6 deltakerne i våre to APS plasser, det vil si hver tredje måned. Vi har også i 2016 hatt tettere oppfølging og hyppigere rapportering på noen av deltakerne. I tillegg til denne rapporteringen skal vi to ganger årlig rapportere inn til NAV sentralt hvilke resultater vi har oppnådd med våre APS deltakere.

For de som er inne på en VTA plass, er det i løpet av høsten/vinteren sendt inn års-rapporter på alle tiltaksdeltakerne.

INDIVIDUELLE AKTIVITETSPLANER:

Alle deltakerne på APS og VTA har sin egen individuelle aktivitetsplan.

De individuelle aktivitetsplanene har vi holdt «levende» gjennom hele året. For APS deltakerne våre skal denne evalueres og justeres hver tredje måned. For et par av deltakerne har vi hatt justering av planen mye hyppigere, i perioder nærmest hver uke.

Det lokale NAV kontoret kommer med konkrete bestillinger på hvilke områder de ønsker at APS deltakeren skal prøves ut i. Disse bestillingene fra NAV blir så lagt inn i den individuelle aktivitetsplanen, og jobba med i hverdagen her hos oss.

For våre VTA deltakere evaluerer vi den individuelle aktivitetsplanen en gang årlig. Også her har det vært behov for en tettere oppfølging for noen av tiltaksdeltakerne.

I aktivitetsplanen omtaler vi et hovedmål, som det jobbes mot. På veien mot dette hovedmålet, blir det stadig satt nye delmål. I dette arbeidet har deltaker selv, stor påvirkningskraft.

Vi omtaler i % hvor mange av tiltaksdeltakerne som oppnår hovedmål, og hvor mange som oppnår delmål. Dette skal så rapporteres til NAV sentralt.

RESULTAT fra de individuelle aktivitetsplanene:

APS: 48,5 % har oppnådd hovedmål og 61,5% har oppnådd delmål

Hovedmål for APS deltakerne har vært å få seg arbeid i det ordinære arbeidsmarkedet, videre skolegang eller en avklaring av restarbeidsevne. I løpet av 2016 har vi hatt totalt 6 deltakere til de to plassene vi har på denne type tiltak. Flere av disse hadde store helseutfordringer, og vi så det mest hensiktsmessig å avslutte tiltaket etter kort tid. Disse gikk mot varig ufør, dette er en av grunnene til at vi fikk dårligere resultat på oppnådde hovedmål dette året.

Delmål derimot har gått opp med 1,5% i forhold til 2015.

VTA: 92,2 % har oppnådd hovedmål og 80% har oppnådd delmål

Hovedmål for en VTA deltaker har dreid seg om å ha en trygg arbeidsplass å gå til, at en trives i hverdagen, og at arbeidsplassen er godt tilrettelagt etc.

Når vi sammenligner med tall fra 2015, ser vi at 7,7% flere har oppnådd hovedmål. Mens oppnådde delmål har gått noe ned dette året, fra 84% i 2015 til 80% nå i 2016.

UNDERSØKELSER

I august måned hadde vi ute en **kundeundersøkelse**. Dette er en undersøkelse som er retta mot våre interesse-parter innen tjenesteleveransen. Det vil si våre to eier-kommuner, samt NAV kontora i Etne og Vindafjord. Øyane Asvo sendte som vanlig ut totalt åtte spørreskjemaer. Der vi ber om at to fra hver etat, som har kjennskap til oss som tiltaksarrangør – besvarer disse. Vi fikk totalt seks skjema i retur.

Resultat av undersøkelsen er vedlagt denne rapporten

I september måned gjennomførte vi også en **trivsel-undersøkelse** blant deltakerne våre på VTA og APS tiltak. Dette for å kartlegge hvordan deltakerne har det her hos oss på Øyane Asvo. Den inneholdt 10 påstander der deltakeren skulle svare om de var enig, eller uenig i.

De som hadde behov for det, fikk hjelp av sin arbeidsleder til besvarelsen. Av 28 mulige svar, fikk vi inn igjen 27. Undersøkelsen var selvsagt anonym, besvarelsen ble lagt i låst postkasse. Siden denne undersøkelsen de siste årene har slått veldig positivt ut for oss, var vi spente på resultatet denne gang. Vi kjørte akkurat den samme undersøkelsen som vi gjorde i 2015, dette for å kunne se mer nøyaktig om det var endringer i f.eks: livskvalitet – oppfølging etc. Det vi har merket oss spesielt er at 2,5% flere, mener at livskvaliteten har bedra seg det siste året.

I denne samme undersøkelsen hadde vi også et punkt som gikk på bruker-medvirkning. Vi ser at vi hadde 1% bedre score på disse punkta i 2015.

Resultat av undersøkelsen er vedlagt.

MEDARBEIDERSAMTALER:

I løpet av høsten har alle tiltaksdeltakere hatt medarbeidersamtaler med «sin» arbeidsleder. Resultatet av disse viser at de fleste er svært godt fornøyd med arbeidsdagen sin ved Øyane Asvo. I denne samtalen blir arbeidsleder og deltaker enige om hva det bør jobbes mer med, eller hvilke endringer som bør gjøres det neste året. Slike endringer kommer gjerne inn i den individuelle aktivitetsplanen, og jobbes videre med der. Resultatene fra medarbeidersamtalene er også tema på arbeidsleder/ledermøte i etterkant. I denne samtalen har arbeidsleder også hatt en repetering på ulike rutiner her hos oss: Hvert år skal vi ha gjennomgang på «Rettighetsdokumentet», «Hvordan vi håndterer deltaker informasjon» og «Deltaker sin rett til medvirkning»

KOMPETANSEHEVING:

Vi har vår egen opplæringsplan. Denne er en del av årsplanen vår, og kommer på plass i starten på året. Opplæringsplanen omtaler opplæring og utvikling av alle ansatte, både tiltaksdeltakere og ordinært tilsette.

Opplæring/kurs 2016 for ordinært tilsette:

I januar deltok alle ordinært tilsette på et foredrag v/Skakkesenteret. Her hørte vi på **Helge Gudmundsen**, det var et inspirerende foredrag som handlet om **livsglede og menneskeverd**. Foredraget ble krydret med bilder og filmsnutter fra hverdagen sammen med utviklingshemmede og formidlet livsglede, latter, men også en livserfaring om smerte og nederlag. Det handlet om et samfunn preget av mangfold og inkludering. En fortelling om det å bli sett og verdsatt, der personen er viktigere enn prestasjonen. En fortelling om utvikling, delmål og gleden av å se at man lykkes, og ikke minst handlet det om et samfunn preget av respekt, toleranse, likeverd og menneskeverd.

«**Sees i morgen**». To av arbeidslederne var til Stord på kurs i april. Dette kurset tok opp tema som: «arbeidslivets betydning for psykisk helse» - «den viktige samtalen» og «aktuelle virkemidler for arbeidsgiver/arbeidstaker»

«**Førstehjelpskurs**»: i oktober hadde vi førstehjelpskurs for alle ordinært tilsette. Mange av våre deltakere har et sammensatt sykdomsbilde, og vi må være klar til å håndtere ulike situasjoner. Det er da viktig for oss at alle har ferske kunnskaper, både arbeidsleder – men også sjåfør, som har deltaker med seg som sidemann i transporten. Førstehjelpskurs skal repeteres jevnlig.

«ASVL`s Jubileumskonferanse»: ASVL er vekstbedriftene sin arbeidsgiverorganisasjon. I 2016 hadde ASVL 25 års jubileum - «25 år i kampen for arbeid til alle». Daglig leder og personal leder tok turen til Oslo, og deltok på denne to-dagers konferansen. Blant temaene disse dagene var: «Arbeidsmarkedspolitik», «Arbeid gir utviklingshemmede økt livskvalitet» og «Gjør eierkommunen god»

For 2016 hadde vi også satt opp kurs for personalet i: «Asberger syndrom» og «Positiv psykologi». Av ulike årsaker fikk vi ikke dette til, men disse kursa vil bli satt på planen igjen for 2017.

Bedriftsnettverk: Daglig leder deltok på dette våren-16, samt høst-16. Hun deltok også på kurs om Økonomi – Bedriftsleiing – og Budsjett.

Andre områder det har vært aktuelt for oss å hente mer kunnskap om, i året som gikk er: hukommelsessvikt, hjerneskade etter ulykke og Williams syndrom

OPPLÆRING/KURS FOR TILTAKSDELTAKER:

I VTA tiltaket er det kommet nye krav om utvikling/kompetanseheving for den enkelte deltaker. Dette har ført til at både kompetansehevsplanen for TD og den individuelle aktivitetsplanen er blitt mer omfattende i 2016.

Hygiene- kost og fysisk aktivitet: Dette kurset ble holdt i januar av helsesøster i Etne kommune. Nærmest alle TD deltok på denne opplæringen.

Rutine – og Sikkerhetsforståelse: I oktober repeterte vi kurset som vi hadde i 2015, «Sikkerhets-rutiner». Det er viktig for oss at alle tenker «sikkerhet» og kjenner godt til alle våre rutiner. Derfor vil dette bli repetert årlig. Også her deltok de fleste tiltaksdeltakerne.

«Digital læring» dette var et kurs retta mot våre deltakere som bruker sosiale medier.

Facebook, snapchat og instagram – hva er dette? – og hvordan brukes disse mediene på en fornuftig måte?

Voksenopplæring: Flere av våre VTA deltakere er tilknyttet voksenopplæringen. Vi tilrettelegger arbeidstiden slik at de kan delta på dette.

Økonomiveiledning/annen privat veiledning: Vi nytter vår interne kompetanse til å veilede deltaker på ulike utfordringer de møter i hverdag.

Når vi har avviklet kurs ved bedriften, eller sendt noen av arbeidstakerne på kurs, kommuniserer vi alltid den nye kunnskapen med våre kollegaer i etterkant, både for evaluering og selvutvikling.

Det ble i 2016 brukt totalt 17 dager på opplæring av personell. I tillegg fikk tiltaksdeltakerne totalt 12 dagers kursing i kosthold/hygiene – sikkerhetsforståelse – sosiale medier.

KLAGER/TILBAKEMELDINGER:

Vi har tilbakemeldings-skjemaer lett tilgjengelig ved alle avdelinger. Arbeidstakerne har ved flere anledninger blitt oppfordret til å benytte disse. I løpet av hele 2016 har vi fått inn fem skriftlige tilbakemeldinger. Alle dreide seg om feil/mangler på teknisk utstyr. Fire av disse er nå ordnet, den femte er påbegynt.

Slike tilbakemeldinger kan en velge å melde inn anonymt (i postkassa) hvis en ønsker det. Det avhenger av tilbakemeldingens art, hvordan den blir behandlet. Ved «enklere» saker tas disse opp i arbeidsledermøte og behandles der. Et svar på hva som er gjort, blir gitt enten direkte til innmelder, eller i et allmannamøte hvis saken gjelder flere.

Ved «tyngre» saker, blir disse behandlet i et ledermøte. Er saken «stor nok», må den helt til bedriftens styre. I alle saker er det selvsagt tilbakemeldinger, samt evalueringer der det er behov.

UTVIKLINGSPROSJEKT:

Kurs/møte lokaler: Vi har hatt videreutvikling av egne kurslokaler, med nyinnkjøpt PC, lerret og prosjektor. I løpet av året har vi arrangert totalt åtte kurs/delkurs, der vi har hatt muligheten til mer visuell opplæring av tiltaksdeltaker og ordinært tilsett.

FORBEDRINGSPROSJEKT:

Dette året har vi dokumentert følgende prosjekter:

Konkret/visuell ukeplan: Våren -16 utarbeida vi visuelle ukeplaner til tre av våre deltakere. Hver dag inneholder ett – til flere bilder av hva som er arbeidsoppgaven den aktuelle dagen. Ukes- planen henger på døren til garderobeskapet til den enkelte, slik at en får en påminnelse om hvilke arbeidsoppgaver som venter, når en kommer på jobb om morgenen. Ukeplanen blir evaluert v/behov.

Nye mottaks/pakkelister: Det var tidligere mange ulike arbeidslister å forholde seg til. Urein side hadde «sine» lister og rein side hadde «sine». Vi forenklet disse, og lagde heller en liste for hver kjørerute. Rein/urein side benytter nå samme type lister. De er blitt mer oversiktlige, og vi har fått gode tilbakemeldinger fra TD på at de nye listene er enklere å forholde seg til.

Ny arbeidsoppgave: Våren-16 knytta vi til oss nye arbeidsoppgaver fra et firma som heter Thermotech. Dette er reparasjon av varme-elementer, som blir benyttet til å varme opp rør. Disse er mye brukt i oljeindustrien. Vi har fått gode tilbakemeldinger fra TD, som setter pris på en mer variert og innholdsrik arbeidshverdag.

Brukerveiledning til tørketromlene: Tørkene våre har 3 ulike program, og mange av deltakerne var veldig usikre på hvilket program som skulle brukes til det forskjellige tøyet. Vi laget en plakat med tallene 1,2 og 3. Under hvert tall limte vi inn bilde av den type artikler som f.eks skulle tørkes på program 1.

Mimre/relax-krok: I forbindelse med kantina har vi laget et mer «stille» område. Her kan en trekke seg tilbake, om en ønsker litt fred og ro rundt seg.

Vannbeholder: Sommeren -16 ble det handlet inn vanddispenser til å ha inne i vaskeriet. Slik at en kan kjøle seg ned på kaldt, godt vann på varme sommerdager.

Sko-innkjøp: Vi handlet inn gode ergometriske Joya-sko, våren -16.

Arbeidsplassvurdering ny VTA:

Forflytningsbord for å kunne være mer selvhjulpen i kantina.

Montering av støttehåndtak for å kunne ta seg lettere frem i våre lokaler.

Hev/senk bord montert, samt ny arbeidsstol – for bedre tilrettelegging av arbeidsplass

EVALUERINGER:

eQuass er et europeisk system for kvalitetssikring av velferdstjenester med ekstern revisjon og sertifisering. Gjennom dette programmet er vi pålagt å gjennomføre mange evalueringer i løpet av året. Dette kan være evaluering av kompetansehevingsplan, forbedringsprosjekter, av ulike prosedyrer/rutiner etc. Totalt 22 ulike evaluering skal gjennomføres årlig. De fleste ble tatt mot slutten av 2016. Noen står for tur nå i starten av 2017.

RÅDGIVENDE UTVALG

Øyane Asvo kalte inn til ett RU møte i året som gikk. Dette møtet var i november. Møtet var et videomøte med NAV Tiltak, Intro og Marked – Bergen. Med på dette møtet var også daglig leder v/ NAV Etne, samt daglig leder og personalleder fra Øyane Asvo.

På dette møtet hadde vi en gjennomgang av status på alle deltakerne som er inne på de ulike tiltaka. Her var NAV spesielt interessert i status på APS deltakerne. Vi hadde og en gjennomgang på hvordan rapporteringen vår hadde vært dette året. Det var ingen anmerkninger fra NAV sin side på rapporter, som var sendt fra oss det siste året.

NAV TILTAK, INTRO OG MARKED

Den 18. november innkalte denne NAV avdelingen oss til et samarbeidsmøte i Bergen.

Saker som var oppe på møtet:

- Status på arbeidsmarkedet
- Status på vår kvalitetssikring (eQuass)
- Gjennomtrekken i APS tiltaket
- Øyane Asvo sin rapportering
- Ny tiltaksordning – AFT (arbeidsforberedende tiltak). Dette erstatter APS. Denne nye type tiltak må Øyane Asvo gi et tilbudsbrev på, innen 15/2-17

Daglig leder og en arbeidsleder fra Øyane Asvo AS, deltok på dette møtet i Bergen.

MØTER:

Også dette året har vi deltatt jevnlig på **ansvarsgruppemøter**. Det er den enkelte deltakers hjemkommune, som kaller inn til disse møtene. Disse samarbeidsmøtene blir som oftest holdt hvert halvår, og det er arbeidsleder og/eller personalleder som deltar fra Ø.A. Andre som kan delta på slike møter er: sosialkontor, lege, pårørende, representant fra kommunen og deltaker selv. Ulike problemstillinger som vedrører den enkeltes hverdag blir belyst her. Er det ting som bør justeres/endres, er alle interesse-parter involvert i hvordan vi best mulig kan løse dette. Det har også vært avholdt **eiermøter** med begge kommunene.

Daglig leder og styreleder i Øyane Asvo, var også i møte med kommunalsjef for helse og omsorg, samt NAV leder Vindafjord. Dette var et videomøte med NAV sentralt i Rogaland. Tema for dette møtet var å utvikle samarbeidet om tiltaksplasser for Vindafjord kommune. Både i forhold til VTA og APS tiltak.

Allmannamøter: siste fredag i måneden har vi allmannamøte i siste halvdel av lunsj pausen. Her blir det gjerne gitt litt informasjon, og en kan stille ulike spørsmål, hvis det er noe en lurer på. Dette møtet er tiltaksdeltakerne sitt møte, og det er TD sin tillitsvalgt som leder dette.

Arbeidsledermøter: 12 arbeidsledermøter har vært gjennomført i 2016.

VERNERUNDER:

Også dette året er det gått vernerunder. Der har vi sett på feil, mangler, orden etc. Dette gjelder både HMS relaterte saker og mer maskin-tekniske saker. Når vi går disse rundene tar vi også kontakt med arbeiderne rundt på de ulike avdelingene, for å høre om de har noe som bør endres/fikses etc.

Sakene blir notert på en liste med tidsfrist og ansvarlig for utførelse. På denne måten er mange «småting» blitt tatt tak i, og rettet opp i.

Det er daglig leder, verneombud og teknisk ansvarlig som gjennomfører vernerundene.

VELFERD:

Vi har et eget velferdsutvalg med tre arbeidstakere, en tiltaksdeltaker og to ordinært tilsette. Velferds-komiteen skapte god påske-stemming i kantina. Og selvsagt måtte vi ha skikkelig **påske-lunsj**, med all den gode maten som hører til der.

På grunn av dårlig vær, ble vår årlige **grillfest/sommeravslutning** avlyst dette året.

I stedet ble det feiring av **20 Års-jubileum** i juni. Dette ble feira med pølse og kake. Og mange av de som gjennom disse 20 åra har vært involvert i Øyane Asvo gjennom arbeid, eller styreverv- tok turen innom oss denne dagen. Pårørende til tiltaksdeltaker ble også invitert til jubileet.

Fredag den 9.desember var det tid for **julebord**. Dette året inviterte bedriften alle ansatte m/følge til Ryfylke Fjordhotell. Vi kjørte inn til Ryfylke i privatbiler etter arbeidstid fredag, og overnattet der inne til lørdag. Vi koste oss med god tradisjonell julemat. Etterpå var det dans til levende musikk. Vi har mange «danseglade» i bedriften, så dansegulvet var mer enn fullt til tider.

I adventsmånedene hadde vi også i år vår **egen kalender**. Dette året ble juletreet i kantina pyntet m/flaxlodd. Hver dag var det spenning i lunsjpausen når lodd skulle skrapes.

Vi har to gode pauser i løpet av dagen, de fleste av disse med brødmate (smøremat). Hver mandag har vi salat/suppe til lunsj, og vi har en varmrett i lunsjpausen hver fredag. Selvsagt har vi også i år markert bursdager.

MEDIA:

I forbindelse med vårt 20-års jubileum hadde **Grannar** en fin artikkel om oss i mandags-utgaven 13.juni, med overskriften: « **Jubilant med trivsel**»

Medvind 24, hadde også en flott omtale om oss i juli-utgaven sin. Der de fortalte om at: « å jobbe på Øyane Asvo er ikke for de late, der kan de vaske 300 kjeledresser i timen – i sitt topp moderne vaskeri.

Mange av arbeidstakerne her synes det er veldig kjekt å få vise frem arbeidsplassen sin, som de er så stolte av - på denne måten.