



**ØYANE ASVO AS**  
Tongane, 5590 Etne

# ÅRSRAPPORT 2017

## TJENESTELEVERANSE AV TILTAK – OPP MOT NAV OG KOMMUNE

### 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 attførings- og vekstbedrift, som skal gi menneske som fell utenfor det ordinære arbeidslivet et meningsfylt arbeid og en utviklende arbeidstrening.

**Styret for 2017:** Gunn Vikingstad – styreleder til 2/6-17, Alf Birkenes – konstituert styreleder i perioden 20/6 til ekstraordinær generalforsamling 2/8-17, ny styreleder Leif Grindheim, Alf Birkenes – nestleder, Kari Synnøve Velde Haugen, Sigmund Lunde og Kjersti Simmenes – styremedlemmer

Wenche Irene S. Drange, Heidi Wannberg og Wenche S. Lilleland – varamedlemmer.

**Daglig leder:** Siv Bente Stople Østbø frem til 30/9-17

**Personalleder/attføringsleder:** Sollaug Rafdal Eljervik, fungerende daglig leder i perioden 1/10 – 31/12 2017

**Vaskerileder:** Gro Marie Jespersen frem til 31/5-17, deretter avdelingsleder/tilrettelegger

**Vaskerileder** f.o.m 1/6-17 Kari Anne Rafdal

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

**Tillitsvalgt ordinær:** Gro Marie Jespersen

**Tillitsvalgt VTA/AFT:** Kåre Sørheim

**Verneombud:** Reidun Vae Holmen – også avdelingsleder

**Ordinært tilsette:** 17 stillinger – 14,2 årsverk. 7 menn (5,2 årsverk) og 10 kvinner (9 årsverk)  
Herav 4,6 stillinger knyttet til arbeidslederfunksjon VTA/APS

**De ulike avdelingene våre:** Vaskeri – Transport – Pakking/montering – Hjelpemiddel – Sytove – Kantine - Kontor og Makulering

Her får tiltaksdeltakerne våre være en bidragsyter til samfunnet, med å levere varer og tjenester. Ikke kun 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. 01.01.17 hadde vi totalt 28 personer inne på VTA tiltak. Fordelt på 20 hele, og 8 halve plasser.

Fra Etne kommune fikk vi 0,5 ledig plass i mai, ytterligere en halv plass ble ledig i juni. En deltaker startet på skolegang i september. Noe som førte til at vi hadde 1, 5 plasser ledig ved utgangen av september. I oktober fikk vi inn to personer i 100% stillinger, slik at vi resten av 2017 gikk med en halv plass over grensa vår, som er 15 plasser.

Fra Vindafjord kommune var listene fulle på nyåret 2017. En arbeidstaker i 50% avslutta tiltaket i februar. I mai var det enda en som sluttet. Resten av 2017 hadde vi 1,5 plass ledig fra Vindafjord. Øyane Asvo har vært i dialog med Kommunen og NAV kontoret gjennom sommeren og høsten, for å få på plass nye deltakere. Ved utgangen av 2017 har vi totalt 26 deltakere inne i VTA, fordelt på 20 hele og 6 halve plasser. En av deltakerne har vært i APO (arbeidspraksis i ordinær bedrift), noe som er nytt for oss. Vi signerte «Inkluderende Bedrift» avtale med Kalstveit & Vik i november. Dette har vist seg å være svært positivt for alle parter.

## **APS tiltaket, gikk over til AFT ( arbeidsforberedende tiltak ) fra 1/7-17**

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.

Vi startet året med 2,4 plasser – altså 0,4 mer enn det vi er tildelt fra sentralt hold. To personer avslutta tiltaket i februar, mens en ny deltaker hadde oppstart samme måned. Fra 1.juli gikk APS tiltaket over til AFT, dette førte til at vi fikk tildelt ytterligere 3 plasser, noe som betydde at vi nå hadde godkjenning for 5 slike deltakere.

AFT – «arbeidsforberedende tiltak» stiller strenge kompetansekrav til veileder. Noe som førte til at vi høsten-17 lyste etter veileder med høgskole utdanning i dette tiltaket. I oktober kom denne på plass, og har oppstart her hos oss 1. februar 2018.

I august måned hadde vi oppstart av 4 nye deltakere, enda en ny AFT deltaker begynte i oktober. I november avslutta en deltaker av helsemessige årsaker, mens en annen gikk over i VTA tiltaket her hos oss.

Når vi får inne nye deltakere i AFT, har Øyane Asvo fire måneder på seg til kartlegging/veiledning, før deltaker skal videre til arbeidspraksis i ordinær virksomhet, kurs /skole eller annen form for opplæring. Denne høsten har vi tegnet «inkluderende bedrift» avtale med Etne Omsorgssenter, der en av deltakerne hospiterer. Nå mot slutten av 2017 er ytterligere 3 av deltakerne på vei ut i hospitering.

Totalt 10 personer har vært inne i AFT plassene i løpet av året. Pr 31/12-17 har vi en og en halv plass ledig i dette tiltaket.

### **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 her hos oss. 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-17 fikk vi inn tre nye elever, disse startet alle med en dag i uken dette første året.

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 2017:	<b>2738</b>
Fravær 1-3 dager:	<b>54 dager</b>
Fravær 4-16 dager:	<b>24</b>
Fravær mer enn 16 dager:	<b>70</b>
Faktisk utførte dagsverk:	<b>2590</b>
Sum fravær i dagsverk:	<b>148</b>
<b>Totalt fravær:</b>	<b>5,4%</b>

### **FRAVÆR: Tiltaksdeltaker, kvinner VTA**

Mulige dagsverk 2017:	<b>1280</b>
Fravær 1-3 dager:	<b>46 dager</b>
Fravær 4-16 dager:	<b>23</b>
Fravær mer enn 16 dager:	<b>0</b>
Faktisk utførte dagsverk:	<b>1211</b>
Sum fravær:	<b>69</b>
<b>Totalt fravær:</b>	<b>5,4%</b>

Hvis vi sammenligner med tall fra 2016, ser vi at det totale fraværet for menn er mer enn halvert - fra 11,7% til 5,4%, kun en av mennene har vært langtidssykemeldt i året som gikk. For kvinner er resultatet enda bedre, her er det totale fraværet gått ned fra 16,2% til 5,4%. Ingen av kvinnene var langtidssykemeldt i 2017.

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,-. Seks av de som er inne på varigtilrettelagt arbeid har sykepenge-rettigheter hos oss pr 31.12.17

## RAPPORTERING

Det ble sendt rapporter som avtalt på de 10 deltakerne i våre APS/AFT plasser, det vil si hver tredje måned. Vi har også i 2017 hatt tettere oppfølging og hyppigere rapportering på noen av deltakerne.

I tillegg til denne rapporteringen sendte vi halvårsresultat inn til NAV sentralt i juni-17. Denne skal si noe om hvilke mål vi har oppnådd med våre APS deltakere. Fra 1.juli var det nye rutiner på denne rapporteringen. Når APS tiltaket gikk over til AFT, skal slike rapporter sendes hver måned.

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

## INDIVIDUELLE AKTIVITETSPLANER:

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

For AFT deltakerne våre skal en skriftlig plan sendes NAV innen fire uker etter oppstart. Planen har vært evaluert og justert hver tredje måned som avtalt med NAV.

Det lokale NAV kontoret kommer med konkrete bestillinger på hvilke områder de ønsker at AFT 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.

Tidligere har kravet vært å evaluere/justere den individuelle aktivitetsplanen for våre VTA deltakere en gang årlig. Fra 2017 er det nye krav, med justering av planen to ganger årlig. De fleste deltakere har fått sin plan justert to ganger i året som gikk, noen står for tur nå på nyåret 2018.

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/AFT: 58 % har oppnådd hovedmål og 62,5% 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 2017 har vi hatt totalt 10 deltakere inne på denne type tiltak. Fire av disse hadde store helseutfordringer, og vi så det mest hensiktsmessig å avslutte tiltaket etter kort tid.

Oppnådde delmål har gått opp med 1% fra 2016. Et delmål kan være å få en kartlegging, for så gjennom samtaler/veiledning finne veien videre i livet – til arbeidspraksis i ordinær bedrift – skole/kurs eller annen form for opplæring.

### VTA: 88 % har oppnådd hovedmål og 82% 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 2016, ser vi at 4,2% færre har oppnådd hovedmål dette året. Ser vi enda lenger tilbake, ser vi at dette tallet varierer fra 85-92%. Oppnådde delmål har gått noe opp dette året, fra 80% i 2016 til 82% nå i 2017. Vi ser at det alltid har vært noe lavere score på delmål, kontra hovedmål. Dette kan komme av at de delmåla en setter seg, ikke alltid er like gjennomførbare. Ofte er det enten praktiske, eller økonomiske årsaker til dette.

## UNDERSØKELSER

I september 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 fem 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 AFT 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 25 mulige svar, fikk vi inn igjen 22. Undersøkelsen var selvsagt anonym, besvarelsen ble lagt i låst postkasse. Undersøkelsen viste god tilfredshet med arbeidsplassen generelt. Men – vi må se på bedre tilrettelegging ved enkelte arbeidsstasjoner inne i vaskeriet.

I den samme undersøkelsen hadde vi også et punkt som gikk på bruker-medvirkning. Føler den enkelte deltaker at de får være med å påvirke egen arbeidshverdag? Resultatet her viser at arbeidsleder må ha den individuelle aktivitetsplanen mer i fokus, og prøve å få deltaker selv til å delta mer aktivt i justering/evaluering av denne.

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. Etter ca 6 måneder blir samtalen tatt frem igjen, dette for å se om justeringer er foretatt. Slike justeringer 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 foretar arbeidsleder en repetering med deltakeren på ulike rutiner her hos oss: Hvert år har vi 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 2017 for ordinært tilsette:

I april var alle arbeidslederne, samt administrasjonen på et inspirerende foredrag med Torill Vebenstad fra Rettighetsutvalget. FN konvensjonen sier at politikken for mennesker med funksjonshemming, skal bygge på likestilling og likeverd, selvbestemmelse, deltakelse og integrering. Samfunnet skal innrettes og tilrettelegges slik at alle kan delta på lik linje, uavhengig av individuelle forutsetninger. Altså et veldig aktuelt tema for oss.

Foredraget var arrangert av UniK i Haugesund.

Senere i april var attføringsleder til Stavanger på et introduksjonskurs for eQuass 2018.

Kvalitetssikringsprogrammet vårt, som er knyttet opp mot attføringsbedriften står foran store endringer i 2018.

I oktober var arbeidsledergruppa på et foredrag arrangert av Vindafjord Arbeidsgiverforum, med tema «Me er alle gode nok». Der foredragsholder Trond Haukadal hadde et viktig budskap til oss: «å ha trua på seg selv er motoren i live, mange føler seg aldri gode nok, og det truer den psykiske helsen vår»

**Haugen Gard:** den 27. november drog hele arbeidsledergruppe ut til Haugen Gard, der Kari Synnøve Velde Haugen kursa oss i særtrekk ved Asbergers Syndrom og bruken av «positiv psykologi». Flere av våre deltakere har Asbergerske trekk, vi fikk lære mer om hvordan vi møter disse i vår arbeidshverdag. «Positiv psykologi» - handler om å skape motivasjon og livsglede ved å fokusere på de tingene som utløser energi og begeistring. Å ha kjennskap til/fokus på bruken av positiv psykologi i praksis, kan innebære økt livsglede, engasjement og motivasjon – som igjen kan føre til økt produktivitet for den enkelte.

#### **OPPLÆRING/KURS FOR TILTAKSDELTAKER:**

«**Sunn hybel-mat**»: Vi har fokus på sunt kosthold, og i den forbindelse satte vi opp dette kurset. Deltakerne fikk lære seg å lage fiskesuppe fra bunnen av. Oppskriften til suppa ble visualisert, slik at alle kunne følge med på prosessen. Til dette kurset nytta vi intern kompetanse, da en av arbeidslederne våre er institusjonskokk. Kurset var veldig populært, noe som har ført til at vi vil bygge videre på dette – sunn mat m/visuelle oppskrifter. Bolk 2, er planlagt på ettervinteren-18.

«**Vaske-kurs**»: Her leide vi inn vaskebyrået Fikse Renhold, som først samlet kursdeltakerne til en teori del – som de etterpå fikk prøve ut i praksis. Denne gang var det rengjøring av bad/toalett som stod på programmet. Hvilke vaskemidler bruker vi? Hva er det lurt å starte med å vaske -og hva tar vi til slutt? De fikk også lære seg om fargekoder på vaskefillene, hvor brukes rosa filler? - og hvor vasker vi med de blå?

«**Hverdagsøkonomi**»: dette kurset skulle gjennomføres høsten-17. Men av ulike årsaker er dette utsatt til på nyåret-18. Også til dette kurset vil vi benytte intern kompetanse.

**Voksenopplæring:** I 2017 har vi hatt deltakere som er tilknyttet voksenopplæringen. Vi tilrettelegger arbeidstiden slik at de kan delta på dette.

**Bilsertifikat:** En av deltakerne har gjennom vår/sommer-17 tatt kjøretimer. Kjøreskolen hentet vedkommende her på Øyane Asvo, for så å bringe vedkommende tilbake igjen på jobb når timen var over.

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 blei i 2017 brukt totalt 15 dager på opplæring av personell. I tillegg fikk tiltaksdeltakerne totalt 12 dagers kursing.

#### **TILBAKEMELDINGER:**

Vi har tilbakemeldings-skjemaer plassert ut lett tilgjengelig ved alle avdelinger. Arbeidstakerne har ved flere anledninger blitt oppfordret til å nytte disse, og vi ser at vi i 2017 har fått inn noen flere utfylte skjemaer enn vi har fått tidligere år. De fleste dreier seg om feil/mangler på teknisk utstyr, og mangel på varer – slik at vi må ta to kjøreturer til kunde, i stedet for en. Totalt 20 saker er kommet inn i løpet av 2017, mot kun 5 saker i 2016. 17 av sakene er lukket, 3 ligger fortsatt til behandling.

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 hvis vi kjenner identitet, 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:

**Ansettelse av veileder med høgskole utdanning:** Øyane Asvo ble godkjent som AFT bedrift i juni-17, samtidig ble tiltaksplassene økt fra 2 til 5. Det ble tidlig høst-17 søkt etter veileder med kompetanse på karriereveiledning, og kartlegging av basis ferdigheter.

**Forbedring av kjøkken/kantine:** vi startet opp et forprosjekt på dette høsten-17, vi så på utstyr/priser – og undersøkte omfanget av fuktskade på kjøkken. Dette prosjektet fortsetter i 2018.

**FORBEDRINGSPROSJEKT:** Dette året har vi dokumentert følgende prosjekter:

**Bretting av stallefrakker til institusjon:** tidligere ble disse brettet for hand. Vi stilte inn et program for dette på en av brettmaskinene våre. Nå blir dette arbeidet gjort maskinelt, noe som fører til mindre slitasje på armer – en annen gevinst er at flere av deltakerne nå kan være med på dette arbeidet.

**Bretting av stretch-laken:** Vi har utviklet en ny- og ganske genial måte å brette disse på. Planen er å legge en filmsnutt av dette ut på facebook sida vår, ja kanskje til og med på You Tube.

**Maler på strikk i livet til uniforms-bukser:** Vi har laga oss maler på buksestrikk tilpassa de ulike buksestørrelsene. Noe som har ført til at flere kan jobbe mer selvstendig uten hjelp fra arbeidsleder, når de sitter på systua og reparerer tøy.

**Privat-tøy til beboere på Etne Omsorg:** Tidligere ble disse bretta og lagt i faste hyller inne i vaskeriet, før de ble pakka i poser merka med navn til hver enkelt pasient. Nå har vi fått traller på hjul, som fraktes til/fra omsorgssenteret.

**Transport av smitte-tøy:** I 2017 har vi hatt en eksplosiv økning av smitte-tøy. Noe som gjorde at vi måtte tenke gjennom våre rutiner på håndtering av dette. Et av tiltakene vi har innført her, er å ha egne traller til dette – merka m/gult for å indikere smitte.

**Lettere lasting/lossing av hjelpemidler:** Innkjøp av ramper, sekkehjul og festestropper gjør nå dette arbeidet lettere for utførende personell. I tillegg er dette arbeidet nå blitt sikrere.

**Bedre ergonomi på operatørplass v/finisherings-maskin:** Tidligere måtte operatør trykke på en knapp over skulderhøyde for å kunne føre tøyen inn i maskinen, dette kunne dreie seg om flere hundre slike bevegelser daglig. Vi har nå montert brytere, både til fot (på gulv)... og til hand ( i handhøyde ), slik at operatør nå kan variere arbeidsstilling for å unngå belastningsskader.

## EVALUERINGER:

eQuass er vårt europeiske 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 kompetansehevingsplanen, tjenesteleveransen, etikk og sikkerhet, nøkkelprosesser, samt ulike prosedyrer/rutiner vi er pålagt. Totalt 22 ulike evaluering skal gjennomføres årlig. Alle er gjennomført og de fleste ble tatt mot slutten av 2017.

## RÅDGIVENDE UTVALG

Så lenge Øyane Asvo hadde tiltaket APS, kalla vi inn til «rådgivende utvalg» med sentrale NAV myndigheter i Bergen to ganger årlig. Nå når dette tiltaket er gått over til AFT, er det NAV Markedstjenester Bergen, som kaller oss inn to ganger årlig til et samarbeidsmøte. Den 13. desember ble vi for første gang kalla inn til et slikt møte. Det var fungerende daglig leder og veileder i AFT tiltaket, som reiste til Bergen. Vi hadde en god dialog, og fikk greie tilbakemeldinger på oppstarten med AFT. En tilbakemelding var at den Individuelle Aktivitetsplanen burde fortelle noe mer om fremdriften til den enkelte deltaker, samt virkemidler for å nå disse målene. Nye justerte planer på alle AFT deltakerne ble sendt helt i slutten av 2017, og nå i starten av 2018.

## MØTER:

Også dette året har vi deltatt jevnlig på **ansvarsgruppemøter**. Det er den enkelte deltakers hjemkommune, som kaller inn til disse møtene. 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, fastlege, pårørende, koordinator i 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.

**Allmannamøter:** første 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 disse.

**Personalmøter:** dette er et møte for de ordinært tilsette. Sist år avholdt vi to slike møter, ett på ettervinteren-17, og ett på høsten. På høstmøtet hadde vi med oss fysioterapeut som fortalte oss om ergonomi/løfteteknikker etc. Han hadde i forkant av møtet observert oss i arbeid inne i vaskeriproduksjonen.

**Arbeidsledermøter:** 9 arbeidsledermøter har vært gjennomført i 2017. På disse møtene er det kun TD relaterte tema som: IAP – ulike justeringer – diskusjon rundt ulike rutiner/prosedyrer knyttet opp mot eQuass etc.

**Ledermøter:** totalt 11 ledermøter i 2017. Dette er et møte som dreier seg om driften. Vi har faste tema på disse møtene: Bemanning – transport – produksjon - teknisk

## VERNERUNDER:

På vernerundene blir det 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 vernerunder.

## VELFERD:

Vi har et eget velferdsutvalg med tre arbeidstakere, en tiltaksdeltaker og to ordinært tilsette. Velferds-komiteen skapte god påske-stemning i kantina. Og selvsagt måtte vi ha skikkelig **påske-lunsj**, med all den gode maten som hører til der. Påskegåte/rebus var et annet populært innslag i 2017.

Selv om vi hadde flere alternative datoer for å arrangere **grillfest/sommeravslutning** måtte vi avlyse denne populære sommerfesten dette året. Dette kun på grunn av været. Lørdag den 2.desember var det tid for **julebord**. Dette året inviterte bedriften alle ansatte m/følge til Skånevik Fjordhotell. Vi koste oss med god tradisjonell julemat. Etterpå var det dans med Trinity, som med sin flotte musikk klarte å lokke mange av våre danseglade ut på golvet. Festen varte til ut i de små timer. Vi hadde også fått et rimelig tilbud på overnatting v/hotellet, noe som førte til at vi var flere som benyttet oss av dette. Dermed var vi også en god gjeng rundt frokostbordet på hotellet søndag morgen.

I adventsmåneden hadde vi også i år vår **egen kalender**. Juletreet i kantina ble «pyntet» m/flax lodd. Alle arbeidstakerne får hvert sitt skrapelodd i løpet av adventstiden, og 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 brødmatt (smørematt). 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:** også i 2017 har vi vært omtalt i media, og med positivt fortegn. I juni hadde Tempo en artikkel om oss der overskrifta var: «Vaskeri med mening». Seinere på sommeren var det lokalavisa Grannar sin tur, som tok for seg en bedra økonomi i bedriften. I september måned fulgte Haugesunds Avis opp med samme tema, og vinkla det slik at ALLE hadde vært med å bidratt, både tiltaksdeltaker og ordinært tilsett – for å få en bedre økonomisk hverdag.

Hos **Øyane Asvo** har me **TRU** på oss  
sjølv!

Vår **visjon** og **overordna verdier** er:

**T**rygghet,  
**R**aushet og  
**U**tvikling  
gjennom **A**rbeid