



ÅRSREGNSKAPET FOR REGNSKAPSÅRET 2018 - GENERELL INFORMASJON

Enheten

Organisasjonsnummer: 918 816 984
Organisasjonsform: Aksjeselskap
Foretaksnavn: PROVIDOR ARBEID & INKLUDERING AS
Forretningsadresse: Strandvegen 10B
2380 BRUMUNDDAL

Regnskapsår

Årsregnskapets periode: 01.01.2018 - 31.12.2018

Konsern

Morselskap i konsern: Nei

Regnskapsregler

Regler for små foretak benyttet: Ja
Benyttet ved utarbeidelsen av årsregnskapet til selskapet: Regnskapslovens alminnelige regler

Årsregnskapet fastsatt av kompetent organ

Bekreftet av representant for selskapet: Erik Glorud
Dato for fastsettelse av årsregnskapet: 08.05.2019

Grunnlag for avgivelse

År 2018: Årsregnskapet er elektronisk innlevert
År 2017: Tall er hentet fra elektronisk innlevert årsregnskap fra 2018

Det er ikke krav til at årsregnskapet m.v. som sendes til Regnskapsregisteret er undertegnet. Kontrollen på at dette er utført ligger hos revisor/enhetens øverste organ. Sikkerheten ivaretas ved at innsender har rolle/rettighet for innsending av årsregnskapet via Altinn, og ved at det bekreftes at årsregnskapet er fastsatt av kompetent organ.

Brønnøysundregistrene, 18.08.2020



Resultatregnskap

| Beløp i: NOK | Note | 2018 | 2017 |
|---|-------|-------------------|-------------------|
| RESULTATREGNSKAP | | | |
| Inntekter | | | |
| Salgsinntekt | 1 | 5 662 664 | 4 632 006 |
| Annen driftsinntekt | 8 | 14 242 315 | 8 752 793 |
| Sum inntekter | | 19 904 979 | 13 384 799 |
| Kostnader | | | |
| Varekostnad | | 2 419 116 | 2 086 857 |
| Lønnskostnad | 2, 7 | 9 495 546 | 6 092 718 |
| Avskrivning på varige driftsmidler og immaterielle eiendeler | 9 | 145 389 | 229 936 |
| Nedskrivning av varige driftsmidler og immaterielle eiendeler | 9 | | 596 450 |
| Annen driftskostnad | 2, 11 | 8 086 974 | 5 624 904 |
| Sum kostnader | | 20 147 026 | 14 630 865 |
| Driftsresultat | | -242 047 | -1 246 066 |
| Finansinntekter og finanskostnader | | | |
| Annen renteinntekt | | 3 155 | 1 006 |
| Sum finansinntekter | | 3 155 | 1 006 |
| Annen rentekostnad | | 213 | |
| Annen finanskostnad | | 3 092 | 3 496 |
| Sum finanskostnader | | 3 304 | 3 496 |
| Netto finans | | -149 | -2 490 |
| Ordinært resultat før skattekostnad | | -242 196 | -1 248 556 |
| Ordinært resultat etter skattekostnad | | -242 196 | -1 248 556 |
| Årsresultat | | -242 196 | -1 248 556 |
| Årsresultat etter minoritetsinteresser | | -242 196 | -1 248 556 |
| Totalresultat | | -242 196 | -1 248 556 |
| Overføringer og disponeringer | | | |



Resultatregnskap

| Beløp i: NOK | Note | 2018 | 2017 |
|--|-------------|-----------------|-------------------|
| Overføring til/fra fond | | -1 490 752 | |
| Utbytte | 5 | | |
| Udekket tap | | 1 248 556 | -1 248 556 |
| Overføringer til/fra annen egenkapital | 5, 5 | | |
| Sum overføringer og disponeringer | 5 | -242 196 | -1 248 556 |



Balanse

| Beløp i: NOK | Note | 2018 | 2017 |
|---|------|------------------|------------------|
| BALANSE - EIENDELER | | | |
| Anleggsmidler | | | |
| Immaterielle eiendeler | | | |
| Goodwill | | 415 248 | 536 784 |
| Sum immaterielle eiendeler | 9 | 415 248 | 536 784 |
| Varige driftsmidler | | | |
| Driftsløsøre, inventar, verktøy, kontormaskiner og lignende | | 140 000 | 607 773 |
| Sum varige driftsmidler | 9 | 140 000 | 607 773 |
| Sum anleggsmidler | | 555 248 | 1 144 557 |
| Omløpsmidler | | | |
| Varer | | | |
| Sum varer | | 77 794 | 404 427 |
| Fordringer | | | |
| Kundefordringer | 10 | 447 308 | 655 029 |
| Andre fordringer | | 1 172 625 | 1 232 570 |
| Konsernfordringer | 6 | 3 962 341 | 2 266 000 |
| Sum fordringer | | 5 582 274 | 4 153 599 |
| Bankinnskudd, kontanter og lignende | | | |
| Bankinnskudd, kontanter og lignende | 3 | 718 754 | 1 531 646 |
| Sum bankinnskudd, kontanter og lignende | | 718 754 | 1 531 646 |
| Sum omløpsmidler | | 6 378 822 | 6 089 672 |
| SUM EIENDELER | | 6 934 070 | 7 234 229 |
| BALANSE - EGENKAPITAL OG GJELD | | | |
| Egenkapital | | | |
| Innskutt egenkapital | | | |
| Selskapskapital | 4 | 100 000 | 100 000 |



Balanse

| Beløp i: NOK | Note | 2018 | 2017 |
|---------------------------------|-------------|------------------|-------------------|
| Beholdning av egne aksjer | 4 | | |
| Overkurs | | 4 430 | 4 430 |
| Annen innskutt egenkapital | | 775 248 | 2 266 000 |
| Sum innskutt egenkapital | | 879 678 | 2 370 430 |
| Opptjent egenkapital | | | |
| Annen egenkapital | 5, 5 | | |
| Udekket tap | | | 1 248 556 |
| Sum opptjent egenkapital | | | -1 248 556 |
| Sum egenkapital | 5 | 879 678 | 1 121 874 |
| Sum langsiktig gjeld | | 0 | 0 |
| Kortsiktig gjeld | | | |
| Leverandørgjeld | 6 | 4 989 331 | 2 741 222 |
| Skyldige offentlige avgifter | | 433 325 | 589 023 |
| Utbytte | 5 | | |
| Kortsiktig konserngjeld | 6 | | 2 265 715 |
| Annen kortsiktig gjeld | | 631 735 | 516 396 |
| Sum kortsiktig gjeld | | 6 054 392 | 6 112 354 |
| Sum gjeld | | 6 054 392 | 6 112 354 |
| SUM EGENKAPITAL OG GJELD | | 6 934 070 | 7 234 229 |



Årsregnskap 2018

Provider Arbeid & Inkludering AS

Resultatregnskap
Balanse
Noter

Org.nr.: 918 816 984



Resultatregnskap
Providor Arbeid & Inkludering AS

| Driftsinntekter og driftskostnader | Note | 2018 | 2017 |
|--|-------------|-------------------|-------------------|
| Salgsinntekt | 1 | 5 662 664 | 4 632 006 |
| Offentlige tilskudd | 8 | 14 242 315 | 8 752 793 |
| Sum Driftsinntekter | | 19 904 979 | 13 384 799 |
| Varekostnad | | 2 419 116 | 2 086 857 |
| Lønnskostnad | 2, 7 | 9 495 546 | 6 092 718 |
| Avskrivning av driftsmidler og immaterielle eiendeler | 9 | 145 389 | 229 936 |
| Nedskrivning av driftsmidler og immaterielle eiendeler | 9 | 0 | 596 450 |
| Annen driftskostnad | 2, 11 | 8 086 974 | 5 624 904 |
| Sum driftskostnader | | 20 147 026 | 14 630 865 |
| Driftsresultat | | -242 047 | -1 246 066 |
| Finansinntekter og finanskostnader | | | |
| Annen renteinntekt | | 3 155 | 1 006 |
| Annen rentekostnad | | 213 | 0 |
| Annen finanskostnad | | 3 092 | 3 496 |
| Resultat av finansposter | | -149 | -2 490 |
| Ordinært resultat | | -242 196 | -1 248 556 |
| Årsresultat | | -242 196 | -1 248 556 |
| Overføringer | | | |
| Overført fra annen innskutt egenkapital | | 1 490 752 | 0 |
| Overført til udekket tap | | -1 248 556 | 1 248 556 |
| Sum overføringer | 5 | -242 196 | -1 248 556 |



Balance

Providor Arbeid & Inkludering AS

| Eiendeler | Note | 2018 | 2017 |
|------------------------------------|----------|------------------|------------------|
| Anleggsmidler | | | |
| Immaterielle eiendeler | | | |
| Goodwill | | 415 248 | 536 784 |
| Sum immaterielle eiendeler | 9 | 415 248 | 536 784 |
| Varige driftsmidler | | | |
| Driftsløsøre, inventar o.a. utstyr | | 140 000 | 607 773 |
| Sum varige driftsmidler | 9 | 140 000 | 607 773 |
| Sum anleggsmidler | | 555 248 | 1 144 557 |
| Omløpsmidler | | | |
| Lager av varer og annen beholdning | | 77 794 | 404 427 |
| Fordringer | | | |
| Kundefordringer | 10 | 447 308 | 655 029 |
| Andre kortsiktige fordringer | | 1 172 625 | 1 232 570 |
| Konsernfordringer | 6 | 3 962 341 | 2 266 000 |
| Sum fordringer | | 5 582 274 | 4 153 599 |
| Bankinnskudd, kontanter o.l. | 3 | 718 754 | 1 531 646 |
| Sum omløpsmidler | | 6 378 822 | 6 089 672 |
| Sum eiendeler | | 6 934 070 | 7 234 229 |



Balanse

Providor Arbeid & Inkludering AS

| Egenkapital og gjeld | Note | 2018 | 2017 |
|---------------------------------|----------|------------------|-------------------|
| Egenkapital | | | |
| Innskutt egenkapital | | | |
| Aksjekapital | 4 | 100 000 | 100 000 |
| Overkurs | | 4 430 | 4 430 |
| Annen innskutt egenkapital | | 775 248 | 2 266 000 |
| Sum innskutt egenkapital | | 879 678 | 2 370 430 |
| Opptjent egenkapital | | | |
| Udekket tap | | 0 | -1 248 556 |
| Sum opptjent egenkapital | | 0 | -1 248 556 |
| Sum egenkapital | 5 | 879 678 | 1 121 874 |
| Gjeld | | | |
| Kortsiktig gjeld | | | |
| Leverandørgjeld | 6 | 4 989 331 | 2 741 222 |
| Skyldig offentlige avgifter | | 433 325 | 589 023 |
| Konserngjeld | 6 | 0 | 2 265 715 |
| Annen kortsiktig gjeld | | 631 735 | 516 396 |
| Sum kortsiktig gjeld | | 6 054 392 | 6 112 354 |
| Sum gjeld | | 6 054 392 | 6 112 354 |
| Sum egenkapital og gjeld | | 6 934 070 | 7 234 229 |



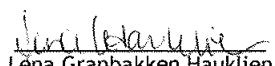
Balanse

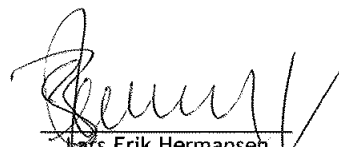
Providor Arbeid & Inkludering AS

Brumunddal, 09.04.2019

Styret i Providor Arbeid & Inkludering AS


Rolf Espen Hvalby
styreleder


Lena Granbakken Haukli
nestleder


Lars Erik Hermansen
styremedlem


Geir Røger Borgedal
styremedlem


Wenche Helseth
styremedlem


Eva Senstad
styremedlem


Marit Øphus
styremedlem


Erik Glorud
daglig leder



Noter 2018

Note 1 Regnskapsprinsipper

Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapsloven og god regnskapskikk for små foretak. Det er utarbeidet etter norske regnskapsstandarder. Regnskapet er utarbeidet under forutsetningene for fortsatt drift. Selskapet er stiftet 15.03.2017. Årets regnskapsperiode er fra 01.01.2018 til 31.12.2018, mens fjorårets regnskapsperiode var fra 15.03.2017 til 31.12.2017.

Driftsinntekter og kostnader

Inntektsføring skjer etter opptjeningsprinsippet som normalt vil være leveringstidspunktet for varer og tjenester. Kostnader medtas etter sammenstillingsprinsippet, dvs. at kostnader medtas i samme periode som tilhørende inntekter.

Hovedregel for vurdering og klassifisering av eiendeler og gjeld

Eiendeler bestemt til varig eie eller bruk er klassifisert som anleggsmidler. Andre eiendeler er klassifisert som omløpsmidler. Fordringer som skal tilbakebetales innen et år er uansett klassifisert som omløpsmidler. Ved klassifisering av kortsiktig og langsiktig gjeld er analoge kriterier lagt til grunn.

Anleggsmidler vurderes til anskaffelseskost, men nedskrives til virkelig verdi når verdifallet forventes ikke å være forbigående. Anleggsmidler med begrenset økonomisk levetid avskrives planmessig. Langsiktig gjeld balanseføres til nominelt mottatt beløp på etableringstidspunktet.

Omløpsmidler vurderes til laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi. Kortsiktig gjeld balanseføres til nominelt mottatt beløp på etableringstidspunktet.

Varige driftsmidler

Varige driftsmidler avskrives over forventet økonomisk levetid. Avskrivningene er som hovedregel fordelt lineært over antatt økonomisk levetid.

Fordringer

Kundefordringer og andre fordringer oppføres til pålydende etter fradrag for avsetning til forventet tap. Avsetning til tap gjøres på grunnlag av en individuell vurdering av de enkelte fordringene. I tillegg gjøres det for øvrige kundefordringer en uspesifisert avsetning for å dekke antatt tap.

Skatt

Selskapets virksomhet har ikke erverv som formål. Selskapet er derfor ikke skattepliktig i henhold til skattelovens § 2-32. Resultatregnskapet inneholder derfor ikke skattekostnader.

Pensjonskostnader

Selskapet har gått over til en innskuddsbasert pensjonsordning i 2018. Pensjonspremien anses i disse tilfeller som pensjonskostnad og klassifiseres sammen med lønnskostnader. Selskapets pensjonsansvar er dekket gjennom pensjonsordning i Kommunal Landspensjonskasse. I tillegg til den ordinære tjenstepensjonen kommer ytelser i form av avtalefestet pensjon for arbeidstakere som har fylt 62 år. Disse ytelser anses å ha en midlertidig form og dekkes ved løpende innbetalinger fra arbeidsgiver. De framtidige kostnader til slike ytelser er beheftet med stor usikkerhet. Det er følgelig ikke bokført pensjonskostnader eller pensjonsforpliktelser utover de betalte premier i 2018.



Noter 2018

Note 2 Lønnskostnader, antall ansatte, godtgjørelser, lån til ansatte m.m.

| | 2018 | 2017 |
|--------------------|------------------|------------------|
| Lønninger | 6 862 055 | 4 364 089 |
| Arbeidsgiveravgift | 969 797 | 619 523 |
| Pensjonskostnader | 1 147 860 | 699 770 |
| Andre ytelser | 515 835 | 409 337 |
| Sum | 9 495 546 | 6 092 718 |

Styret og daglig leder mottar godtgjørelse for sitt arbeid gjennom morselskap Providor AS.

Antall årsverk pr. 31.12.2018 er 11.

Revisor

Revisjonshonorar for 2018 utgjør kr. 43 235

I tillegg kommer honorar for andre tjenester med kr. 6 073.

Note 3 Bundne midler

I posten inngår bundne skattetrekkmidler med kr. 216 240

Note 4 Aksjonærer

Aksjekapitalen i Providor Arbeid & Inkludering AS pr. 31.12 består av:

| | Antall | Pålydende | Bokført |
|-----------------|------------|-----------|----------------|
| Ordinære aksjer | 100 | 1 000 | 100 000 |
| Sum | 100 | | 100 000 |

Eierstruktur

De største aksjonærene i % pr. 31.12 var:

| | Ordinære | Eierandel | Stemmeandel |
|-----------------------------|------------|--------------|--------------|
| Providor AS | 100 | 100,0 | 100,0 |
| Totalt antall aksjer | 100 | 100,0 | 100,0 |

Note 5 Egenkapital

| | Aksjekapital | Overkurs | Annen innskutt kapital | Udekket tap | Sum egenkapital |
|---------------------------|----------------|--------------|------------------------------|-------------|--------------------|
| Pr. 01.01.2018 | 100 000 | 4 430 | 2 266 000 | -1 248 556 | 1 121 874 |
| Årets resultat | | | -1 490 752 | 1 248 556 | -242 196 |
| Egenkapital 31.12. | 100 000 | 4 430 | 775 248 | 0 | 879 678 |



Noter 2018

Note 6 Mellomværende med selskap i samme konsern m.v.

| | 2018 | 2017 |
|---|------------------|------------------|
| Fordringer | | |
| Providor AS konsernbidrag | 2 266 000 | 2 266 000 |
| Providor Kurs & Kompetanse AS, fordring | 556 350 | 0 |
| Providor AS, konsernfordring | 1 139 991 | 2 265 715 |
| Sum konsernfordringer | 3 962 341 | 4 531 715 |
| Gjeld | | |
| Providor AS, leverandørgjeld | 5 073 000 | 2 192 400 |
| Sum konserngjeld | 5 073 000 | 6 724 115 |

Konsernmellomværende er ikke renteberegnet pr. 31.12.2018.

Note 7 Pensjon

Selskapet har i 2018 gått over til en innskuddsbasert pensjonsordning. Det er 11 personer innmeldt i ordningen. Det er i 2018 kostnadsført kr. 1 147 860 i netto pensjonskostnad. Pensjonsordningen er forsikret via KLP og oppfyller kravet til obligatorisk tjenestepensjon.

Note 8 Offentlige tilskudd

Offentlige driftstilskudd presenteres brutto i årsregnskapet. Totalt mottatt og inntektsført driftstilskudd for regnskapsåret 2018 ut gjør kr. 14 242 315.

Note 9 Anleggsmidler

| | Goodwill | Driftsløsøre, inventar ol. | Sum |
|-------------------------------------|------------------|-------------------------------|------------------|
| Anskaffelseskost pr. 01.01.18 | 1 282 880 | 688 063 | 1 970 943 |
| Avgang i året | 0 | 443 920 | 443 920 |
| Anskaffelseskost 31.12.18 | 1 282 880 | 244 143 | 1 527 023 |
| Akkumulerte avskrivninger 31.12.18 | 271 182 | 104 143 | 375 325 |
| Akkumulerte nedskrivninger 31.12.18 | 596 450 | | 596 450 |
| Av- og nedskrivninger pr. 31.12.18 | 867 632 | 104 143 | 971 775 |
| Bokført verdi 31.12.18 | 415 248 | 140 000 | 555 248 |
| Årets ordinære avskrivninger | 121 536 | 23 853 | 145 389 |
| Økonomisk levetid | 0-5 år | 5 år | |



Noter 2018

Note 10 Kundefordringer

| | 2018 | 2017 |
|-------------------------------|----------------|----------------|
| Kundefordringer til pålydende | 497 308 | 705 029 |
| Avsetning til tap | 50 000 | 50 000 |
| Sum | 447 308 | 655 029 |

Note 11 Leiekostnader

Selskapet driver sin virksomhet i leide lokaler. Det er kostnadsført kr 1 986 095 i leie i årets regnskap.



BDO AS
Parkgata 83
Postboks 460
2304 Hamar

Uavhengig revisors beretning

Til generalforsamlingen i Providor Arbeid & Inkludering AS

Uttalelse om revisjonen av årsregnskapet

Konklusjon

Vi har revidert Providor Arbeid & Inkludering AS' årsregnskap.

Årsregnskapet består av:

- Balanse per 31. desember 2018
- Resultatregnskap for 2018
- Noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

Etter vår mening:

Er årsregnskapet avgitt i samsvar med lov og forskrifter og gir et rettvise bilde av selskapets finansielle stilling per 31. desember 2018, og av dets resultater for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge.

Grunnlag for konklusjonen

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med lov, forskrift og god revisjonsskikk i Norge, herunder de internasjonale revisjonsstandardene International Standards on Auditing (ISA-ene). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet i Revisors oppgaver og plikter ved revisjon av årsregnskapet. Vi er uavhengige av selskapet slik det kreves i lov og forskrift, og har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Etter vår oppfatning er innhentet revisjonsbevis tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Annen informasjon

Ledelsen er ansvarlig for annen informasjon. Annen informasjon består av årsrapport, men inkluderer ikke årsregnskapet og revisjonsberetningen.

Vår uttalelse om revisjonen av årsregnskapet dekker ikke annen informasjon, og vi attesterer ikke den andre informasjonen.

I forbindelse med revisjonen av årsregnskapet er det vår oppgave å lese annen informasjon med det formål å vurdere hvorvidt det foreligger vesentlig inkonsistens mellom annen informasjon og årsregnskapet, kunnskap vi har opparbeidet oss under revisjonen, eller hvorvidt den tilsynelatende inneholder vesentlig feilinformasjon.

Dersom vi konkluderer med at annen informasjonen inneholder vesentlig feilinformasjon er vi pålagt å rapportere det. Vi har ingenting å rapportere i så henseende.

Styret og daglig leders ansvar for årsregnskapet

Styret og daglig leder (ledelsen) er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapet i samsvar med lov og forskrifter, herunder for at det gir et rettvise bilde i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge. Ledelsen er også ansvarlig for slik internkontroll som den finner nødvendig



for å kunne utarbeide et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil.

Ved utarbeidelsen av årsregnskapet må ledelsen ta standpunkt til selskapets evne til fortsatt drift og opplyse om forhold av betydning for fortsatt drift. Forutsetningen om fortsatt drift skal legges til grunn for årsregnskapet så lenge det ikke er sannsynlig at virksomheten vil bli avviklet.

Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet

Vårt mål er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet som helhet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil, og å avgi en revisjonsberetning som inneholder vår konklusjon. Betryggende sikkerhet er en høy grad av sikkerhet, men ingen garanti for at en revisjon utført i samsvar med lov, forskrift og god revisjonsskikk i Norge, herunder ISA-ene, alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon som eksisterer. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon blir vurdert som vesentlig dersom den enkeltvis eller samlet med rimelighet kan forventes å påvirke økonomiske beslutninger som brukerne foretar basert på årsregnskapet.

For videre beskrivelse av revisors oppgaver og plikter vises det til:
<https://revisorforeningen.no/revisjonsberetninger>

Uttalelse om øvrige lovmessige krav

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 forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon», mener vi at ledelsen har oppfylt sin plikt til å sørge for ordentlig og oversiktlig registrering og dokumentasjon av selskapets regnskapsopplysninger i samsvar med lov og god bokføringsskikk i Norge.

BDO AS

Tom Erik Lehne
statsautorisert revisor
(elektronisk signert)

Peritro Dokumentnøkkel: IN22G-EZOK1-MQOBX-NOOLE-6MD7-SLEES



PENNEO

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo™ - sikker digital signatur".
De signerende parter sin identitet er registrert, og er listet nedenfor.

"Med min signatur bekrefter jeg alle datoer og innholdet i dette dokument."

Tom Erik Lehne

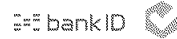
Partner

På vegne av: BDO AS

Serienummer: 9578-5999-4-983096

IP: 188.95.xxx.xxx

2019-04-25 11:15:00Z



Penneo Dokumentnøkkel: INZ2G-EZOK1-MQOBX-N00LE-6HAD7-5LEES

Dokumentet er signert digitalt, med **Penneo.com**. Alle digitale signatur-data i dokumentet er sikret og validert av den datamaskin-utregnede hash-verdien av det opprinnelige dokument. Dokumentet er låst og tids-stemplet med et sertifikat fra en betrodd tredjepart. All kryptografisk bevis er integrert i denne PDF, for fremtidig validering (hvis nødvendig).

Hvordan bekrefter at dette dokumentet er originalen?

Dokumentet er beskyttet av ett Adobe CDS sertifikat. Når du åpner dokumentet i

Adobe Reader, skal du kunne se at dokumentet er sertifisert av **Penneo e-signature service** <penneo@penneo.com>. Dette garanterer at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret.

Det er lett å kontrollere de kryptografiske beviser som er lokalisert inne i dokumentet, med Penneo validator - <https://penneo.com/validate>



Provider

Årsrapport 2018



Provider AS
Provider Arbeid & Inkludering AS
Provider Kurs & Kompetanse AS

– Vi ser muligheter!



Innhold

| | |
|---|----|
| Fakta om Providor AS | 3 |
| Innledning..... | 4 |
| Organisasjonskart | 6 |
| Fagutvikling/kompetanseheving for ordinært ansatte..... | 13 |
| Tildelt ramme, godkjente plasser og faktisk gjennomførte årsverk..... | 18 |
| Providor Kurs & Kompetanse | 19 |
| Oversikt over praksisarenaer..... | 21 |
| Ekstern praksis i ordinære virksomheter | 21 |
| Interne arbeidstreningsarenaer..... | 23 |
| Markedsarbeid | 24 |
| Ringer i vannet - metodikk..... | 24 |
| Samarbeid med andre virksomheter..... | 25 |
| Formell opplæring/kvalifisering og annen dokumenterbar kompetanse (realkompetanse)..... | 26 |
| Tverretattlig samarbeid/helhetlig oppfølging | 26 |
| Samarbeid med NAV..... | 28 |
| Resultater av arbeidsinkluderingsarbeidet..... | 28 |
| Providor Arbeid & Inkludering | 29 |
| Arbeidsforberedende trening (AFT) | 29 |
| Varig tilrettelagt arbeid (VTA)..... | 31 |
| Læringsrommet | 31 |
| Providor Kurs & Kompetanse | 32 |
| Funksjonsvurdering | 32 |
| AMO Jobbsøkerkurs | 32 |
| AMO Norskopplæring | 33 |
| Forbedringsarbeid, metodeutvikling og organisering | 33 |
| Strategiarbeid | 33 |
| Fagsamarbeid med NAV | 34 |
| Utviklingsarbeid | 34 |
| Organisering..... | 34 |
| Student i praksis..... | 34 |
| Fokus på arbeidsinkludering..... | 34 |
| Frokostmøte for næringslivet | 35 |
| Inkluderingsdugnaden Innlandet – Arbeidsglede, raushet og ansvar | 35 |
| Produksjonsavdelingenes satsingsområder..... | 36 |
| Brukermedvirkning og evaluering | 37 |
| Brukerundersøkelse Arbeidsforberedende trening..... | 38 |
| Brukerundersøkelse Varig tilrettelagt arbeid | 40 |
| Brukerundersøkelse Læringsrommet..... | 41 |
| Kundeundersøkelse – NAV | 42 |
| Ansattes vurdering av tilbudet..... | 43 |
| Velferdstiltak..... | 44 |
| Arbeidsmiljøtiltak VTA | 44 |
| Klager..... | 44 |
| Sykefravær..... | 44 |
| Kvalitetssikring | 45 |



Fakta om Providor AS

| | | |
|-----------------|---|----------------|
| Navn: | Providor AS | |
| Adresse: | Strandveien 10 B, 2380 Brumunddal | |
| E-post: | post@providor.no | |
| Telefon: | 62 33 55 88 | |
| Telefaks: | 62 33 55 80 | |
| Internett: | www.providor.no | |
| Daglig leder: | Erik Glorud | |
| Eier: | Ringsaker kommune, 100 % | |
| Styreleder: | Espen Hvalby | |
| Styre: | Lars Erik Hermansen Wenche Helseth Geir Roger Børgedal Lena Granbakken Haukli Eva Sendstad Marit Ophus | |
| Omsetning 2018: | Providor AS | Kr. 469.089 |
| Datterselskap: | Providor Arbeid & Inkludering AS | Kr. 20.019.483 |
| | Providor Kurs & Kompetanse AS | Kr. 1.223.822 |

Styret og daglig leder er gjennomgående i morselskap og datterselskapene

Hovedmål:

"Providor skal bidra til å få flest mulig i arbeid."

Visjon:

"Providor skal være landets ledende og mest innovative arbeidsinkluderingsbedrift."



Innledning

Året 2018 har vært det første hele driftsåret med ny organisasjonsstruktur, med morselskap og to datterselskaper. Dette året har også vært preget av omstillingsprosesser, stort fokus på kostnadsreduksjoner etter store underskudd i 2017, høyt sykefravær og nedbemanning fra 23 til 15 ansatte i løpet av driftsåret.

Avdeling Reklametrykk i Providor Arbeid & Inkludering AS ble solgt til Lunna AS med overtakelse 1.april, og det ble gjennomført en virksomhetsoverdragelse av ansatte, maskiner og utstyr, samt kundeportefølje. Lunna AS fortsetter sin drift i eksisterende lokaler. Deltakere i VTA-tiltaket fikk videreført sin hospiteringsavtale hos ny eier.

NAV Hedmark trakk tilbake syv midlertidige AFT-plasser fra 1.april 2018 i Providor Arbeid & Inkludering AS. Disse plassene var øremerket for deltakere i Frog Online Identity, som er et treningsprogram i selvutvikling og livsmestring for målgruppe unge voksne i alder 18-30 år. Nedtrekk av AFT-plasser førte til nedbemanning av en kursinstruktør, og at Frog Online Identity ble lagt på is.

I løpet av våren 2018 ble også to midlertidige stillinger i henholdsvis Providor Kurs & Kompetanse AS og Providor Arbeid & Inkludering AS avvirket grunnet manglende oppdragsmengde, samt at regnskapsfører ansatt i Providor AS i 80 % stilling gikk av med pensjon 1.april. I tillegg fikk en ansatt i Providor Arbeid & Inkludering AS innvilget permisjon fra 1.juni og ut året, grunnet tilbud om vikariat i et annet selskap. Hun sa opp stillingen 31.12.2018.

Providor Arbeid & Inkludering AS er forhåndsgodkjent tiltaksleverandør for NAV for tiltakene arbeidsforberedende trening (AFT) 47 plasser og varig tilrettelagt arbeid (VTA) 26 plasser. Vi har stort sett hatt meget godt belegg på de tildelte plassene i 2018, men vi har merket at det har vært store utskiftninger internt i NAV, noe som har medført at etterspørselen i perioder har stoppet litt opp. Vi hadde særlig store utfordringer med å fylle plassene i AFT fra juni til oktober. Det har gjennom året vært stort fokus på å tilby arbeidstrening ute i ordinære virksomheter, da dette gir en mye større variasjon i typen arbeidsoppgaver vi kan tilby deltakerne. Det gjør også at den enkelte får muligheten til å vise seg frem for en potensiell fremtidig arbeidsgiver. I løpet av året var 47 % av deltakerne i AFT i praksis i en ordinær virksomhet. Ekstern utplassering er også et fokus i VTA, og 29 % av deltakerne i VTA har i løpet av året vært utplassert eksternt.

Ved årets slutt var 83 personer registrert i ulike tiltak ved Providor, en nedgang fra 100 ved utgangen av 2017. I løpet av året er det registrert at 119 deltakere startet opp og 139 deltakere er avsluttet i ulike tiltak, inkludert AMO-kurs. Tilsvarende tall for 2017 var 277 deltakere som startet, og like mange som sluttet. Dette viser en betydelig nedgang i aktiviteten i løpet av året. En årsak er at det har vært mindre bruk av kortvarige tiltak som AMO jobbsøkerkurs.

Av de som ble avsluttet i løpet av året ble totalt 67 % avsluttet til jobb eller aktive løsninger, mot 76 % i 2017 og 66 % i 2016.

Det var totalt 31 personer som i 2018 med bistand fra Providor, fikk ny jobb, eller fikk bistand som gjorde at de klarte å beholde jobben etter lengre sykefravær. Dette var en nedgang fra 74 i 2017. Hovedårsaken til nedgangen er helt klart at antallet deltakere gjennom systemet er 50 % lavere enn året før, og at denne reduksjonen i stor grad er knyttet opp mot AMO jobbsøkerkurs som i 2017 hadde ca. 50 % overgang til arbeid. Det er interessant å se at av de som kommer i arbeid ble Lønnstilskudd fra NAV brukt som virkemiddel i ca. 10 % av sakene, som i 2017. Dette er særlig interessant fordi bl.a. regjeringen og NAV har lansert Lønnstilskudd som kanskje det viktigste virkemiddelet for å få flere personer med nedsatt arbeidsevne ut i arbeid. Vår erfaring er at det for våre deltakere er god matching og tett oppfølging av deltaker og arbeidsgiver som er avgjørende for å få til en ansettelse, ikke økonomiske incentiver.

I våre produksjonsavdelinger har det også i 2018 vært god aktivitet. I avdeling Jobbfukt jobbes det systematisk med god oppfølging av deltakere, parallelt med markedsføring og salg ute hos



bedrifter, samtidig som det er stort fokus på kvalitetssikring, logistikk og økonomistyring. Etterspørselen fra næringslivet på abonnementsordning på fruktkurver er stadig økende, og det pakkes og kjøres ut ca. 450 kurver ukentlig til bedrifter rundt Mjøsa. I tillegg har vi egne biler som henter tøy fra Fretex containere i vårt nærrområde, som blir mellomlagret i store containere, før de blir fraktet til Oslo og Polen for sortering.

Providor Kurs & Kompetanse AS tilbyr på oppdrag fra NAV arbeidsmarkedsopplæring (AMO-kurs) til ordinære arbeidssøkere. I tillegg leveres andre tjenester innen kompetanseheving og kartlegging. Kundene er både private og offentlige virksomheter, NAV og privatpersoner. Vi ser at arbeidet med disse satsningsområdene gir positive synergier. Vi får gjennom dette arbeidet et enda større kontaktnett og bredere kompetanse som kommer alle deltakere til gode, uavhengig av tiltak. I tiltak tilknyttet Kurs & Kompetanse benyttes kun ekstern hospitering. I 2018 er det gjennomført totalt syv Kompetansepluss kurs for bedrifter innen arbeidsrettet norskopplæring og data. Dette er midler det er søkt om fra Kompetanse Norge for å øke basiskompetansen hos ansatte i bedriftene. I tillegg er det gjennomført tre AMO-kurs innen arbeidsrettet norskopplæring og jobbsøkerkurs. Det er også gjennomført ti Funksjonsvurderinger i løpet av året, samt at ansatte i selskapet har blitt leid inn som prosessledere for Taxi Hedmark med tema «Bedre arbeidsmiljø og lavere sykefravær».

I løpet av 2018 har det vært gjennomført flere kompetansehevede tiltak i selskapene. Kompetanseheving er et prioritert område, men grunnet generelle kostnadskutt har det vært en betydelig nedgang fra 2017 i antall dager med faglig påfyll for ansatte. Totalt har de ansatte (som er ansatt pr. 31.12.18) gjennomgått 118,5 dager med faglig påfyll og kompetanseheving i 2018. Dette utgjør i snitt 8,5 dager per ansatt, mot 12,5 dager i 2017.

Sykefraværet har også i 2018 vært høyt, og langt over det som er ønskelig. I en liten organisasjon med få ansatte gir langtidssykefravær (ut over 16 dager) raskt utslag på statistikken, og det har vært flere personer med langtidssykefravær gjennom året. Ved årsskiftet har vi fortsatt flere personer som er helt eller delvis sykmeldt, og disse gir uttrykk for at helseplagene i liten grad har sammenheng med forhold på arbeidsplassen. Totalt for alle ordinært ansatte var sykefraværet 11 % i 2018. Til sammenlikning var fraværet i 2017 på 12 %, og 7,6 % i 2016.

Den økonomiske situasjon i selskapene har gradvis bedret seg gjennom året, grunnet lavere personalkostnader og generelle kostnadskutt. Den største effekten av alle kostnadsreducerende tiltak i 2017 og 2018, vil gjøre seg gjeldende i driftsåret 2019 hvor inntektene balanserer med kostnadene. For konsernet vil driftsåret 2018 ha et negativt driftsresultat, men det er budsjettert med et positivt driftsresultat for 2019.

Til slutt vil jeg rette en stor takk til selskapets ansatte som har stått på og løst oppgavene på en utmerket måte, med stadige omstillingsprosesser og nedbemanninger i selskapene. Jeg har også stor respekt for at ansatte valgte et nulloppgjør under lønnsforhandlingene i 2018, og bidro til reduserte lønnskostnader for selskapene. Jeg vil også takke eiere, styret, kunder og samarbeidspartnere for godt samarbeid i 2018, og har meget stor tro på et sunt og godt driftsår for samtlige selskaper i 2019.

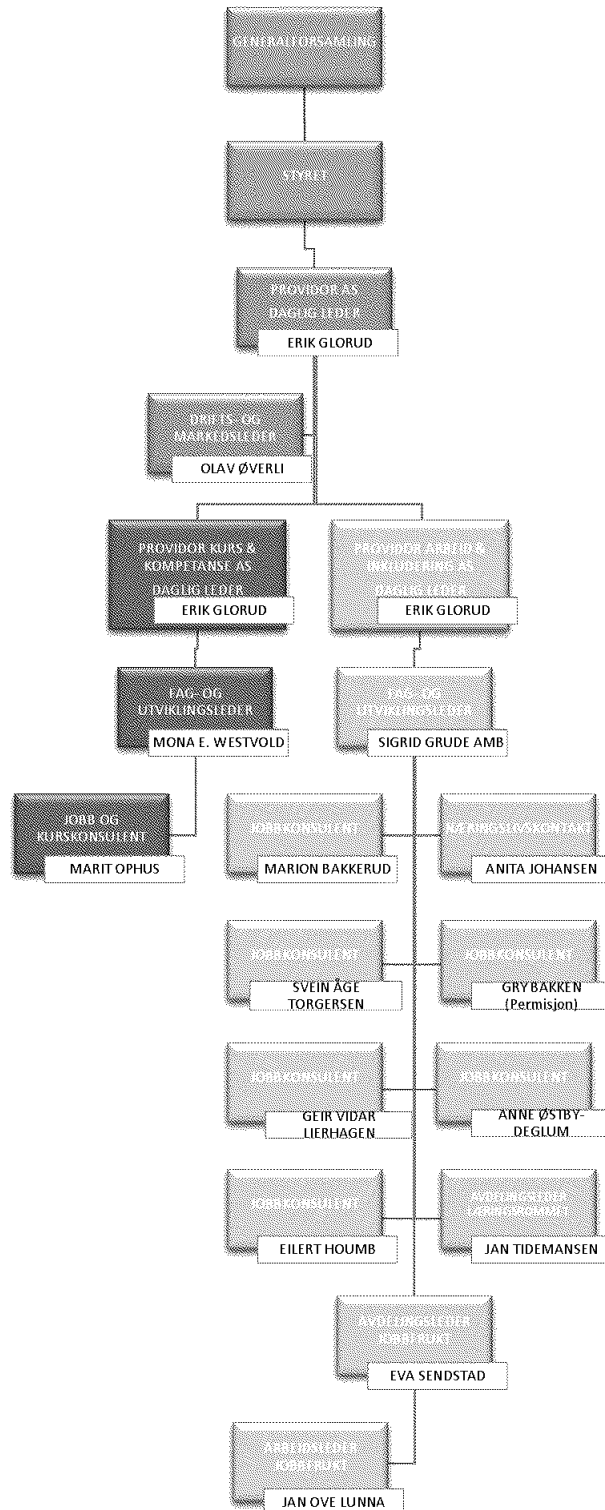
Brumunddal, 21.03.19

Erik Glorud
Daglig leder



Organisasjonskart

Pr. 31.12.2018





Ordinært ansatte med attføringsfaglig ansvar

Bemanningen ved Providor i 2018 har blitt preget av at bedriften i løpet av året har vært gjennom en nedbemanning. Avdeling Reklametrykk ble 1. april solgt fra Providor Arbeid & Inkludering til Lunna AS. Dette gjorde at tre stillinger ble borte. I tillegg har to midlertidige ansatte måttet slutte som et resultat av redusert oppdragsmengde. En person har sluttet etter lang tids sykefravær. Regnskapsfører har sluttet i selskapet, men leies fortsatt inn som konsulent. En jobbkonsulent har gått av med pensjon. Totalt er personalgruppa redusert fra 23 til 15 personer. En jobbkonsulent har hatt permisjon andre halvår, og avslutter arbeidsforholdet 31.12.18. Da er vi igjen 14 personer fra 01.01.19.

Providor Arbeid & Inkludering AS leverer tiltak til NAV for deltakere med nedsatt arbeidsevne. Dette innebærer p.t. tiltakene Arbeidsforberedende trening (AFT) og Varig tilrettelagt arbeid (VTA), samt studietilbudet Læringsrommet.

Providor Kurs & Kompetanse AS leverer tiltak til ordinære arbeidssøkere henvist fra NAV. Per i dag er dette AMO Jobbsøkerkurs og AMO Norskopplæring for deltakere i arbeidspraksis. I tillegg leverer avdelingen tjenester som funksjonsvurderinger og karriereveiledning til næringslivet og private. Det er i løpet av 2018 flere kurs for forskjellige bedrifter gjennom ordningen Kompetansepluss finansiert av Kompetanse Norge.

Arbeid & Inkludering har pr. 31.12.18 ti ansatte i tillegg til Fag- og utviklingsleder. Dette utgjør 15,6 årsverk, hvorav en stilling er et sykevikariat.

Kurs & Kompetanse har pr. 31.12.18 en ansatt i tillegg til Fag- og utviklingsleder.

Providor AS har to ansatte innen administrasjon. De har også kontakt med tiltaksdeltakere i større eller mindre grad, og ansvar for felles tjenester som vaktmester og resepsjon.

Det er jobbkonsulentene som har det formelle oppfølgingsansvaret, men for de som er i intern praksis eller ansatt i tiltaket VTA gjøres mye av jobben i avdelingene.

Pr. 31.12.17 består bedriften av 23 ansatte:

| Navn og tittel | Kompetanse |
|------------------------------------|---|
| Providor AS | |
| Erik Glorud Daglig leder | <i>Utdanning:</i> Prosesslederstudie, Lent 2-årig Økonomi/administrasjon 2-årig Teknisk fagskole, konstruksjonsteknikk 3-årig Plate, sveis- og stålkonstruksjon <i>Arbeidserfaring:</i> Daglig leder, Providor AS siden 2000 Daglig leder, Norsk Samson AS Daglig leder, Nittedal ASVO AS Arbeidsleder, Asker Produkt AS Assistent, Åkershagan sentralhjem Administrasjonsassistent, Norbatt XX, Libanon Administrasjonsoffiser, Rekruttskolen Gardermoen Rekruttskoleinstruktør, Værnes og Gardermoen Flystasjon Produksjonsarbeider, Langmoen AS <i>Kurs:</i> Karriereferdigheter Atferdsmodifikasjon Målrettet miljøarbeid Profesjonelt styrearbeid |



| | |
|--|---|
| | <p>Samspill styret og daglig leder Daglig leders rolle i styret HMS kurs for daglig leder Basiskurs i utføring Rådgiveren Mamut regnskap og rapporter Kontorets administrator og koordinator NAV Arbeidslivssenters modulbaserte opplæringsprogram Lettere psykiske lidelser og løsninger i arbeid AI- Appreciative Inquiry</p> |
| <p>Olav Ø. Øverli Drifts og markedsleder</p> | <p><i>Utdanning:</i> Prosesslederstudie, Lent Situasjonsbestemt ledelse Logistikk og markedsføringskanaler Bedriftsøkonomi Personalledelse Svennebrev i snekkerfaget GK Tømmer</p> <p><i>Arbeidserfaring:</i> Drifts- og markedsleder ved Providor siden 2008 Produksjonsleder ved Providor i 3 år Arbeids og avdelingsleder ved Ringsaker ASVO AS i 6 år. Produksjonsarbeider ved Sealed Air Norge AS i 2 år. Møbel/finsnekker hos Wilberg Design & innredninger AS i 1 år. Produksjonsarbeider ved R. Krogenæs møbelfabrikk AS i 2 år.</p> <p><i>Kurs:</i> Karriereferdigheter Rådgiveren Basiskurs i utføring Mamut regnskap og rapporter NAV Arbeidslivssenters modulbaserte opplæringsprogram Kontorets administrator og koordinator Lettere psykiske lidelser og løsninger i arbeid Diverse IA-kurs i regi av NAV</p> |
| <p>Providor Arbeid & Inkludering AS</p> | |
| <p>Sigrud Grude Amb Fag- og utviklingsleder</p> | <p><i>Utdanning:</i> Prosesslederstudie, Lent Karriereveiledning 10 stp. Master i Internasjonal politikk Cand.mag. med mellomfag i statsvitenskap</p> <p><i>Arbeidserfaring:</i> Fag- og utviklingsleder Arbeid & Inkludering fra 2017 Attføringskonsulent ved Providor fra 2006, attføringsleder siden 2007 Førstekonsulent Aetat intro (veiledning) Førstekonsulent UDI Region indre østland (jobbet med intervju av asylsøkere) Assistent/miljøarbeider innen pleie og omsorg Butikkmedarbeider</p> <p><i>Kurs:</i> Karriereferdigheter Rådgiveren Basiskurs Attføring NAV Arbeidslivssenters modulbaserte opplæringsprogram Lettere psykiske lidelser og løsninger i arbeid Diverse IA-kurs i regi av NAV</p> |



| | |
|---|---|
| Anita Johansen Næringslivskontakt | AI- Appreciative Inquiry <i>Utdanning:</i> Bachelor i barnevern <i>Arbeidserfaring:</i> Næringslivskontakt ved Providor siden 2016 Veileder ved Providor 2008 – 2016 Miljøterapeut i Ringsaker kommune, Bolig for mindreårige asylsøkere Miljøterapeut og miljøarbeider ved barnevernsinstitusjonene Gjøvik barnevern- og omsorgssenter (Mjøsvoll) og Vien-senteret Salgskonsulent/salgsfremmer for ulike firmaer mot dagligvarebransjen i 18 år <i>Kurs:</i> Karriereferdigheter Karriereveiledning Basiskurs i attføring SMART – veileder i personlig økonomi "Opptre tryggere i møte med psykisk syke, rusede og ustabile personer" Lettere psykiske lidelser og løsninger i arbeid AI- Appreciative Inquiry |
| Anne Østby-Deglum Jobbkonsulent | <i>Utdanning:</i> Fagbrev i aktivtørfaget <i>Arbeidserfaring:</i> Jobbkonsulent ved Providor Arbeid & Inkludering siden 2017 Veileder ved Providor siden 2009 Attføringskonsulent ved Ankerløkken AS fra 2004-2009 Tilrettelegger i AB ved Hamar ASVO Sosialsekretær ved Hamar ASVO Aktivtør ulike steder <i>Kurs:</i> Karriereferdigheter Karriereveiledning Oppmerksomhetstrening/Mindfulness Motiverende intervju SMART- kurs i personlig økonomi, veileder Basiskurs i attføring Lettere psykiske lidelser og løsninger i arbeid |
| Svein Age Torgersen Jobbkonsulent | <i>Utdanning:</i> Grunnskole <i>Arbeidserfaring:</i> Jobbkonsulent ved Providor Arbeid & Inkludering siden 2017 Veileder ved Providor siden 2014 Avdelingsleder/veileder for Grønn trapp siden 2009 Arbeidsleder i treavdelingen ved Providor fra 2006 Lærer/assistent/kontaktlærer ved Vargstad videregående skole Assistent ved Ringsaker videregående skole Arbeidsleder ved snekkeravdelingen Lillehammer ASVO 25 års erfaring som møbelsnekker bl.a. hos Wilberg Design & Innredninger AS og Johansen trevare i Moelv <i>Kurs:</i> Karriereferdigheter Karriereveiledning Basiskurs i attføring |



| | |
|--|--|
| | <p>"Opptre tryggere i møte med psykisk syke, rusede og ustabile personer" Motiverende intervju "Tegn og symptomer på misbruk av narkotika og andre rusmidler" Atferdsforstyrrelser (ADHD, Asperger) og løsninger i arbeid Lettere psykiske lidelser og løsninger i arbeid AI- Appreciative Inquiry</p> |
| <p>Geir Vidar Lierhagen Jobbkonsulent/FROG-trener</p> | <p><i>Utdanning:</i> Fagbrev som tømrer Studiekompetanse VGS Handel og kontorlag</p> <p><i>Arbeidserfaring:</i> Jobbkonsulent ved Providor Arbeid & Inkludering siden 2017 Veileder og FROG-trener ved Providor siden høsten 2011 Arbeidsleder Providor siden medio 2010 – juni 2011 Jobbet som tømrer/byggeplassleder i 12 år Jobbet 5 år som industrisnekker Har arbeidserfaring som miljøarbeider ved rusinstitusjonen Vesielien Erfaring som lærervikar på barneskole</p> <p><i>Kurs:</i> Karriereferdigheter Karriereveiledning Atferdsforstyrrelser (ADHD, Asperger) og løsninger i arbeid Lettere psykiske lidelser og løsninger i arbeid Basiskurs i atferd Sertifisert FROG-trener AI- Appreciative Inquiry</p> |
| <p>Jan Tidemansen Avdelingsleder Læringsrommet</p> | <p><i>Utdanning:</i> Adjunkt - Handelsskolelærer Grunnfag norsk</p> <p><i>Arbeidserfaring:</i> Avdelingsleder Læringsrommet siden 2017 Pedagogisk veileder og avdelingsleder ved Providor siden 2008 10 år som instruktør/daglig leder på Skurdal Data avd. Rudshøgda Konsulent og kontorfullmektig i stiftelsen Norsk kulturarv</p> <p><i>Kurs:</i> Karriereferdigheter Karriereveiledning Basiskurs i atferd LOGOS – diagnostisering av Lese og skrivevansker SMART- kurs i personlig økonomi, veileder Migransk – veileder Lingdys Regnetesten – sertifisering Digitaltesten – sertifisering Lettere psykiske lidelser og løsninger i arbeid AI- Appreciative Inquiry</p> |
| <p>Marion Bakkerud Jobbkonsulent</p> | <p><i>Utdanning:</i> Master i pedagogikk Videreutd. i grunnleggende lese- og skriveferdigheter Bachelor i pedagogikk Ernæring, levevaner og helse 10 stp. Frisør</p> <p><i>Arbeidserfaring:</i></p> |



| | |
|---|--|
| | <p>Jobbkonsulent ved Providor Arbeid & Inkludering siden 2017 Veileder ved Providor siden 2008 Lærervikar Frisør i 10 år</p> <p><i>Kurs:</i> Karriereferdigheter Karriereveiledning Basiskurs i atføring Rådgiveren LOGOS – diagnostisering av lese- og skrivevansker Migransk – veileder Lingdys PDK-testen – sertifisering Digitaltesten – sertifisering Lettere psykiske lidelser og løsninger i arbeid Anerkjennende intervju / AI- Appreciative Inquiry VIP 24</p> |
| <p>Eilert Houmb Jobbkonsulent</p> | <p><i>Utdanning:</i> Sosionom Statens skogskole</p> <p><i>Arbeidserfaring:</i> Jobbkonsulent ved Providor Arbeid & Inkludering siden 2017 Veileder ved Providor siden 2009 Jobbet ett år i M-prosjektet under bl.a. NAV Hamar Jobbet fire år i sosialtjenesten i Hamar kommune Jobbet en kort periode i ekspedisjonen og tre år som kjøttskjærer ved Hed-Opp Rudshøgda. Jobbet tre år som sagbruksarbeider. Variert erfaring også fra andre yrker.</p> <p><i>Kurs:</i> Karriereferdigheter Karriereveiledning Motiverende intervju SMART- kurs i personlig økonomi, veileder Basiskurs i atføring Lettere psykiske lidelser og løsninger i arbeid AI- Appreciative Inquiry</p> |
| <p>Gry N. Bakken Jobbkonsulent (1 permisjon)</p> | <p><i>Utdanning:</i> Master i pedagogikk Karriereveiledning 30 stp. Bachelor i pedagogikk med fordypning i spesialpedagogikk, og organisasjon og ledelse Studiekompetanse Helse og sosialfag, grunnkurs</p> <p><i>Arbeidserfaring:</i> Jobbkonsulent ved Providor Arbeid & Inkludering siden 2017 Veileder ved Providor fra februar 2013 To år som rådgiver og kursinstruktør på AMO-kurs hos Menko AS Lærervikar i barneskolen Ni års erfaring som assistent i barnehage Fem års erfaring som medeier og styremedlem i aksjeselskap Variert erfaring også fra andre yrker</p> <p><i>Kurs:</i> Karriereferdigheter Anerkjennende intervju / AI- Appreciative Inquiry</p> |



| | |
|--|--|
| | VIP 24 |
| Jan Ove Lunna Arbeidsleder tøyinnsamling | <i>Utdanning:</i> Psykiatrisk hjelpepleier <i>Arbeidserfaring:</i> Arbeidsleder ved Providor Arbeid & Inkludering siden 2017 Arbeidsleder/avdelingsleder ved Providor siden 1995 Jobbet flere år i bofellesskap for funksjonshemmede Elleve års erfaring fra seksjonshusfabrikken i Moelven bolig Har også erfaring som tilskjærer ved AS Biltrekk <i>Kurs:</i> Karriereferdigheter Basiskurs i attføring "Opptre tryggere i møte med psykisk syke, rusede og ustabile personer" Lettere psykiske lidelser og løsninger i arbeid Vaskeriteknikk |
| Eva Sendstad Avdelingsleder Jobbfrukt | <i>Utdanning:</i> Aktivitør <i>Arbeidserfaring:</i> Avdelingsleder ved Providor Arbeid & Inkludering siden 2017 Avdelingsleder ved Providor siden 2006 Jobbet ved Ringtoft/Ringsaker ASVO/Providor siden 1992, bl.a. som arbeidsleder ved snekkeravdelingen Aktivitør ved Olsrud HVPU/Vang kommune i ca. ti år <i>Kurs:</i> Karriereferdigheter Basiskurs i attføring "Hvordan lede mennesker i praktisk arbeid" "Opptre tryggere i møte med psykisk syke, rusede og ustabile personer" Kurs for tillitsvalgte Diverse IA-kurs i regi av NAV NAV Arbeidslivssenters modulbaserte opplæringsprogram Atferdsforstyrrelser (ADHD, Asperger) og løsninger i arbeid Lettere psykiske lidelser og løsninger i arbeid Strukturert individuell arbeidsevneutredning (SIA) |
| Providor Kurs & Kompetanse AS | |
| Mona E. Westvold Fag- og utviklingsleder | <i>Utdanning:</i> Prosesslederstudie, Lent Atferdsforstyrrelser og løsninger i arbeid 10 stp. Ernæring, levevaner og helse 10 stp. Sykepleier <i>Arbeidserfaring:</i> Fag- og utviklingsleder Kurs & Kompetanse fra 2017 Teamleder Providor fra 2015 Veileder ved Providor fra 2007 10 år som bedriftssykepleier i HMS innlandet Sykepleier ved Hamar sykehus <i>Kurs:</i> Karriereferdigheter Karriereveiledning Basiskurs i attføring Rådgiveren Sertifiseringskurs i funksjonsvurdering |



| | |
|--|--|
| | NAV Arbeidslivssenters modulbaserte opplæringsprogram Kurs for tillitsvalgte Diverse IA-kurs i regi av NAV Lettere psykiske lidelser og løsninger i arbeid Strukturert individuell arbeidsevneutredning (SIA) AI- Appreciative Inquiry |
| Marit Ophus Jobb- og kurskonsulent | <i>Utdanning:</i> Veiledning og coaching Førskolelærer med videreutdanning i pedagogisk ledelse Aktivitør <i>Arbeidserfaring:</i> Jobb- og konsulent ved Providor Kurs & Kompetanse siden 2017 Veileder i Providor siden august 2015 Instruktør ved Tuvas treningssenter/Fønix Storhamar siden 2011 Forsikringsrådgiver i Frende Jobbet ved NAV Ringsaker i totalt fem år som rådgiver, seniorrådgiver, fagleder og avdelingsleder Veileder ved NAV Hamar i ett år Rådgiver/kursleder i Dicipline Consulting Ca. 9 år som pedagogisk leder/styrer i ulike barnehager <i>Kurs:</i> Karriereferdigheter Motiverende intervju Karriereveiledning Rådgiveren AI- Appreciative Inquiry |

Fagutvikling/kompetanseheving for ordinært ansatte

Kompetanseheving har vært, og er, et prioritert område ved Providor. I løpet av 2018 har det vært gjennomført flere kompetansehevende tiltak. Totalt har de ansatte (som er ansatt pr. 31.12.18) gjennomgått 118,5 dager med faglig påfyll og kompetanseheving til en samlet pris av kr. 363.887. Dette utgjør i snitt 8,5 dager per ansatt. Dette er en betydelig nedgang fra 2017 da snittet var 12,5 – mye på grunn av utviklingsarbeidet med ny strategi.

De ansatte har i løpet av året deltatt på konferanser og kurs som er relevante med utgangspunkt i den enkeltes arbeidsoppgaver. Vi har i dag igjen en kjerne av ansatte som har vært gjennom mye kursing og sertifisering over flere år, og vi har en veletablert metodikk.

I november 2018 arrangerte Providor en stor inkluderingskonferanse på Prøysenhuset "Inkluderingsdugnaden Innlandet" der ca. 90 personer deltok. Arrangementet var vellykket og fikk gode tilbakemeldinger.

I etterkant av kurs og konferanser har den ansatte formidlet en del av det som er lært til resten av kollegene, slik at flere kan få utbytte av den nye kompetansen. Dette fungerer også som en kort evaluering av kurset.

Kompetansestrategi

Siden 2010 har bedriften hatt en bevisst kompetansestrategi. Det utarbeides årlig en kompetanseplan med denne som utgangspunkt. Strategien bygger på Arbeid & Inkluderings kompetansestrategi der kompetansehevende tiltak deles i fire ulike nivåer:

1. Generell kompetanse
2. Bransjespesifikk basiskompetanse
3. Karrierespesifikk veiledningskompetanse



4. Målgruppe og temaspesifikk veiledningskompetanse

I tillegg revideres kompetanseplanen fortløpende gjennom året, på bakgrunn av endrede behov i organisasjonen.

Vi har opplevd 2018 som et "unntaksår", der det tidlig ble klart at bedriften måtte gjennom kostnadsutt og nedbemanning for å overleve. Dette har gjort at det ikke ble utarbeidet en egen kompetanseplan for året, men vi har deltatt på det vi har opplevd som mest aktuelt.

Fokus har i 2018 i stor grad vært på å holde seg oppdatert på hva som skjer i bransjen, samt å videreutvikle måten vi jobber på. Vi har også hatt fokus på innovasjon, og hvordan vi kan bruke kompetansen vår på nye målgrupper og markeder.

Gjennomført kompetanseheving i 2018

Videre er en oversikt over hvilke kompetansehevende tiltak den enkelte ansatte har gjennomført i løpet av året, antall dager og nivå.

| Navn og tittel | Kurs | Dato | Fullførte dager | Niva |
|---|---|-------------------------------|-----------------|------|
| Providor AS | | | | |
| Erik Glorud Daglig leder | Leverandørsamling NAV Hedmark | 05.01.18 | 1 | 1 |
| | Fagdag Providor – innovasjon | 25.01.18 | 1 | 1 |
| | Frokostmøte for Næringslivet i Ringsaker. Arrangert av Providor | 10.04.18 | 0,5 | 1 |
| | Nye Personvernregler – NHO Innlandet | 30.05.18 | 1 | 1 |
| | Årsmøte i Jobbfukt Trondheim | 31.05 - 01.06 2018 | 2 | 2 |
| | Grunnleggende kurs regnskap | 04. - 08.06.18 | 5 | 1 |
| | Sees i morgen! Psykiske reaksjoner ved omstilling og stress" | 27.06.18 | 0,5 | 1 |
| | Videregående kurs i regnskap | 10. - 14.09.18 | 5 | 1 |
| | Inkluderingsdugnaden Innlandet – Prøysenhuset | 14.11.18 | 1 | 2 |
| | Ledersamling – Gålå | 22. - 23.11.18 | 2 | 1 |
| | Olav Ø. Øverli Drifts og markedsleder | Leverandørsamling NAV Hedmark | 05.01.18 | 1 |
| Fagdag Providor – innovasjon | | 25.01.18 | 1 | 1 |
| Kurs i bruk av sosiale medier | | 15.02.18 | 0,5 | 1 |
| Innovasjon i offentlig sektor med bedriftene som motor, | | 13.03.18 | 1 | 1 |
| Frokostmøte for Næringslivet i Ringsaker. Arrangert av Providor | | 10.04.18 | 0,5 | 1 |
| Årsmøte i Jobbfukt Trondheim | | 31.05 - 01.06 2018 | 2 | 2 |
| Grunnkurs i regnskapsføring | | 04.06.18 | 5 | 1 |



| | | | | |
|--|---|----------------|-----------|---|
| | Sees i morgen! Psykiske reaksjoner ved omstilling og stress" | 27.06.18 | 0,5 | 1 |
| | Videregående kurs i regnskapsføring | 10.09.18 | 5 | 1 |
| | Webinar regnskapsmodulen Mamut | 21.10.18 | 0,5 | 1 |
| | Inkluderingsdugnaden Innlandet – Prøysenhuset | 14.11.18 | 1 | 2 |
| | Ledersamling – Gålå | 22. – 23.11.18 | 2 | 1 |
| Kompetanseheving Providor AS | | | 39 | |
| Providor Arbeid & Inkludering | | | | |
| Sigrud Grude Amb Fag- og utviklingsleder | Leverandørsamling NAV Hedmark | 05.01.18 | 1 | 1 |
| | Fagdag Providor – innovasjon | 25.01.18 | 1 | 1 |
| | Erfaringsutveksling AFT, med Fretex Lillehammer | 05.02.18 | 0,5 | 2 |
| | Innovasjon i offentlig sektor med bedriftene som motor, | 13.03.18 | 1 | 1 |
| | Erfaringsutveksling AFT, med ATS, LIPRO og Sølve | 20.03.18 | 0,5 | 2 |
| | Frokostmøte for Næringslivet i Ringsaker. Arrangert av Providor | 10.04.18 | 0,5 | 1 |
| | Fagkonferansen 2018 - Inkluderingsdugnaden, Arbeid & Inkludering | 18. - 19.04.18 | 2 | 2 |
| | Nye Personvernregler – NHO Innlandet | 30.05.18 | 1 | 1 |
| | Sees i morgen! Psykiske reaksjoner Ved omstilling og stress | 27.06.2018 | 0,5 | 1 |
| | Åpent hus Ferd - innovasjon | 23.08.18 | 1 | 1 |
| | Ringer i Vannet-samling TOPRO | 07.09.18 | 0,5 | 2 |
| | Seminar for faglige ledere, Arbeid & Inkludering | 25. – 26.09.18 | 2 | 2 |
| | VTA-seminaret 2018 | 15. – 16.10.18 | 2 | 4 |
| | Workshop Webcruiter | 26.10.18 | 1 | 2 |
| | "Nye generasjoner i arbeid" – NHO Innlandet og The Assessment Company | 06.11.18 | 0,5 | 4 |
| | Inkluderingsdugnaden Innlandet – Prøysenhuset | 14.11.18 | 1 | 2 |
| | Ledersamling – Gålå | 22. – 23.11.18 | 2 | 1 |
| Anita Johansen Næringslivskontakt | Fagdag – nytenkning fremtidige satsningsområder | 25.01.18 | 1 | 1 |
| | Ringsaker Seminaret | 06.02.18 | 1 | 1 |



| | | | | |
|---|---|------------|-----|---|
| | Prøysenhuset | | | |
| | KAM-møte | 01.06.18 | 1 | 2 |
| | Sees i morgen! Psykiske reaksjoner ved omstilling og stress" | 27.06.18 | 0,5 | 1 |
| | KAM-møte | 07.09.18 | 1 | 2 |
| | Workshop Webcruiter | 26.10.18 | 1 | 2 |
| | Inkluderingsdugnaden Innlandet – Prøysenhuset | 14.11.18 | 1 | 2 |
| | RIV-samling | 29.11.18 | 1 | 2 |
| Anne Østby-Deglum Jobbkonsulent | Fagdag Providor – innovasjon | 25.01.18 | 1 | 1 |
| | Frokostmøte for Næringslivet i Ringsaker. Arrangert av Providor | 10.04.18 | 0,5 | 1 |
| | Sees i morgen! Psykiske reaksjoner ved omstilling og stress" | 27.06.18 | 0,5 | 1 |
| | Inkluderingsdugnaden Innlandet – Prøysenhuset | 14.11.18 | 1 | 2 |
| Svein Age Torgersen Jobbkonsulent | Fagdag Providor – innovasjon | 25.01.18 | 1 | 1 |
| | Sees i morgen! Psykiske reaksjoner ved omstilling og stress" | 27.06.18 | 0,5 | 1 |
| | Inkluderingsdugnaden Innlandet – Prøysenhuset | 14.11.18 | 1 | 2 |
| Geir Vidar Lierhagen Jobbkonsulent | Fagdag Providor – innovasjon | 25.01.18 | 1 | 1 |
| | Frokostmøte for Næringslivet i Ringsaker. Arrangert av Providor | 10.04.18 | 0,5 | 1 |
| | Sees i morgen! Psykiske reaksjoner ved omstilling og stress" | 27.06.18 | 0,5 | 1 |
| | Inkluderingsdugnaden Innlandet – Prøysenhuset | 14.11.18 | 1 | 2 |
| Jan Tidemansen Avdelingsleder læringsrommet | Fagdag Providor – innovasjon | 25.01.18 | 1 | 1 |
| | Sees i morgen! Psykiske reaksjoner ved omstilling og stress" | 27.06.18 | 0,5 | 1 |
| | Inkluderingsdugnaden Innlandet – Prøysenhuset | 14.11.18 | 1 | 2 |
| | Erfaringsutveksling om opplæring i AFT, med Tepas Kompetanse, Agena, Mjøsanker, TOPRO Kompetanse og NHO Læringsnettverket | 18.12.18 | 0,5 | 2 |
| Marion Bakkerud Jobbkonsulent | Fagdag Providor-innovasjon | 25.01.18 | 1 | 1 |
| | Fullført master i pedagogikk | Februar 18 | | 4 |
| | Sees i morgen! Psykiske reaksjoner ved omstilling og stress" | 27.06.18 | 0,5 | 1 |
| | Inkluderingsdugnaden Innlandet – Prøysenhuset | 14.11.18 | 1 | 2 |



| | | | | |
|---|--|-----------------------|-------------|---|
| Eilert Houmb Jobbkonsulent | Fagdag Providor- innovasjon | 25.01.18 | 1 | 1 |
| | VTA-seminaret 2018 | 15. – 16.10.18 | 2 | 4 |
| | Inkluderingsdugnaden Innlandet – Prøysenhuset | 14.11.18 | 1 | 2 |
| Jan Ove Lunna Arbeidsleder tøyinnsamling | Fagdag Providor – innovasjon | 25.01.18 | 1 | 1 |
| | Årsmøte jobbfrukt Trondheim | 31.05.18 01.06.18 | 2 | 2 |
| | Sees i morgen Psykiske relasjoner ved Omstillinger og stress | 27.06.18 | 0,5 | 1 |
| | Bedriftsbesøk Topro | 23.08.18 | 0,5 | 2 |
| | Inkluderingsdugnaden Innlandet – Prøysenhuset | 14.11.18 | 1 | 2 |
| Eva Sendstad Avdelingsleder Frukt og grønt | Fagdag Providor – innovasjon | 25.01.18 | 1 | 1 |
| | Årsmøte i Jobbfrukt Trondheim | 31.05 - 01.06 2018 | 2 | 2 |
| | Sees i morgen! Psykiske reaksjoner Ved omstilling og stress | 27.06.2018 | 0,5 | 1 |
| | Bedriftsbesøk Topro | 23.08.18 | 0,5 | 2 |
| | Inkluderingsdugnaden Innlandet – Prøysenhuset | 14.11.18 | 1 | 2 |
| Kompetanseheving Arbeid & Inkludering | | | 53,5 | |
| Providor Kurs & Kompetanse | | | | |
| Mona E. Westvold Fag- og utviklingsleder | Fagdag Providor – innovasjon | 25.01.18 | 1 | 1 |
| | Sosiale medier – Innovasjon Norge | 15.02.18 | 0,5 | |
| | Frøkostmøte for Næringslivet i Ringsaker. Arrangert av Providor | 10.04.18 | 0,5 | 1 |
| | Fagkonferansen 2018 - Inkluderingsdugnaden, Arbeid & Inkludering | 18.- 19.04.18 | 2 | 2 |
| | Sees i morgen! Psykiske reaksjoner v/stress og omstilling NAV Arb. livssenter | 27.06.18 | 0,5 | 1 |
| | Erfaringsutveksling Funksjonsvurderinger Grep Grenland | 03.07.18 | 0,5 | 4 |
| | Åpent hus Ferd - innovasjon | 23.08.18 | 1 | 1 |
| | "Nye generasjoner i arbeid" – NHO Innlandet og The Assessment Company | 06.11.18 | 0,5 | 4 |
| | Inkluderingsdugnaden Innlandet – Prøysenhuset | 14.11.18 | 1 | 2 |
| | Ledersamling – Gåå | 22. – 23.11.18 | 2 | 1 |
| | Erfaringsseminar Funksjonsvurderinger – | 06.12.18 | 1 | 4 |



| | Arbeid & Inkludering | | | |
|---|---|-----------|--------------|-------------------|
| Marit Ophus Jobb- og kurskonsulent | Fagdag Providor - innovasjon | 25.01.18. | 1 | 1 |
| | «Veiledning og Coaching» avsluttende videreutdanning OsloMet 60 stp | Juni 2018 | 12 | 4 |
| | Sees i morgen! Psykiske reaksjoner v/stress og omstilling NAV Arb.livssenter | 27.06.18. | 0,5 | 1 |
| | Inkluderingsdugnaden Innlandet – Prøysenhuset | 14.11.18. | 1 | 1 |
| | Erfaringsseminar Funksjonsvurderinger – Arbeid & Inkludering | 06.12.18. | 1 | 4 |
| Kompetanseheving Kurs & Kompetanse | | | 26 | |
| Sum dager kompetanseheving i 2018 | | | 118,5 | 8,5 dager i snitt |

Tildelt ramme, godkjente plasser og faktisk gjennomførte årsverk

Providors hovedfokus er å levere tiltaksplasser i såkalt "skjermet virksomhet", på oppdrag fra NAV. Målgruppen for disse tiltakene er arbeidssøkere med nedsatt arbeidsevne. Disse tiltakene, samt Læringsrommet, er organisert i datterselskapet Providor Arbeid & Inkludering.

Tiltak i "skjermet virksomhet"

Providor Arbeid & Inkludering er forhåndsgodkjent tiltaksleverandør for NAV for tiltakene arbeidsforberedende trening (AFT) og varig tilrettelagt arbeid (VTA). Vi har stort sett hatt meget godt belegg på de tildelte plasser i 2018, men vi har merket at det har vært store utskiftninger internt i NAV, noe som har medført at etterspørselen i perioder har stoppet litt opp. Vi hadde særlig store utfordringer med å fylle plassene i AFT fra juni til oktober. NAV har i flere år tildelt virksomheten en del tilleggs plasser, men disse ble avvirket fra andre kvartal.

Dagens betalingsrutine hos NAV, der det betales kun for faktisk benyttede månedsverk, gjør at det fokuseres på å ligge på et "riktig" aktivitetsnivå til en hver tid.

| Tiltak | Periode | Godkjente plasser | Deltakere sluttet i 2018 | Utnyttelsesgrad månedsverk | Antall deltakere ved månedsslutt |
|------------|-------------|-------------------|--------------------------|----------------------------|----------------------------------|
| AFT | 2018 | 585 | 78 | 99 % | 51,00 |
| | Jan | 54 | 14 | 1,0 | 45 |
| | Feb | 54 | 7 | 0,9 | 47 |
| | Mar | 54 | 2 | 1,0 | 54 |
| | Apr | 47 | 5 | 1,1 | 51 |
| | Mai | 47 | 14 | 1,1 | 44 |



| | | | | | |
|--|-----|----|----|-----|----|
| | Jun | 47 | 11 | 0,9 | 43 |
| | Jul | 47 | 1 | 0,9 | 43 |
| | Aug | 47 | 6 | 0,9 | 42 |
| | Sep | 47 | 2 | 0,9 | 47 |
| | Okt | 47 | 4 | 1,0 | 46 |
| | Nov | 47 | 8 | 1,1 | 45 |
| | Des | 47 | 4 | 1,1 | 51 |

| Tiltak | Periode | Godkjente plasser | Deltakere sluttet i 2018 | Utnyttelsesgrad månedsverk | Antall deltakere ved månedsslutt |
|------------|-------------|-------------------|--------------------------|----------------------------|----------------------------------|
| VTA | 2018 | 276 | 3 | 100 % | 27 |
| | Jan | 23 | 0 | 1,0 | 26 |
| | Feb | 23 | 0 | 1,0 | 26 |
| | Mar | 23 | 1 | 1,0 | 25 |
| | Apr | 23 | 0 | 1,0 | 26 |
| | Mai | 23 | 1 | 1,0 | 25 |
| | Jun | 23 | 0 | 1,0 | 26 |
| | Jul | 23 | 0 | 1,0 | 26 |
| | Aug | 23 | 0 | 1,0 | 26 |
| | Sep | 23 | 1 | 1,0 | 25 |
| | Okt | 23 | 0 | 1,0 | 26 |
| | Nov | 23 | 0 | 1,0 | 27 |
| | Des | 23 | 0 | 1,0 | 27 |

Læringsrommet

Gjennom tilbudet Læringsrommet tilbyr Providor bl.a. dataopplæring, nettstudier m. støtte, og tilrettelagt lese-, skrive- og matematikkopplæring. Læringsrommet har kapasitet til totalt 20 studieplasser. I løpet av året har 19 deltakere sluttet i tiltaket. Det er en liten økning fra 15 i 2017. Men langt unna resultatet i 2016 da 40 avsluttet tiltak på Læringsrommet. Det er lite eller ingen ventetid før oppstart.

Tiltaket finansieres i hovedsak av NAV som "Utdanning" eller "opplæring". I tillegg tilbys minoritetsnorsk, førerkortteori og annen opplæring på Læringsrommet som en del av tiltaket AFT i kombinasjon med arbeidstrening.

Providor Kurs & Kompetanse

Datterselskapet Providor Kurs & Kompetanse består per 31.12 av daglig leder (felles for alle selskap i konsernet), fag- og utviklingsleder, og en jobb- og kurskonsulent. Det var ansatt ytterligere en jobb- og kurskonsulent som sluttet 30.04.

Selskapet tilbyr på oppdrag fra NAV arbeidsmarkedsopplæring (AMO-kurs) til ordinære arbeidssøkere. I tillegg leveres andre tjenester innen kompetanseheving og kartlegging. Kundene er både private og offentlige virksomheter, NAV og privatpersoner. Vi ser at arbeidet med disse

satsningsområdene gir positive synergier. Vi får gjennom dette arbeidet et enda større kontaktnett og bredere kompetanse som kommer alle deltakere til gode, uavhengig av tiltak. I tiltak tilknyttet Kurs & Kompetanse benyttes kun ekstern hospitering.

Funksjonsvurdering

Providor har to ansatte som jobber med tiltaket "Funksjonsvurdering i attføringsbedrift". Det er arbeidsgiver, i samarbeid med sykmeldt arbeidstaker, som bestiller tjenesten. IA-bedrifter kan søke NAV om å få refundert kostnaden i sin helhet via Forebyggings- og tilretteleggingstilskuddet. Vi har i 2018 gjennomført 10 funksjonsvurderinger, og dette er åtte færre enn i fjor. Vi kan ikke peke på noen eksakt årsak til dette, da markedsføring av tiltaket har vært tilnærmet lik fra vår side som foregående år. På slutten av året har imidlertid enkelte bedrifter blitt oppfordret av Nav Arbeidslivssenter til å avvente å søke om Forebyggings- og tilretteleggingstilskudd til dette tiltaket da IA-avtalen skulle revideres innen utgangen av 2018. Det har derfor rådet noe usikkerhet rundt hva den nye IA-avtalen vil innebære. De som har bestilt tjenesten er i hovedsak tidligere kunder som ser nytteverdien av tiltaket som en del av sitt sykefraværarbeid.

Providor deltok ellers på et erfaringsseminar med tema Funksjonsvurderinger i regi av bransjeforeningen Arbeid & Inkludering i desember. Her ble vi bedt om å holde et innlegg hvor vi fortalte om hvilke erfaringer vi har gjort oss, hvordan vi jobber og tanker i forhold til veien videre. Vi hadde også besøk av Arbeids & Inkluderingsbedriften Grep fra Grenland i sommer. De ønsket informasjon om tiltaket, samt nyttige tips i forhold til oppstart, markedsføring og gjennomføring da de også hadde planer om å starte opp med leveranse av denne tjenesten.

AMO Jobbsøkerkurs

Providor deltok våren 2016 i flere anbudskonkurranser utlyst av NAV. Vi valgte å samarbeide med Agena på Elverum i dette arbeidet og vi vant konkurransen om å levere AMO Jobbsøkerkurs som går over to uker. I 2018 har vi levert tre kurs, to med leveringssted Hamar og ett med leveringssted Brumunddal. Sistnevnte var i forbindelse med et avklaringstilbud som NAV Ringsaker kjørte i egen regi. I den forbindelse ønsket de å tilby deltakerne Jobbsøkerkurs ved Providor og kunne da benytte allerede tildelt ramme gjeldende for AMO Jobbsøkerkurs.

AMO Norskopplæring

Providor ble i desember 2016 kontaktet av NAV, med forespørsel om å lage et norskkurs for deltakere som var i arbeidspraksis i regi av NAV, men som hadde for dårlige norskerdigheter til at de fikk tilbud om jobb. Det ble gjennomført ett kurs med varighet på 16 uker, da med undervisning en dag pr uke. Parallelt med dette var deltakerne i praksis en dag pr uke og kursinstruktør var i tett dialog med arbeidsgiver underveis i perioden for å sikre individuell tilpasning med tanke på behov for undervisning. I etterkant av dette kom det en bestilling på et nytt kurs med oppstart desember 2017. På bakgrunn av evaluering av foregående kurs, ble det nå lagt opp til undervisning to dager pr uke og arbeidspraksis tre dager pr uke. Providor bistod NAV med kartlegging av hver enkelt deltaker, samt etablering av praksisplasser. Providor ansatte i den forbindelse en veileder i 60 % engasjementstilling som tok seg av gjennomføringen av kurset. Kurset ble avsluttet i april 2018.

Kompetansepluss

Providor har siden 2016 vært forhåndsgodkjent leverandør av Kompetansepluss kurs av Kompetanse Norge (tidl. Vox). Denne godkjenningen ble overført til Providor Kurs & Kompetanse i 2017.

I løpet av 2018 har vi gjennomført totalt tre kurs i digitale ferdigheter, henholdsvis for Ring mekanikk, Podium og R3. Videre har vi levert fire kurs i arbeidsrettet norskopplæring for fremmedspråklige ved Moelven Byggmodul, Hamar kommune og Ringsaker kommune. Ytterligere ett kurs i arbeidsrettet norskopplæring, samt fire kurs i digitale ferdigheter var planlagt gjennomført i år. De bedriftene dette gjelder har av forskjellige årsaker ikke sett seg i stand til å

gjennomføre tildelte kurs som planlagt i 2018. Det er rapporteringsfrist til Kompetanse Norge 01.09.19, slik at disse bedriftene har tilbud om gjennomføring våren 2019.

Kurs ved Voksenpedagogisk senter i Ringsaker kommune

Provider har tidligere hatt et samarbeid med Voksenpedagogisk senter i Ringsaker kommune hvor vi har levert diverse kurs for deltakere i introduksjonsprogrammet. I år fikk vi en forespørsel fra Lisa Gilbert, som er ansatt ved Voksenpedagogisk senter i Ringsaker, om å undervise i norsk arbeidsliv i prosjektet "Muligheter med mangfold i Mjøsregionen". Dette er et samarbeidsprosjekt mellom bedrifter i Mjøsregionen, kommunene i området, IMDi Indre Øst og NAV. Målgruppen for tiltaket er høyt utdannet flyktninger bosatt i Mjøsregionen. Dette var noe vi ønsket å være med på, og Marit Ophus påtok seg oppgaven å utarbeide og gjennomføre opplegget som var planlagt til 19.09.18.

Karriereveiledning

Provider har jobbet med karriereveiledning innenfor de ulike tiltakene siden 2008 og har siden 2016 gitt tilbud om karriereveiledning til privatkunder. Vi har det siste året ikke markedsført dette tilbudet i så stor grad som planlagt da vi i forbindelse med omorganisering og nedbemanning har prioritert andre områder. Karriere Hedmark ble også etablert på Hamar 01.01.18, noe som bidrar til at flere i vår målgruppe får et tilbud via denne tjenesten. I 2018 leverte vi karriereveiledning til ungdommer som bestilte dette privat hos Provider.

Prosessledelse

Provider har kompetanse innen prosessledelse, noe vi markedsfører når vi er ute i eksterne bedrifter. Våren 2018 fikk vi en bestilling fra Taxi Hedmark hvor bedriften ønsket et opplegg hvor vi inviterte til flere samlinger med fokus på bedret arbeidsmiljø og lavere sykefravær. Opplegget ble planlagt gjennomført høsten 2018 med fire kurskvelder á to timer. Marit Ophus og Mona E. Westvold ledet prosessen som startet opp 04.10.18 og ble avsluttet med oppsummering og evaluering 05.12.18. Dette ble et vellykket samarbeid og Provider er bedt om å komme tilbake for oppfølging og evaluering av effekt i 2019.

Oversikt over praksisarenaer

Provider har i 2018 hatt fokus på å tilby arbeidstrening ute i ordinære virksomheter, da dette gir en mye større variasjon i typen arbeidsoppgaver vi kan tilby deltakerne. Det gjør også at den enkelte får muligheten til å vise seg frem for en potensiell fremtidig arbeidsgiver.

I tiltaket arbeidsforberedende trening (AFT) skal alle deltakere som hovedregel forsøke seg i arbeidstrening i en ordinær virksomhet innen fire måneder i tiltaket. I varig tilrettelagt arbeid (VTA) er det ikke noe slikt krav, men vi legger allikevel til rette for at de som ønsker å forsøke seg i en ordinær virksomhet får muligheten til det.

Ekstern praksis i ordinære virksomheter

I løpet av året var 47 % av deltakerne i AFT i praksis i en ordinær virksomhet. Bare 32 % av deltakeren var i ekstern praksis innen fristen på fire måneder. At dette tallet er så lavt skyldes bl.a. at en del deltakere har vært kort tid i tiltaket og har blitt avsluttet før praksisperioden, noen ønsker å fokusere på utdanning, og andre trenger bare lang tid i trygge rammer før de tar sjansen på å prøve seg ut i en ekstern virksomhet. Det positive er at trenden går i riktig retning fra 41 % i 2017 til 47 % i 2018.

Ekstern utplassering er også et fokus i VTA, og 29 % av deltakerne i VTA har i løpet av året vært utplassert eksternt. Til sammenlikning gjaldt dette 14 % i 2017. En del av årsaken er at de ansatte ved avdeling Reklametrykk gikk over i ekstern utplassering hos ny eier Lunna AS fra 1. april, men det er også flere andre som i dag er eksternt.



Providor har i løpet av 2018 hatt deltakere utplassert i arbeidstrening i ca. 80 ulike virksomheter:

- Ankerløkken barnehage
- Bakehuset
- Baker Kristiansen AS Brumunddal
- Bakeriet i Brumunddal, Brumunddal og Hamar
- Berggård Amundsen AS
- Biri snekkeri Steinstad og Steinstad ANS
- Brødrene Dahl AS
- Byggmakker Skattum Ringsaker
- Coop Innlandet SA, Coop Obs Rudshøgda
- Coop Obs Olrud
- Eat Kaffespesialisten AS
- Elkjøp Vikingskipet
- Engesvea FUS barnehage as
- EVERY Norge AS
- FagmøblerElverum
- First Hotel Victoria
- Fredheim Stiftelsen
- Furnes ungdomsskole
- Fønix
- Gaupen - Henger AS
- Gaupen skole
- Gave og Interiørglede AS
- Geno
- Gihlemoens Varetransport
- Globus AS
- G-Sport Strandtorget
- Hamar Bilutleie AS
- Hamar kommune, Servicekontoret
- Hamar Naturskole
- Hias IKS
- IKEA
- Johansen Trevarefabrikk A/S
- Jordbærpikene Hamar
- Jønsrud Barnehage
- Kirkekretsen skole
- Kitch`n
- Kiwi avd. 006 Brumunddal
- Kiwi Moelv
- Kløverenga omsorgsbolig
- Kaare Ødegaard AS
- Lillehammer videregående skole, avd. Nord
- Lunna AS
- Mattilsynet, hovedkontor, Avdeling HR og økonomi, Seksjon dokumentasjon og sentralbord
- Maxbo Brumunddal



- Mersalg
- Moelven ByggModul Moelv
- Moelven ByggModul Hjellum AS
- MyLift Hamar
- NAV Hamar, Arbeid, avklaring og økonomi
- Nes barneskole
- Nille Hamar Maxisenteret AS
- Nille, Stange
- Næringsbanken ASA
- One Piece Sushi Take Away
- Optimera Rudshøgda
- Postnord AS
- Power Hamar
- R3 Entreprenør AS
- Renseriservice AS
- Ridabu legesenter
- Ringsaker avlastningssenter
- Ringsaker Helsestasjon Moelv
- Ringsaker Industriservice
- Ringsaker kommune Bygg og Eiendom
- Ringsaker kommune Furnes bo og aktivitet
- Ringsaker Kommune Omsorgsdistrikt Nes
- Ringsaker kommune, avdeling bofellesskap
- Ringsaker kommune, omsorgsdistrikt Moelv
- Ringsaker Kommune, Omsorgsdistrikt Nes
- Ringsaker kommune, renhold
- Ringsaker kommune, Tømmerli Bo- og Aktivitetssenter
- Ringsaker videregående skole
- Spor 1
- Sykehuset Innlandet HF Sentrallager
- TOOLS Hamar
- Tunet barnehage AS
- Tyrilihaugen
- Veldre Barnehage SA
- Vita Maxi Storsenter

Interne arbeidstreningsarenaer

Per i dag er ca. 70 % av de ansatte i tiltaket VTA sysselsatt i bedriftens produksjonsavdelinger og fellesfunksjoner som kantine og vaktmestertjeneste. De fleste er kun tilknyttet en avdeling, men en del jobber etter eget ønske på flere avdelinger. De interne arenaene benyttes også for deltakere i andre tiltak der dette er hensiktsmessig pga. behov for tett oppfølging, eller en forsiktig oppstart. Til sammen kan avdelingene tilby opplæring og utprøving innen en rekke forskjellige arbeidsområder. Videre følger en kort oversikt over de ulike avdelingene.

Jobbfrukt og tøynsamling

Jobbfrukt er et tilbud der bedrifter abonnerer på leveranse av frisk frukt en eller flere ganger pr. uke. Frukten pakkes om fra hele kasser til mindre fruktkurver. Kurvene pakkes så på biler og



distribueres til kundene. Det er arbeidsoppgaver knyttet til både pakking, utkjøring og kontor/fakturering.

På oppdrag fra Fretex, samler Providor inn brukt tøy, sko og tekstiler fra containere. Alt går til gjenbruk. Enten til Fretex butikker i Norge eller eksporteres til andre land. Providor har ansvaret for innhenting og vedlikehold av 52 innsamlingscontainere, som er plassert på strategiske steder mellom Lillehammer og Stange. Oppgavene består i å reise ut og tømme alle containerne og samle innholdet i større containere som er plassert hos Providor. Transport, vedlikehold, lessing og lossing av tøy er oppgavene knyttet til dette.

Jobbfrukt og tøyinnsamling administreres i stor grad som en avdeling, og de ansatte jobber i hovedsak med flere typer oppgaver. Avdelingen er i stadig økning. Totalt sysselsetter avdelingen per i dag 12 ansatte i Varig tilrettelagt arbeid samt tre til fem deltakere i Arbeidsforberedende trening.

Kantine

Det er ca. 30 - 40 personer som spiser i Providors kantine daglig. Det serveres påsmurte brødskeer, salat og enkle varmretter. De som har praksis i bedriftens kantine får være med på alle arbeidsoppgaver som innebærer å sette opp uke-meny, bestille varer, tilberede maten, vaske opp og holde det rent. Avdelingen sysselsetter tre-fem deltakere, hvorav to er i VTA.

Vaktmestertjeneste

Bedriften har en vaktmestertjeneste til å foreta løpende vedlikehold og andre aktuelle oppgaver i forhold til den bygningsmassen bedriften selv benytter. Vi har per i dag tre vaktmestere som er i tiltaket VTA, og disse kan i tillegg ha med seg en vaktmesterassistent.

Resepsjon

Providor tilbyr arbeidstrening i resepsjonen. Oppgaver er å ta i mot og hjelpe besøkende, ta i mot telefoner, samt enkelt forefallende kontorarbeid. I tillegg er det resepsjonens oppgave å skanne fakturaer inn i bedriftens elektroniske fakturabehandlingsprogram EyeShare. Avdelingen kan sysselsette en-tre deltakere, avhengig av stillingsprosent.

Reklametrykk – til 31.03.18

Avdelingen utførte store og små trykkeritjenester innen områdene tekstiltrykk, transfertrykk, sublimering, digitaltrykk, tampo-trykk og trykking av plakater og klistremærker. Avdelingen ble fra 1. april solgt fra Providor til Lunna AS. Tidligere avdelingsleder i Providor er nå avdelingsleder hos Lunna, og driften er fortsatt i de samme lokalene, tilknyttet Providor. Det er per i dag fem ansatte i VTA ved Providor som utfører sitt arbeid hos Lunna AS. Disse utfører arbeidsoppgaver i stort sett alle deler av prosessen, fra klargjøring til utsendelse. Pga. den nære tilknytningen til Providor benytter disse kantine og andre fasiliteter ved Providor på samme måte som før salget.

Markedsarbeid

Providor jobber systematisk med markedsarbeid. Vi har et godt samarbeid med lokalt næringsliv, og har de siste årene samarbeidet med ca. 100-150 ulike bedrifter årlig. Gjennom tett oppfølging av både arbeidsgiver og arbeidstaker/deltaker har vi oppnådd tillit og gode relasjoner. Vi har erfart at grundig kartlegging av både deltaker og arbeidsgiver, og forutsigbarhet og tilgjengelighet hos veileder er suksesskriterier for å lykkes. Vi har en medarbeider ansatt i 100 % stilling som næringslivskontakt. Hun har bl.a. ansvar for å etablere og følge opp samarbeid med private og offentlige virksomheter i regionen. Vi registrerer alle bedrifter vi er i kontakt med i vårt firmaregister. Dette teller per i dag ca. 900 virksomheter.

Ringer i vannet - metodikk

Som en strategi for å forbedre kontakten og samarbeidet med det lokale næringslivet ytterligere har Providor siden 2013 vært en del av NHOs storsatsning og rekrutteringsstrategi Ringer i

vannet. Gjennom systematisk samarbeid med næringslivet er målet å øke rekrutteringen av personer med redusert arbeidsevne eller "hull i CVen" til ordinære bedrifter.

Metodikken fungerer slik at bedriftene får tildelt en kontaktperson (Key Account Manager-KAM) ved Providor. KAMen kartlegger bedriften systematisk med tanke på bl.a. arbeidsoppgaver, kompetansekrav, tilretteleggingsmuligheter, arbeidsmiljø og rekrutteringsbehov. KAMen følger opp bedriften jevnlig, uavhengig om det er deltakere utplassert. Det er næringslivskontakt Anita Johansen som har rollen som KAM i Providor. Hun inngår også i et regionalt KAM-nettverk i Innlandet.

På bakgrunn av den informasjonen som kommer fram under kartleggingen leter KAMen etter aktuelle kandidater/deltakere som har den rette profilen med tanke på kompetanse og personlige egenskaper. Det er deltakerens faste jobbkonsulent ved Providor som kartlegger deltaker, og god kommunikasjon mellom KAMen og øvrige jobbkonsulenter er en nøkkelfaktor. Dersom Providor har kandidater som er en god match, etableres det en arbeidspraksis, med mål om at det skal bli en rekruttering. Dersom det finnes godt egnede deltakere, men som mangler noe kompetanse, kan Providor ta initiativ til å iverksette kompetansehevende tiltak i samarbeid med NAV.

Den som er deltakerens jobbkonsulent følger opp deltaker og arbeidsgiver på vanlig måte under hele prosessen, og forhandler fram en ansettelse, evt. i samarbeid med KAMen og NAV.

Fafo-rapporten om Ringer i vannet (Fafo-rapport 2015:23) viser at systematisk kartlegging og økt vekt på arbeidsgivernes behov gir større grad av varige ansettelser. NTNU Samfunnsforskning la i desember 2017 fram rapporten Arbeidsgivere og arbeidsinkludering som viser at 8 av 10 arbeidssøkere som får en mulighet til å vise seg frem gjennom Ringer i Vannet blir ansatt i bedriften.

Ringer i vannet har etter hvert utviklet seg til å bli en anerkjent metodikk for arbeidsinkludering, og fra 2019 prøver NAV selv ut metodikken i tre fylker

Providor har per 31.12.18 Ringer i Vannet-avtale med 37 virksomheter, noe som gjør oss til den "største" Ringer i Vannet-bedriften i regionen.

Totalt under NHO Innlandet er det inngått over 114 rekrutteringsavtaler i Hedmark og Oppland. I tillegg til de regionale avtalene er det per i dag på landsbasis i Ringer i Vannet inngått 54 nasjonale kjedeavtaler.

Samarbeid med andre virksomheter

Fordi vi ser at Ringer i vannet-metodikken fungerer, velger vi i all hovedsak å benytte denne metodikken også i samhandlingen med bedrifter som ikke er en del av NHO.

Vi har bevisst ikke inngått samarbeidsavtaler med bedrifter som forplikter oss til å ha deltakere utplassert i bedriften, men vi inngår i en del tilfeller samarbeidsavtaler for å forankre og avklare gjensidige forventninger. Vi tar ved utplassering alltid utgangspunkt i deltakers individuelle ønsker og behov. Det er et mål at utplasseringen skal ende opp med en ansettelse, dersom både arbeidsgiver og deltaker er fornøyd med hvordan ting fungerer, og arbeidsgiver har et rekrutteringsbehov.

Providor har per 31.12.18 totalt 33 samarbeidsavtaler i tillegg til de 37 RiV-avtalene.

Formell opplæring/kvalifisering og annen dokumenterbar kompetanse (realkompetanse)

Ingen av de skjermede tiltakene ved Providor tilbyr formell opplæring eller kvalifisering, men det er et mål at innhold i arbeidsforberedende trening skal kunne forberede til fagopplæring. Gjennom Læringsrommet tilbys noe formell opplæring i samarbeid med andre aktører.

Providor er medlem av Læringsnettverket i bransjeforeningen Arbeid & Inkludering, og har etablert Læringsrommet som en tilleggstjeneste til de skjermede tiltakene.

Gjennom Læringsnettverkets sertifiseringsordning er Providor godkjent innen følgende områder:

- Les- og skriv
 - Individuelt tilrettelagt kompensierende læring innenfor lese- og skrivevansker; herunder bruk og tilpasning av egnede IKT-hjelpemidler og programvare.
- Minoritetsnorsk
 - Individuelt tilrettelagt og praksisintegrert norskopplæring, gjerne i kombinasjoner med studier/ skolegang, eller konkrete arbeidssituasjoner.
- Læringsrommet
 - Lokalt støttet fjernundervisning. Elever og studenter får en sosial arena for sine studier, og en veileder vil være behjelpelig med logistikk, studieteknikk, planlegging og motivasjonsarbeid ved gjennomføring.
- Jobb og data
 - Arbeidsrettet dataopplæring

I tillegg har personalet kompetanse innen kartlegging og diagnostisering av basiskompetansevansker og gjennomført metodekurs i forhold til videregående opplæring.

Ved Læringsrommet kan deltakere følge fjernundervisning via NKI, NKS eller andre leverandører, samtidig som Providors pedagoger bistår med praktisk tilrettelegging, hjelp til å sette opp en studieplan og med tilbakemelding til NAV i forhold til bl.a. progresjon. Deltaker i Læringsrommet får tilgang til egen studieplass med dataverktøy ved bedriften. Læringsrommet tilbyr også dataopplæring i eBorger og Datakortet, og er godkjent testsenter for Datakortet.

For å få best mulig utbytte av basiskompetanseopplæringen er det viktig å finne et pensum som interesserer deltakeren. I løpet av året har flere benyttet teorien til førerkortet kl. B som pensum, da teorien viser seg å være vanskelig å tilegne seg for mange. Gjennom Læringsrommet har deltakere fått tilrettelagt opplæring og tett oppfølging på veien til teoriprøven. Vi benytter også "Nettlappen". Ved behov kan det utarbeides en pedagogisk spesialisterklæring som gir grunnlag for muntlig prøve.

Læringsrommet tilbyr arbeidsnorsk til deltakere med fremmedspråklig bakgrunn. Dette kan gjennomføres som undervisning og oppgaver knyttet opp mot tradisjonelle læreverker, kombinert med arbeidspraksis, eller som Migranorsk, et databasert norskopplæringsprogram.

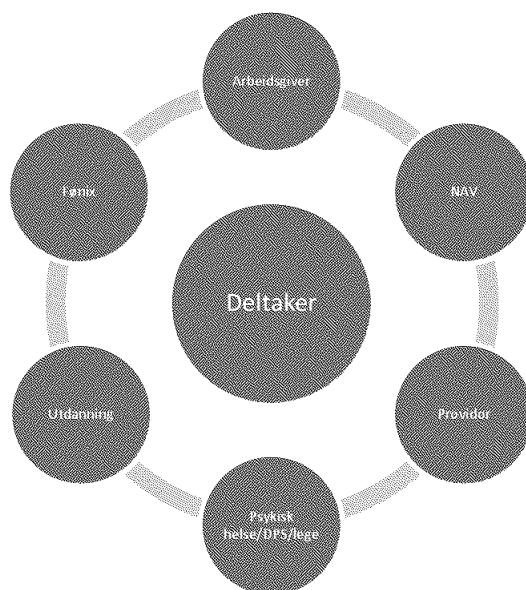
Læringsrommets tilbud er tilgjengelig for allmenheten, og ikke utelukkende for deltakere som kommer fra NAV.

Tverretattlig samarbeid/helhetlig oppfølging

Providor har et tett og nært samarbeid med flere ulike instanser for å kunne tilby deltakerne en mest mulig helhetlig oppfølging. Særlig tett er samarbeidet med NAV for å få til gode løsninger rundt den enkelte deltaker. De aller fleste deltakere er henvist fra NAV Ringsaker, men det kommer også mange henvisninger fra NAV Stange, samt enkelte henvisninger fra Hamar og Løten. Vi opplever at saksbehandlere er imøtekommende og stiller opp via telefon, e-post og

trekantsamtaler, slik at vi sammen med deltakeren finner den beste løsningen i hver enkelt sak. For deltakere i tiltaket Funksjonsvurdering har NAV Arbeidslivssenter vært en naturlig samarbeidspartner i tillegg til bedriften der den enkelte er ansatt.

I tiltaket Arbeidsforberedende trening gjennomføres det en felles startsamtale med NAV ved oppstart i tiltaket. Vi opplever at veileder i NAV strekker seg langt for å få gjennomført denne samtalen så tidlig som mulig, og erfaringen er at dette gir en god forventningsavklaring og en mer målrettet tiltaksgjennomføring. Tilbakemeldingene på dette er udelt positiv. I start samtalen avklares det bl.a. om andre aktører skal involveres. Deltaker står i sentrum for alt samarbeid.



Samarbeid med eksterne aktører er regulert i databehandleravtalen med NAV. Det gjør at det er NAV som avgjør i hvilke grad andre aktører skal involveres. Vi har i løpet av året samarbeidet med Psykisk Helsevern ved Sykehuset Innlandet i enkeltsaker. Flere av Providors deltakere er til utredning eller behandling ved DPS Hamar, og etter deres ønske har jobbkonsulent vært med til enkelte av disse samtalene. Vi har også hatt dialog med Sykehuset Innlandet avd. Sanderud og Løbakk om deltakere som har vært innlagt i løpet av tiltaksperioden. I forhold til Psykisk Helse i Ringsaker kommune er vi med deltakere på samtaler der det er ønskelig fra deltaker. I noen tilfeller har også representant fra Psykisk helse deltatt i trekantsamtaler eller ansvarsgruppemøter sammen med Provider, for å sikre en helhetlig oppfølging. Vi bistår også deltaker med å opprette kontakt med Psykisk Helse hvis deltaker selv ønsker dette.

I enkeltsaker samarbeider vi med den enkelte deltakers fastlege, for å få på plass en helhetlig oppfølging. Vi har også i mange tilfeller initiert trekantsamtaler med både fastlege og NAV til stede, da vi stadig opplever at deltakerne har sammensatte utfordringer. Det er da NAV som innkaller til samtalen. Nevropsykolog har også vært naturlige samarbeidspartnere i enkelte saker.

Vi samarbeider med Pleie- og omsorgstjenesten i kommunen i forhold til flere av arbeidstakerne i tiltaket VTA som bor i omsorgsbolig, eller har annen oppfølging. Vi er bl.a. med på ansvarsgruppemøter rundt enkelte deltakerne. Det er også deltakere i andre tiltak som har individuell plan fra kommunen og ansvarsgruppe rundt seg. I slike tilfeller deltar vi i ansvarsgruppe der det er ønskelig fra deltaker.

I forhold til realkompetansevurdering samarbeider vi med Hedmark fylkeskommune og videregående utdanning. Flere deltakere er i løpet av året realkompetansevurdert. I tillegg har vi hatt kontakt med ulike høyskoler vedrørende realkompetansevurdering og høyere utdanning.

Det samarbeides ellers, som allerede omtalt, mye med lokalt næringsliv som er positive til å ta inn deltakere i arbeidstrening/hospitering. Dette gjør at vi enklere kan gi den enkelte deltaker en interessant og tilpasset arbeidstrening. Arbeidsgiver blir en sentral samarbeidspartner i tiltaksløpet.

Alle tiltak fokuserer på helse, kosthold og ernæring. Vi samarbeider med Fønix treningssenter i Brumunddal om dette, og alle deltakere kan gratis delta på deres treningstilbud mens de er tilknyttet Providor. Deltakere kan også trene på Fønix CC Stadion på Hamar. Vi har felles trening med instruktør i gruppe en time per uke. Deltakelsen har variert noe, men en kjerne på 5-10 deltakere er med stort sett hver gang. Fønix kan også tilby mer skreddersydde programmer med utvidet veiledning, men dette må deltaker evt. betale for. Alle deltakere kan delta i temaundervisning i kosthold, ernæring og helse på Providor, og det er et mål at kantinen skal tilby sunn mat. Vi har bl.a. salatbar hver dag.

Uansett samarbeidspartner i den enkelte sak tilstreber vi å gi deltaker et helhetlig tilbud, og å knytte kontakt med andre instanser der det er hensiktsmessig. Vi legger stor vekt på å ha en avsluttende trekantsamtale med NAV og evt. andre instanser, før tiltak avsluttes, slik at deltaker sikres forutsigbarhet og videre oppfølging der det er nødvendig. Erfaringsmessig er overganger kritiske punkt med tanke på videre suksess. Å trygge overgangen øker for mange sjansen for at de klarer å gjennomføre det som er planlagt videre.

Samarbeid med NAV

Providor har et tett og godt samarbeid med NAV på flere nivåer. Vi opplever at samarbeidet er preget av åpen og løsningsorientert dialog, med mål om å finne gode løsninger.

Det gjennomføres startsamtaler der veileder i NAV, tiltaksdeltaker og jobbkonsulent ved Providor deltar i forbindelse med oppstart av tiltak. I Arbeidsforberedende trening er det et mål at dette skal gjennomføres i løpet av den første uken i tiltaket. Gjennom resten av tiltaksløpet gjennomføres slike trekantsamtaler hver tredje mnd., eller oftere ved behov. For deltakere i VTA gjennomføres trekantsamtale årlig. I øvrige tiltak etter avtale.

Fag- og utviklingsleder ved Providor Arbeid & Inkludering har hatt månedlige oppfølgingsmøter med tiltaksansvarlig ved NAV Ringsaker for å følge opp oversikt over deltakere, og evt. andre aktuelle saker. Controller ved NAV Hedmark marked og virkemidler har deltatt ca. annenhver gang. Han har også fulgt opp deltakeroversikt i forhold til de andre kontorene i regionen.

Det gjennomføres "faglige samarbeidsmøter" med fagansvarlige for NAV-kontorene i regionen, representanter for NAV Hedmark marked og virkemidler og fagansvarlige ved Providor. Planen er tre møter i året, i 2018 ble det imidlertid bare gjennomført møter i mars og oktober. I disse møtene fokuseres det på innholdet i tiltakene, samarbeid, og hvordan vi kan forbedre oss.

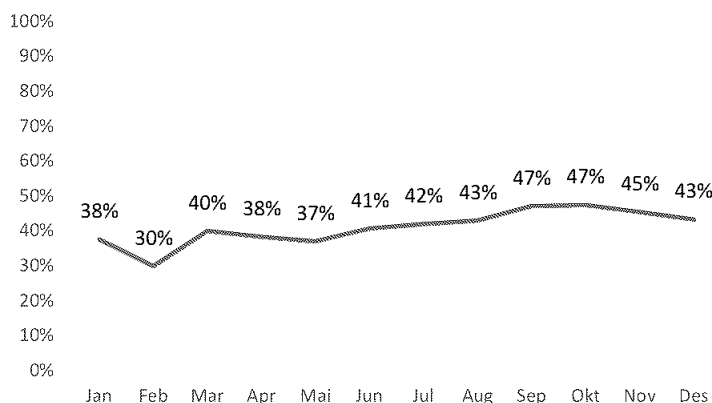
Det skal etter planen gjennomføres et årlig møte på ledernivå med daglig leder hos Providor, leder på NAV Ringsaker og leder av NAV Hedmark marked og virkemidler, men dette ble ikke gjennomført i 2018.

Resultater av arbeidsinkluderingsarbeidet

Ved årets slutt var 83 personer registrert i ulike tiltak ved Providor, en nedgang fra 100 ved utgangen av 2017. I løpet av året er det registrert at 119 deltakere startet opp og 139 deltakere er

avsluttet i ulike tiltak, inkludert AMO-kurs. Tilsvarende tall for 2017 var 277 deltakere som startet, og like mange som sluttet. Dette viser en betydelig nedgang i aktiviteten i løpet av året. En årsak er at det har vært mindre bruk av kortvarige tiltak som AMO jobbsøkerkurs.

Av de som ble avsluttet i løpet av året ble totalt 67 % avsluttet til jobb eller aktive løsninger, mot 76 % i 2017 og 66 % i 2016. Det har gjennom året vært særlig fokus på overgang til arbeid eller utdanning, særlig i AFT, men også i de øvrige tiltakene. Som grafen under viser har det vært en positiv utvikling gjennom året, selv om det er noe variasjon fra måned til måned.



Tabellen viser overgang til arbeid og utdanning i 2018 fra alle tiltak.

Det var totalt 31 personer som i 2018 med bistand fra Providor, fikk ny jobb, eller fikk bistand som gjorde at de klarte å beholde jobben etter lengre sykefravær. Dette var en nedgang fra 74 i 2017. Hovedårsaken til nedgangen er helt klart at antallet deltakere gjennom systemet er 50 % lavere enn året før, og at denne reduksjonen i stor grad er knyttet opp mot AMO jobbsøkerkurs som i 2017 hadde ca. 50 % overgang til arbeid. Det er interessant å se at av de som kommer i arbeid ble Lønnstilskudd fra NAV brukt som virkemiddel i ca. 10 % av sakene, som i 2017. Dette er særlig interessant fordi bl.a. regjeringen og NAV har lansert Lønnstilskudd som kanskje det viktigste virkemiddelet for å få flere personer med nedsatt arbeidsevne ut i arbeid. Vår erfaring er at det for våre deltakere er god matching og tett oppfølging av deltaker og arbeidsgiver som er avgjørende for å få til en ansettelse, ikke økonomiske incentiver. Videre følger en gjennomgang av resultatene for de ulike tiltakene.

Providor Arbeid & Inkludering

Arbeidsforberedende trening (AFT)

Arbeidsforberedende trening skal bidra til å prøve ut tiltaksdeltakerens arbeidsevne og til å styrke mulighetene for å få ordinært arbeid. Tiltaket skal gi et tilbud om arbeidsrettet opplæring og utprøving av arbeidsevne for personer med nedsatt arbeidsevne og sammensatte bistandsbehov. Målet er at 50 % av deltakerne avsluttes til arbeid eller utdanning.

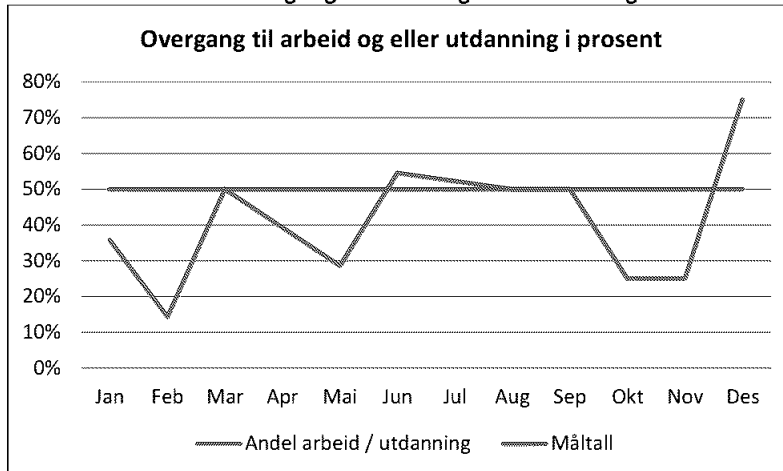
Providor har i løpet av året hatt en nedgang i antall plasser i tiltaket fra 54 i første kvartal, til 47 ut året.

Providor Arbeid & Inkludering startet opp med tiltaket AFT 1. juni 2017. Siden tiltaket har vært helt nytt for både NAV og Providor har vi brukt litt til på å "finne formen" på tiltaket, og hvem som var i målgruppen for tiltaket. Særlig de første månedene av 2018 ble mange deltakere avsluttet fordi de ikke fylte kravet til 50 % aktivitet i tiltaket. Mange ble derfor avsluttet pga. sykdom. Selv om det fortsatt dukker opp utfordringer underveis, virker det som om NAV i løpet av året har blitt bedre til å henvise deltakere som er i målgruppen for tiltaket.

Sluttårsaker for AFT:

- 78 deltakere avsluttet totalt i løpet av året
 - 34 % avsluttet til jobb eller utdanning (mål 50 %)
 - 19 % jobb, 15 % utdanning
 - 19 % andre aktive løsninger
 - 46 % passive løsninger

Tabellen under viser overgang til arbeid og/eller utdanning måned for måned.



Da det enkelte måneder er få som har sluttet kan dette få store utslag i prosent.

Andre nøkkeltall

- Gjennomsnittlig oppholdstid i tiltaket: 7 mnd.
- 47 % av deltakere i AFT er/ har vært i utplassering (ekstern praksis) i løpet av tiltaket
- 32 % var i ekstern utplassering innen målet på 4 mnd.
- Det gikk i gjennomsnitt 90 dager til utplassering (mål fra NAV 120 dager)

Arbeidstrening i ordinær virksomhet

Målet fra NAV er at alle deltakere i AFT skal ha arbeidstrening i en ordinær virksomhet innen fire mnd. Våre tall for 2018 viser at det var tilfelle for bare 32 %. Ordinære bedrifter er for Providor førstevalget ved utplassering fra dag en i tiltaket, men vi ser at enkelte deltakere trenger lang tid på å tørre å ta i mot tilbud om ekstern arbeidstrening. Totalt for alle som har sluttet har bare 47 % vært utplassert i ekstern arbeidstrening, uavhengig av når i tiltaket dette har blitt gjennomført.

Forklaringene på dette er sammensatt, men for noen er helsesituasjonen slik at de aldri tør å prøve seg eksternt. Tallene viser at 27 % av de deltakerne som ble avsluttet i tiltaket i 2018 sluttet før de hadde vært i tiltaket i fire mnd., og de aller fleste av disse kom aldri så langt som til arbeidstrening i ordinært arbeidsliv. Av de som sluttet innen fire mnd. i tiltaket sluttet 29 % fordi de skulle søke utdanning. Målet med tiltaket var da oppnådd, selv om de ofte ikke har vært i arbeidstrening.

For de som var i ekstern arbeidstrening gikk det i gjennomsnitt bare tre mnd. til første utplassering, vel under kravet fra NAV på fire mnd.

Helsemessige utfordringer

Vi har i løpet av året opplevd at mange har for store helsemessige utfordringer til å klare å gjennomføre tiltaket. Det er bl.a. et krav om 50 % tiltaksdeltakelse senest etter fire uker i tiltaket, noe som blir utfordrende for mange.

- Av 78 deltakere som er avsluttet i løpet av 2018 er 10 (13 %) avsluttet innen 4 mnd. da de har vært for dårlige helsemessig til å delta i tiltaket
- Totalt 34 personer, eller 44 % av alle som har sluttet i tiltaket, har sluttet pga. helsemessige utfordringer:
 - 5 avsluttet til medisinsk behandling
 - 17 til sykdom/rehabilitering
 - 12 til å søke uføreytelse

Vi stiller spørsmål om det hadde vært mulig å avklare en del disse helseutfordringene med en bedre kartlegging i forkant av henvisningen, slik at deltakere ikke påføres et unødvendig nederlag ved ikke å mestre tiltaket.

Varig tilrettelagt arbeid (VTA)

Gjennom tiltaket varig tilrettelagt arbeid tilbyr Providor arbeidsplasser til personer som mottar uføretrygd. Gjennom arbeid i en av bedriftens avdelinger eller i en ekstern samarbeidsbedrift får arbeidstakerne en jobb å gå til der arbeidsoppgavene tilpasses den enkeltes funksjonsnivå. Jobbkonsulenter, avdelingsledere og arbeidsledere tilbyr tett veiledning og oppfølging. Deltakerne i dette tiltaket er ansatt i bedriften.

I samarbeidsavtalen med NAV er det mål om at tiltaksplassene til en hver tid skal være fullt utnyttet. I løpet av 2018 har tre deltakere sluttet i tiltaket. En sluttet pga. helsesituasjonen. En sluttet for å gå over i annet arbeid med bonuslønn. En sluttet for å begynne i ordinært lønnet arbeid. Dette gir en overgang til arbeid på 67 %.

Providor har i mange år hatt 23 plasser i tiltaket, men fikk fra desember 2018 tre ekstra plasser. Per 31.12 er det 27 deltakere som deler på 23 plasser i tiltaket. Tre deltakere sto på venteliste (søkt inn i desember), med planlagt oppstart etter nyttår.

Et annet mål i samarbeidsavtalen er å ta i bruk eksterne plasser også i VTA, samt å vurdere deltaker for eksterne plasser/overgang til VTA i ordinær virksomhet. Dette er bl.a. tatt opp med deltakerne i tiltaket i medarbeidersamtalen.

I 2017 hadde 14 % av VTA-deltakere sine arbeidsoppgaver i ekstern bedrift, men med tett oppfølging av jobbkonsulent ved Providor. Dette er noe vi har jobbet videre med i 2018, og andelen har variert i løpet av året. I januar var 12 % ute i ekstern bedrift, i februar økte det til 23 %, og i april til 31 %. Økningen i april hadde sammenheng med salg av Reklametrykk til Lunna, da de som jobbet på denne avdelingen fortsatte sitt arbeid hos ny eier. Andelen var imidlertid høyest i september og oktober da den økte til 35 %. I desember var den på 30 %, noe som skyldes ny deltaker i tiltaket, samt at en av de som var eksternt bestemte seg for å gå tilbake til Jobbfrukt.

Læringsrommet

Læringsrommet er organisert som en del av Providor Arbeid & Inkludering. Gjennom Læringsrommet tilbyr vi datakortopplæring, nettstudier m. støtte, førerkortteori, minoritetsnorsk og tilrettelagt lese-, skrive- og matematikkopplæring. Deltakere som sitter på Læringsrommet er henvist til utdannings- eller opplæringstiltaket av NAV, eller benytter tilbudet på Læringsrommet som en del av tiltaket AFT. Dette har i 2018 særlig vært deltakere som har hatt behov for støtteundervisning i teorien til førerkortet klasse B, som for mange er en viktig brikke å få på plass for å øke mulighetene på arbeidsmarkedet, og deltakere som kombinerer norskopplæring med praksis.

I løpet av året er 19 deltakere avsluttet på Læringsrommet (uten deltakere fra AFT), en liten økning fra 16 i 2017. Hele 84 % av de som har avsluttet går videre i arbeid, annen utdanning eller andre aktive løsninger. 16 % ble avsluttet pga. sykdom.

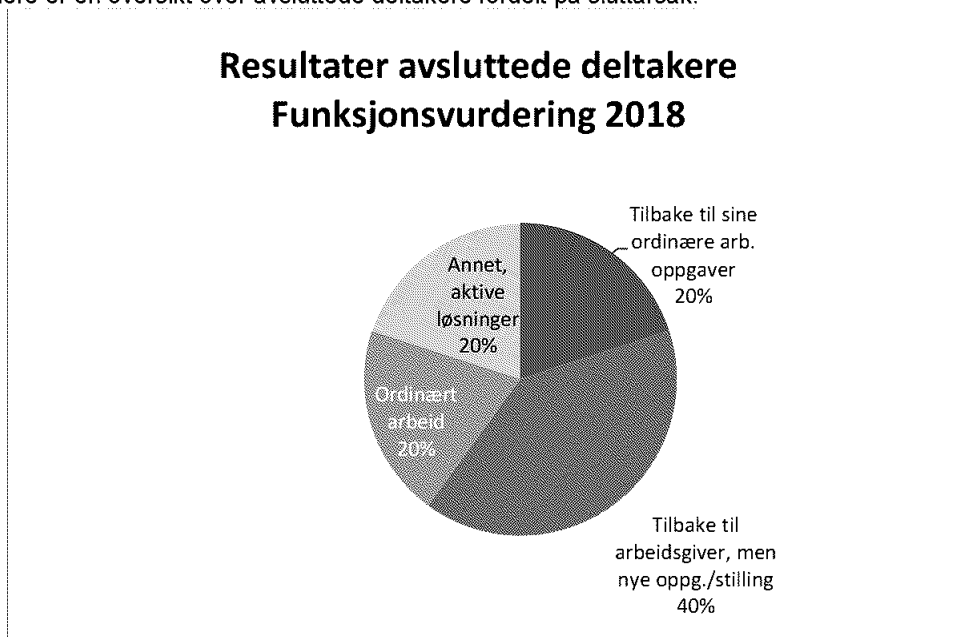
Provider Kurs & Kompetanse

Funksjonsvurdering

Funksjonsvurdering i IA-bedrift er et tilbud til bedrifter som har behov for hjelp i forhold til sykmeldte arbeidstakere der mye allerede er prøvd. Det er arbeidsgiver som bestiller tjenesten, men bedriften kan få refundert utgiften fra NAV Arbeidslivssenter dersom den er en del av IA-avtalen. Bedrifter som ikke har inngått IA-avtale kan også bestille tjenesten, men betaler da for tjenesten selv. Selve tiltaket går over seks uker hvor vi gjennom en grundig kartlegging av deltaker igjennom samtaler, veiledning og arbeidsutprøving kommer frem til en konklusjon og anbefaling for veien videre. Det er et tett samarbeid med arbeidsgiver gjennom hele prosessen og tiltaket avsluttes med felles gjennomgang av sluttrapporten hvor anbefalinger og mulige tiltak videre vurderes, enten den ansatte skal fortsette hos opprinnelig arbeidsgiver, eller se seg om etter en ny karriere.

Provider startet arbeidet med å markedsføre tjenesten i 2010, og har nå jobbet seg opp til å bli en relativt kjent leverandør av dette tiltaket. I 2018 har vi hatt 10 deltakere i tiltaket, en nedgang fra 18 i 2017. Av disse gikk totalt 80 % ut i jobb etter avsluttet tiltak. 60 % av deltakerne fortsatte hos opprinnelig arbeidsgiver, men da med enkelte tilpasninger i forhold til ordinære arbeidsoppgaver eller med helt andre oppgaver. 20 % kom i arbeid hos ny arbeidsgiver. 20 % endte opp med andre aktive løsninger, som henvisning til tiltakene Avklaring og Arbeidspraksis via NAV.

Videre er en oversikt over avsluttede deltakere fordelt på sluttårsak.

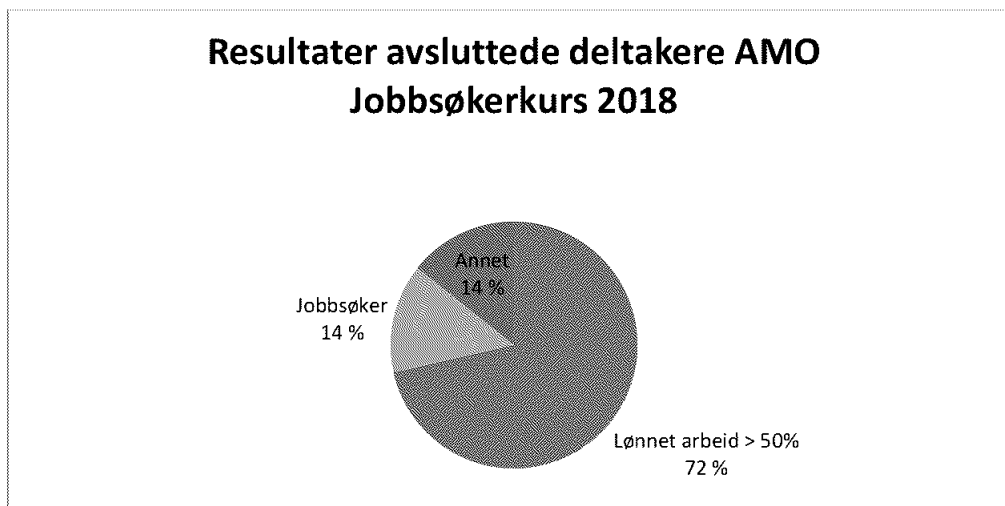


AMO Jobbsøkerkurs

Provider vant i juni 2016 NAV Hedmarks anbudskonkurranse om å levere to-ukers jobbsøkerkurs i hele Hedmark. For året 2017 leverte vi fem kurs, mens det i 2018 har vært avrop på kun to kurs. Dette som følge av at NAV ikke har prioritert midler til AMO-kurs.

Det første kurset ble levert i april og alle deltakerne som gjennomførte kurset ble kontaktet ni uker etter sluttdato for rapportering av status til NAV. 72 % er i jobb eller utdanning på måletidspunktet. Vi vet også at flere har fått jobb i etterkant av dette.

Det andre kurset som ble gjennomført var et kurs som inngikk i et lengre avklarings- og oppfølgingsløp i regi av NAV Ringsaker. Disse deltakerne fortsatte videre i dette løpet etter endt kurs, og er ikke med i rapporteringen over resultater.



AMO Norskopplæring

På forespørsel fra NAV utarbeidet og gjennomførte Providor et norskkurs for deltakere som var i arbeidstrening i regi av NAV våren 2017. Resultatene var gode, og viste at 71 % kom i jobb.

NAV tok på ny kontakt høsten 2017 med ønske om et nytt kurs, men med noen endringer basert på evalueringen av det første kurset. Providor gjennomførte denne gangen all kartlegging og bidro også med å skaffe til veie arbeidstreningss plass. 8 av 9 deltakere gjennomførte kurset i perioden 04.12.17 – 05.04.18. Etter endt kurs hadde 13 % status som jobbsøker, 88 % var i andre aktive løsninger, hovedsakelig fortsatt arbeidstrening.

Forbedringsarbeid, metodeutvikling og organisering

Fagutvikling både når det gjelder kvalitet og metode er noe som ses på som viktig i Providor, og som det jobbes med kontinuerlig. Dette året har vært det første hele året med tiltaket Arbeidsforberedende trening (AFT), og gjennom året har vi brukt tid på at dette skulle finne sin form. Dette har vi bl.a. gjort i tett samarbeid med NAV. Styrkebasert tilnærming med metoden Appreciative Inquiry er fortsatt den metodikken som benyttes. Sammen med karriereveiledning danner dette en god faglig plattform.

Strategiarbeid

Gjennom 2017 ble det jobbet mye med strategiplanen for Providor Arbeid & Inkludering for perioden 2017 - 2020. Visjonen er at Providor skal være landets ledende og mest innovative arbeidsinkluderingsbedrift. Hovedmålet er at Providor skal bidra til å få flest mulig i arbeid.

Dette skal oppnås gjennom følgende delmål

- Vi skal nå mål i samarbeidsavtalen med NAV
- Vi skal være en attraktiv samarbeidspartner
- Vi skal levere tjenester av god kvalitet
- Vi skal ha en sunn økonomi
- Vi skal ha omdømme som en spennende og innovativ virksomhet

I 2018 ble denne strategien konkretisert i en virksomhetsplan for perioden 2018/2019.

Det er også igangsatt et strategiarbeid for Providor Kurs & Kompetanse, men pga. stadige endringer er dette ikke slutført.

Fagsamarbeid med NAV

Som en del av utviklingsarbeidet avholdes det årlig samarbeidsmøter med NAV med fokus på fagutvikling to-tre ganger i året. Dette er en fin arena for å ta opp hva som fungerer, og hva som kan forbedres, for å øke kvaliteten på tjenestene slik at flere deltakere kommer i arbeid eller utdanning. Samarbeidsrutiner og kommunikasjon er noe av det som har vært på agendaen i tillegg til informasjon om innhold og organisering av ulike tiltak.

Utviklingsarbeid

I januar arrangerte vi en fagdag med fokus på innovasjon. Målet var å se hvordan kan vi bruke vår kompetanse på en bedre måte opp mot både nye og eksisterende målgrupper. Dagen ble gjennomført med mye engasjement, og i etterkant ble det nedsatt flere prosjektgrupper som jobbet videre med de idéene som kom opp. Det ble bl.a. gjennomført innsiktsintervjuer med ulike grupper, for å se om det var et marked for våre tjenester. Dette var arbeid som ble gjort i tillegg til ordinære oppgaver, og det varierte hvor mye innsats som ble lagt ned. Kort oppsummert kan vi si at det er et behov for mye av det vi kan tilby, men utfordringen er å finne finansiering. Det har i liten grad kommet noen konkrete tiltak ut av dette arbeidet, men vi har fått mye nyttig innsikt som vi tar med oss videre.

Organisering

I løpet av 2018 har antallet tiltaksplasser blitt redusert. Det har medført at antall ansatte i konsernet Providor har blitt redusert fra 23 til 15. Nedbemanningen skjedde i hovedsak i løpet av første halvår, og prosessen har naturlig nok påvirket hele kollegiet. Nedbemanningen har rammet alle deler av konsernet.

Færre hender gjør at vi må jobbe smartere for å utnytte den samlede kompetansen på best mulig måte. Dette er styrkebasert tilnærming i praksis, og noe vi opplever at vi i stor grad lykkes med. De ansatte er delt inn i to team som møtes hver annen uke. Dette er med på å sikre at alle får tilgang til bredden av kompetanse.

Student i praksis

I løpet av året har vi også i noen uker hatt en student fra Høgskolen i Innlandet på Lillehammer i praksis hos oss. Dette var en pedagogikkstudent som ønsket å se på hvilke pedagogiske tilnærminger vi bruker i vårt arbeid. Dette var første gangen vi tok i mot en student, og det var en positiv erfaring for alle parter. Det var bl.a. positivt for oss som jobber i Providor, fordi det gjør at vi får et mer bevisst forhold til hva vi gjør og hvorfor vi gjør det. Studenten ga også tilbakemelding om at oppholdet var nyttig og lærerikt.

Fokus på arbeidsinkludering

Providor har som mål å få flest mulig i arbeid. For å nå dette målet er vi avhengige av å ha et godt samarbeid med lokalt næringsliv. Det har vi hatt gjennom flere år, men fokuset øker stadig, og er en viktig del av Providors strategi.

I januar 2018 lanserte regjeringen begrepet Inkluderingsdugnaden som en del av Jeløya-plattformen, og tanken er at det er et felles samfunnsansvar å inkludere flere i arbeidslivet. På oppstartkonferansen for Inkluderingsdugnaden 20.06.18 sa Erna Solberg at 1 av 5 nordmenn mellom 20 og 66 år står utenfor arbeidslivet – og dette er en stor samfunnsmessig utfordring.

Gjennom året har vi i Providor hatt to større arrangement med fokus på samarbeidet med næringslivet og inkluderingsdugnaden. Et frokostmøte for næringslivet i april, i samarbeid med Ringsaker kommune, og konferansen Inkluderingsdugnaden Innlandet 14. november.

Frokostmøte for næringslivet

I samarbeid med næringsavdelingen i Ringsaker kommune inviterte vi næringslivet til et frokostmøte 10. april. Målet med møtet var todelt, vi ønsket å informere om våre tilbud som funksjonsvurderinger, prosessledelse og kurs, og vi ønsket å knytte nye kontakter med tanke på arbeidstrening og formidling til arbeid.

I tillegg til at vi informerte om Providors tilbud, informerte NHO Innlandet om Ringer i vannet. Terje Frydenlund informerte om Gaupen-Henger, og fortalte om hvordan de samarbeider med Providor om rekruttering. Svein Åge Myrbekk fra ASKO Brumunddal fortalte om hvordan de har samarbeidet med Providor, bl.a. i forhold til funksjonsvurderinger og kompetanse pluss. Det som nok gjorde sterkest inntrykk var en deltaker i AFT som selv har vært næringslivsleder i kommunen, og som fortalte sin historie om det å stå utenfor.

Arrangementet ble kunngjort på kommunens og Providors Facebook-sider, og på kommunens næringslivsside. Det var ca. 20 næringslivsledere som møtte, i tillegg til representanter for arrangørene.

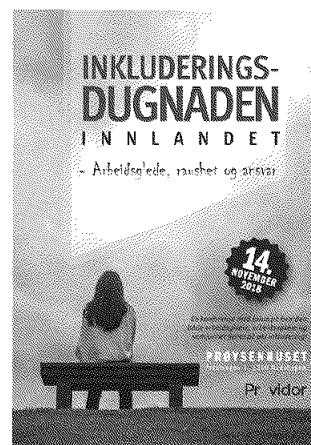


Inkluderingsdugnaden Innlandet – Arbeidsglede, raushet og ansvar

For å rette ytterligere fokus på behovet for at alle må bidra for at vi sammen skal lykkes med inkluderingsarbeidet valgte vi å arrangere en konferanse med fokus på inkludering. Konferansen ble avholdt på Prøysenhuset 14. november.

Foredragsholdere var:

- Morten Bakke – Statssekretær i Arbeids- og sosialdepartementet
- Jon Kristiansen – Regiondirektør NHO Innlandet
- Kenneth Stien – Direktør i Arbeid & Inkludering i NHO service og Handel
- Asle Hermansen – Lærlingansvarlig i Veidekke entreprenør
- Anja Søberg – Avdelingsdirektør ved NAV Arbeidslivssenter
- Frode Mosether – Driftssjef, Optimera Rudshøgda
- Heidi Ropphaugen – Tidligere tiltaksdeltaker ved Providor, nå ansatt i Næringsbanken
- Marco Elsafadi – "Relasjonshøvding", tidligere basketballspiller, ungdomsarbeider m.m.
- I tillegg deltok ledere og tiltaksdeltakere fra Bakehuset



Konferansen hadde ca. 80 deltakere, hovedsakelig fra arbeidsinkluderingsbransjen og NAV, men også fra næringslivet. Vi hadde imidlertid håpet på langt større deltakelse fra næringslivet, fordi det er de som er nøkkelen til økt inkludering. I evalueringen av konferansen ser vi at markedsføringen kunne vært bedre. Vi valgte også å ta betalt for deltakelsen, i motsetning til tidligere ungdomskonferanser som har vært gratis. Dette kan også ha medvirket til lavere deltakelse enn tidligere år.



Produksjonsavdelingens satsingsområder

I våre produksjonsavdelinger prøver i den grad vi kan, å tilrettelegge for den enkelte deltakers behov, ferdigheter og ønsker. Vi jobber etter et prinsipp om stadig å forbedre oss. Dette gjelder både produksjonstilpasninger, tekniske løsninger, kundebehov og behov for den enkelte deltaker.

For å kunne gi deltakerne et så godt som mulig tilbud, bestreber vi hele tiden å tilnærme oss det «ordinære» arbeidsliv. Dette gjør vi gjennom å stille de samme kravene til produktivitet, oppmøte, kvalitet, normer og regler i arbeidslivet. Men, med individuelle tilpasninger i et skjermet miljø.

Sammenlignet med ordinære bedrifter, konkurrerer vi på like vilkår. Pris, service, leveringstider og kvalitet er avgjørende for å kunne være konkurransedyktige.

Produksjonen har videreført arbeidet med implementering av LEAN, som produksjonsleder startet med i 2015. Vi ser at dette fortsetter å gi gode resultater i form av en smidigere produksjon, med høyere fokus på kvalitet, og utviklingsarbeid. Det har vært gjennomført kvartalmessige LEAN-møter som deltakerne har deltatt på. Dette har vært positivt for deltakerne og viktig for implementeringen av systemet.

Vi utarbeider hvert år salgs- og markedsplaner, samt budsjetter for hver enkelt avdeling. Dette følges opp i månedlige møter.

I 2018 har hoved satsingsområdene for produksjon vært:

- Være en attraktiv utprøvnings- og treningsarena for våre tiltak og deltakere
- Tilstrebe et reelt arbeidsmiljø
- Økonomisk styring
- Øke markedsandelene på hver enkelt avdeling
- Økt fokus på kundens behov



Grunnet selskapets økonomiske situasjon og satsning på å få deltakere ut i eksterne og mere hensiktsmessig arbeidspraksis, ble det på styremøtet 24.10.2017 besluttet at Reklametrykkavdeling skulle avvikles i løpet av første halvår 2018. Reklametrykkavdelingen ble solgt til Lunna as, med overtakelse 01.04.2018.

Brukermedvirkning og evaluering

Providor legger stor vekt på hvordan brukerne opplever det tilbudet de får ved bedriften. Deltakere som er avsluttet i 2018 har fått tilbud om å besvare en elektronisk brukertilfredshetsundersøkelse etter at tiltaket er avsluttet og sluttrapporten gjennomgått.

Dokumentet "Rettigheter og plikter" gjennomgås med deltakeren i løpet av de første dagene i tiltaket, og senere ved behov. Heftet inneholder alt fra arbeidsreglement og samtykkeskjemaer til branninstruks og klageskjema. Klageskjema ligger også tilgjengelig i resepsjonen, og deltakere blir informert om hvor de kan henvende seg dersom de ønsker å klage.

Maler for aktivitetsplan, statusrapport og sluttrapport legger til rette for å involvere deltakerne i egen prosess. Deltaker må bl.a. definere hva han/hun ser på som livskvalitet, og deltaker må selv bidra med en egen vurdering til sluttrapporten. Det legges stor vekt på at deltaker selv må være den ledende i å følge opp sin egen aktivitetsplan, og denne revideres med jevne mellomrom i henhold til arbeidsrutinen for det enkelte tiltak.

I tillegg til evaluering av tilbudet fra deltakere legger systemet for benchmarking i arbeids og inkluderingsbransjen (BATT) også opp til evalueringer av tilbudet blant ansatte i NAV samt Providors egne ansatte. Videre følger resultatet av de ulike undersøkelsene. Det er interessant å se at det ikke er svært store forskjeller i oppfatningen av tilbudet mellom deltakere, NAV og Providor, men det er viktig å ta tak i de kommentarene som kommer fram for å videreutvikle tilbudet.

Deltakere oppfordres til å svare på brukerundersøkelsen, men det er mange som ikke benytter seg av denne muligheten. Det er gledelig å se at gjennomsnittresultatet for alle tiltak viser en positiv utvikling.

Det gjennomføres separate undersøkelser for hvert enkelt tiltak.

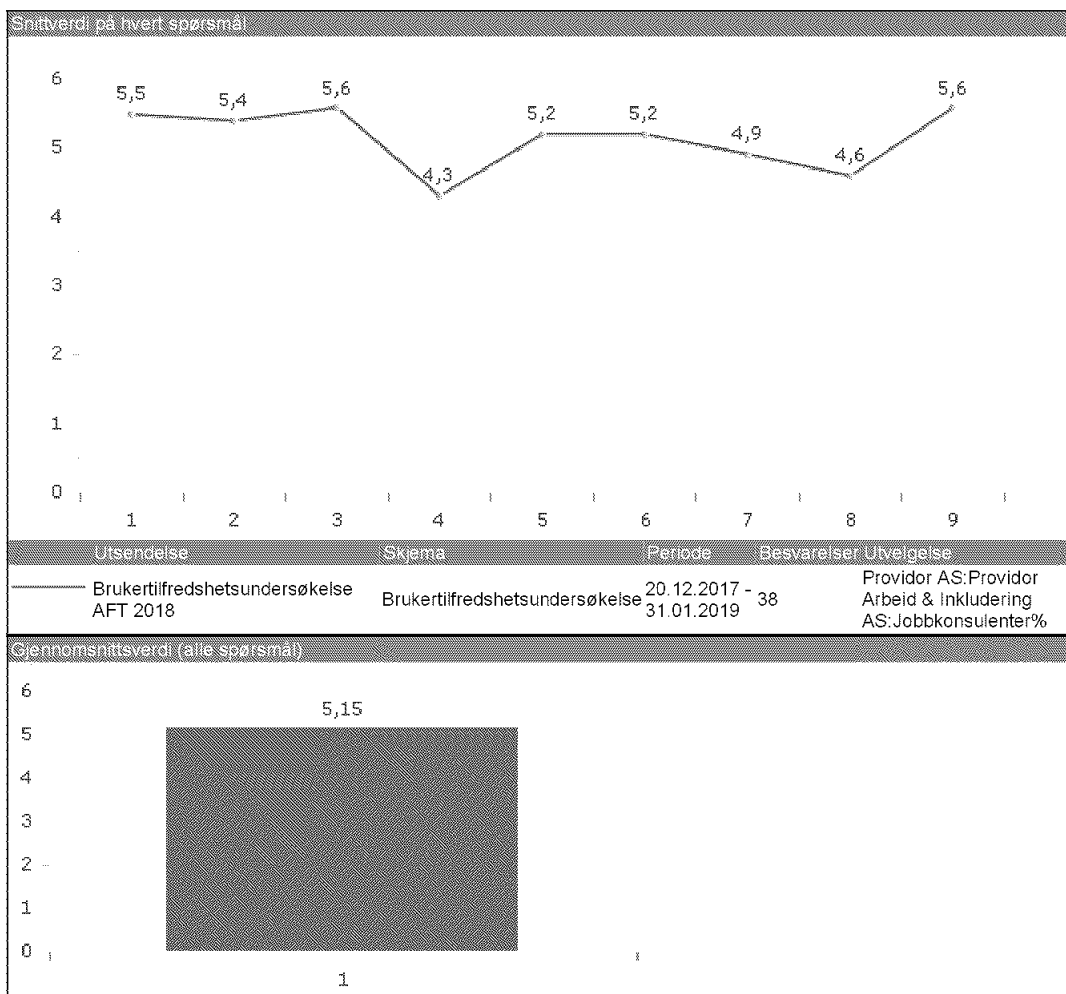
De spurte har svart på følgende spørsmål:

| Nummer | Spørsmål |
|--------|--|
| 1 | Synes du at du har fått god informasjon av Providor om den tjenesten du får eller har fått? |
| 2 | Har Providor gitt deg informasjon om dine rettigheter og plikter som tiltaksdeltaker eller arbeidstaker i bedriften? |
| 3 | Hvor fornøyd er du med hjelpen du har fått fra jobbkonsulenten? |
| 4 | Vet du hvordan du skal klage hvis du er misfornøyd med noe ved tilbudet du får i bedriften? |
| 5 | Har du vært med på å utforme innholdet i din egen plan for tiltaket (aktivitetsplan og/eller veikart)? |
| 6 | Synes du at tiltaket har vært/er tilpasset deg og dine behov? |
| 7 | Opplever du at Providor hjelper deg nærmere jobb og arbeidslivet? |
| 8 | Har tiden hos Providor vært med på å gi deg bedre livskvalitet? |
| 9 | Er du samlet sett fornøyd med Providor? |

På de kommende sidene presenteres resultatet av de ulike undersøkelsene:

Brukerundersøkelse Arbeidsforberedende trening

AFT er det største tiltaket ved Providor. I 2017, da vi startet opp med tiltaket, ble gjennomsnittsverdien for de som besvarte undersøkelsen 4,98. I 2018, det første hele driftsåret har gjennomsnittsverdien økt til 5,15 av 6.



| Nummer | Spørsmål med kommentarer |
|--------|--|
| 1 | I hvor stor grad synes du at du har fått god nok informasjon av Providor om den tjenesten du får eller har fått? <ul style="list-style-type: none"> - Har fått bra med informasjon hele veien på Providor. - God dialog med mine veiledere hele tiden |
| 3 | Hvor fornøyd er du med hjelpen du har fått fra jobbkonsulenten? <ul style="list-style-type: none"> - Jeg er veldig fornøyd med all hjelpen jeg har fått. Jobbkonsulenten har alltid vært tilgjengelig og aldri vært vanskelig å få tak i. - Det har vært helt vesentlig for min fremgang på jobb i Næringsbanken at jeg har hatt mine gode hjelpere hos Providor |
| 4 | I hvor stor grad vet du hvordan du skal klage hvis du er misfornøyd med noe ved tilbudet du får i bedriften? <ul style="list-style-type: none"> - verbalt så er ikke dette et problem. om det hadde vært klager jeg måtte utgjort skriftlig så vet jeg ikke hvordan, men regner med at jeg hadde fått hjelp med det om det hadde trengtes. - Nei da dette ikke har vært aktuelt |

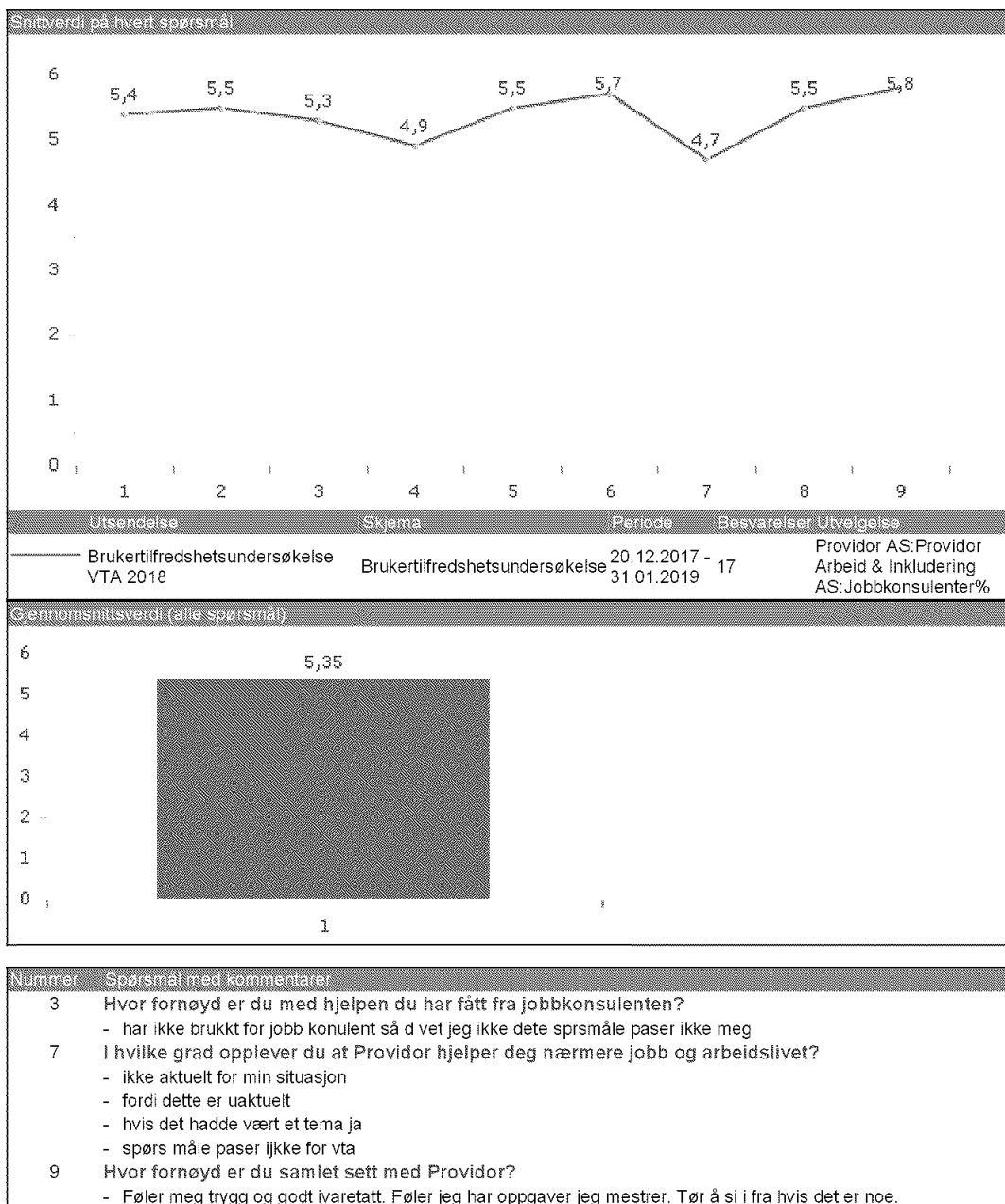


- 5 I hvor stor grad har du vært med på å utforme innholdet i din egen plan for tiltaket (aktivitetsplan og/eller veikart)?
- Jeg har fått gjort alt selv med hjelp og veiledning som har passet meg som person. Jobbkonsulenten er veldig fiink til å se personen jeg er og hva jeg ønsker.
 - ja laget mine egen arbeidsplass :)
- 6 I hvor stor grad synes du at tiltaket har vært/er tilpasset deg og dine behov?
- Topp !!
- 7 I hvilke grad opplever du at Providor hjelper deg nærmere jobb og arbeidslivet?
- Hadde det ikke vært for mine store helseutfordringer så hadde tiltaket mest sannsynlig endt opp med at jeg kunne blitt ansatt ved bedriften jeg var i tiltak ved. Er ikke noe Providor kunne vært bedre på tror jeg, men min egen helse.
 - Hjelper til med å få avklart arbeidsevnen.
 - jeg har helt klart fått oppleve hvordan arbeidslivet er i forhold til hva jeg allerede kunne. i mitt tilfelle var dette svært lite. på grunn av psykiske grunner så står min arbeidssituasjon stille. kun tiden vil vise hvordan det vil bli fremover.
 - Providor har hjulpet meg med å innse at det jeg selv ønsker er greit. Og jobbkonsulenten jeg har hatt har vært veldig behjelpelig med å finne ut hva jeg kan gjøre med den kompetansen jeg har fra før. Og med hjelpen jeg har fått dette året har gjort at jeg er nærmere arbeidslivet nå enn det jeg var for bare ett år siden.
 - Det har hele tiden vært målet og blitt minnet på det
 - Jobb og arbeidsliv er ikke aktuelt på det nåværende tidspunkt. Men Providor har hjulpet meg til å kartlegge min arbeidsevne på en god måte.
- 8 I hvilke grad har tiden hos Providor vært med på å gi deg bedre livskvalitet?
- Har vært behjelpelig med å få meg ut blant folk. Det er positivt. Det negative er at livskvaliteten har gått ned i takt med medisinnntaket
 - Helt super oppfølging.
 - Helt klart JA:)
 - absolutt. jeg har fått testet mine kvaliteter i arbeidslivet og funnet ut hvordan dette påvirker meg i forhold til min psykiske tilstand. denne erfaringen vil jeg selvfølgelig ta med meg.
 - Providor har hjulpet meg masse. Ikke bare med å få meg nærmere arbeidslivet men også bedre selvtillit og selvinnsikt. Jeg har hatt det veldig bra hver gang jeg har vært på Providor, om det så har vært et møte eller kurs.
 - Ja det å få en jobb. en identitet er veldig viktig for selvfølelsen
 - Selve tiltakene har gitt midre livskvalitet pga veldig økte smerter hos meg, men på sikt så kan det være med på å gi meg bedre livskvalitet.
 - Dessverre har tiden hos Providor bidratt til dårligere livskvalitet på det nåværende tidspunkt, men det var helt nødvendig for å få kartlagt min arbeidsevne.
- 9 Hvor fornøyd er du samlet sett med Providor?
- Bedre sted finnes vel ikke:)
 - providor har gitt meg mange muligheter og erfaringer jeg kommer til å ta nytte av. providor har gjort en bra jobb med tett oppfølge og støtte.
 - Jeg er veldig fornøyd med Providor. Menneskene som jobber der er flinke i jobben sin og tar alle som dem er. Det er alltid et smil å få når man stikker hodet innom.
 - TAKK :) for all hjelp



Brukerundersøkelse Varig tilrettelagt arbeid

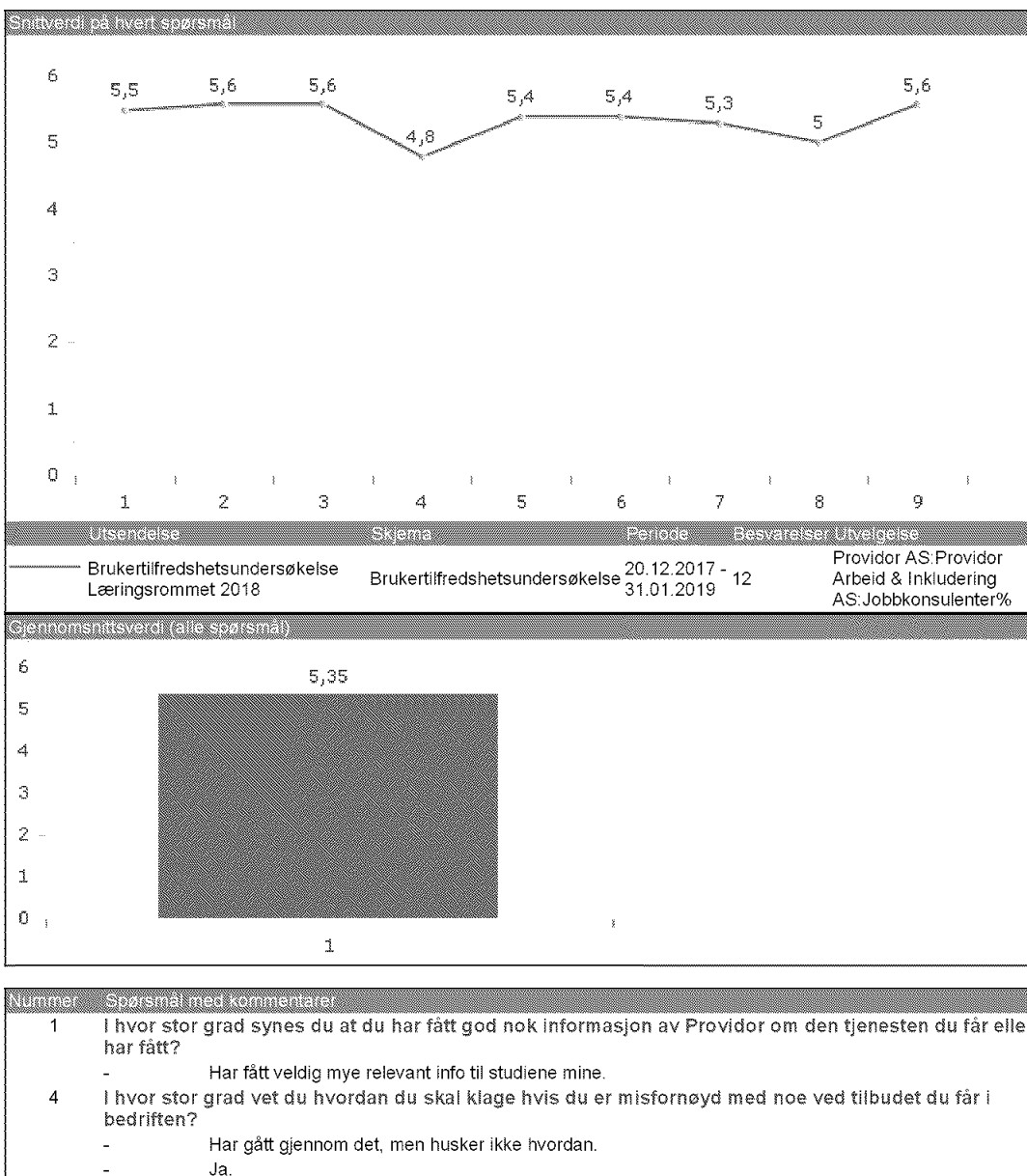
Deltakere i VTA svarer på denne undersøkelsen en gang i året. I 2017 var gjennomsnittsverdien 5,42 av 6. I 2018 viser resultatet en liten nedgang til 5,35 i snitt. Det er imidlertid gledelig å se at det har vært en stor økning i antall besvarelser fra 11 i 2017 til 17 i 2018.





Brukerundersøkelse Læringsrommet

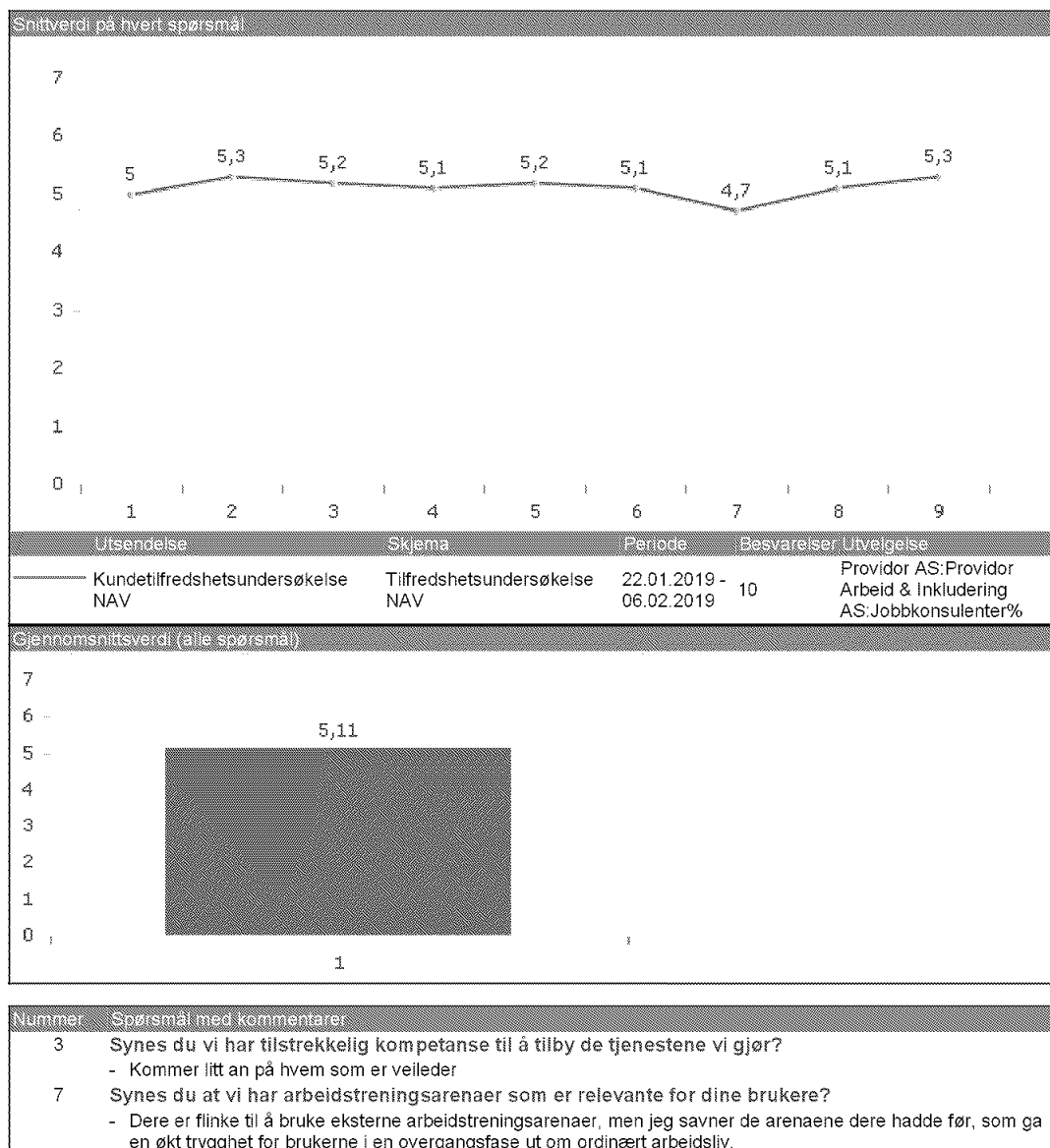
For læringsrommet har antall besvarelser på brukerundersøkelsen økt fra 8 i 2017 til 12 i 2018. Det er en gledelig utvikling. I tillegg har gjennomsnittsverdien for de som har svart økt fra 4,92 til 5,35.





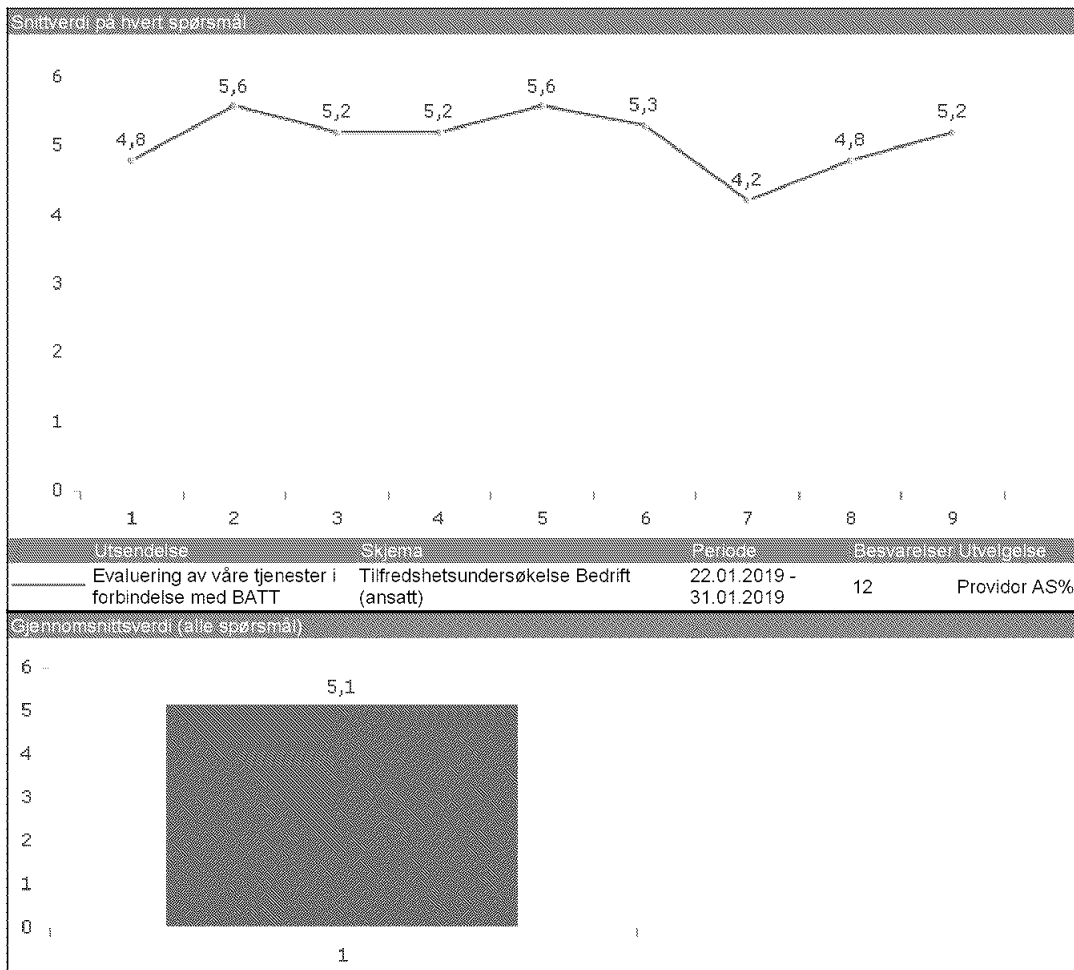
Kundeundersøkelse – NAV

Det er i løpet av året også gjennomført en kundeundersøkelse blant ansatte ved NAV Ringsaker, Stange og Løten. Gjennomsnittsverdien ble 5,11 av 6 mot 5,07 i 2017 og 4,9 i 2016.



Ansattes vurdering av tilbudet

De ansatte ved Providor har også blitt spurt om å evaluere tilbudet som gis ved bedriften. Undersøkelsen er anonym. Gjennomsnittsverdien er 5,1 av 6 - uforandret fra i 2017.



| Nummer | Spørsmål med kommentarer |
|--------|--|
| 1 | I hvilken grad synes du at vi gir en klar oversikt over hva vi tilbyr av tjenester? - Vi kan bli enda flinkere til å informere om våre tjenester. |
| 3 | Synes du at vi har tilfredsstillende kompetanse til å tilby på de tjenestene vi gjør? - Vi er få ansatte-behov for større faglig miljø. |
| 6 | Synes du at vi i tilstrekkelig grad tilpasser tilbudet vårt til den enkelte brukers behov? - De som ikke kommer over 50% har vi dessverre ikke tilbud til.. |
| 7 | Synes du at vi har arbeidstreningsarenaer som er relevante for brukerne? - Det kunne vært ønskelig med større valgmuligheter på interne arbeidstreningsarenaer. - Med tanke på at vi har fått svakere deltakere som står lengre unna arbeidslivet enn tidligere- kunne vi ha hatt behov for flere interne praksisplasser |
| 8 | Synes du at vi arbeider nok med å utvikle tjenestene våre? - Vi jobber stadig med å utvikle tjenestene vår. - Syns vi i enda større grad kan benytte oss av hverandres kompetanse slik at vår plattform blir enda stødigere og bred |



Velferdstiltak

Gjennom året har Providor brukt store ressurser på å legge til rette for et godt arbeidsmiljø for både ansatte og deltakere. Dette står sentralt i bedriftens verdi og strategiarbeid, og følges opp i praktisk handling.

- Alle deltakere som er inne på Providor får tilbud om gratis lunsj. Ansatte belastes en liten sum. Gjennom hele 2018 har det vært fokusert på sunn mat, og det har daglig vært tilbud om salat
- Gjennom samarbeid med Fønix treningssenter har deltakere og ansatte ved Providor kunnet trene gratis. Mange deltakere og ansatte benytter seg av tilbudet.
 - Det har vært tilbud om felles gruppetrening i sal en dag per uke. Treningen ledes av fysioterapeut/PT, som tilrettelegger treningen ut fra den enkeltes forutsetninger. Dette har vært en fin arena for deltakere og ordinært ansatte til å bygge relasjon på en annen arena.
- Providor har hatt flere sosiale aktiviteter både for ansatte og deltakere. Gjennom året har vi bl.a. hatt følgende aktiviteter:
 - Middag på Pizzanini for ansatte i mars
 - Sommeravslutning for ansatte på Jessnes
 - Sommeravslutning for ansatte og deltakere med grilling og quiz på Providor
 - Julelunch for deltakere og ansatte i kantina ved Providor
 - Julebord for ansatte ved Providor på Valuta. Vi innledet julebordet med julekonserten "Jul actually" med Hedmarksymfonikerne i Hamar kulturhus

Viktigst av alt er at det hele tiden er fokus på å ha et godt og inkluderende miljø der den enkelte blir sett og hørt. Det er høyt under taket og latteren sitter løst!

Arbeidsmiljøtiltak VTA

Det er gjennom året gjennomført to personalmøter for ansatte i tiltaket VTA. I møtene har det blitt informert om utvikling og endringer som skjer i Providor. Det har også vært muligheter for å ta opp ting som de ansatte i tiltaket ønsker å snakke om.

Høsten 2018 ble det arrangert et eget "trivselsmøte" der psykososialt arbeidsmiljø ble satt på agendaen. Bakgrunnen var bl. a. at det hadde vært noe uro i miljøet på avdeling Jobbfrukt. Møtet bidro til at enkelte i etterkant tok initiativet til å ta opp utfordringer de opplevde i hverdagen.

Klager

Providor har etablert en klageprosedyre og laget et klageskjema. Alle deltakere informeres om dette gjennom dokumentet "Rettigheter og plikter for tiltaksdeltakere ved Providor" som gjennomgås ved oppstart. Det har i løpet av 2018 kommet inn en skriftlig klage. Denne kom i etterkant av trivselsmøtet for VTA, og handlet om forhold blant de ansatte i tiltaket. Saken ble dokumentert og løst i henhold til prosedyren.

Sykefravær

Sykdom er ikke noe vi har kontroll over, men vi har fokus på hvordan vi følger opp og tilrettelegger når noen blir syke, og det har vi gjort. Vi følger de føringene som ligger i NAVs prosedyrer for sykefraværsoppfølging. Som et resultat av den økonomiske situasjonen er vi ikke lenger tilknyttet en bedriftshelsetjeneste.

I en liten organisasjon som Providor gir langtidssykefravær (ut over 16 dager) raskt utslag på statistikken, og de siste årene har vi hatt flere personer med langtidsfravær. For mange har det vært en lang vei tilbake til jobb, og gradert sykmelding har blitt benyttet i stor grad. Ved årsskiftet har vi fortsatt flere personer som er helt eller delvis sykmeldt. Disse gir uttrykk for at helseplagene i liten grad har sammenheng med forhold på arbeidsplassen.



For 2018 fordeler sykefraværet seg slik:

Arbeid & Inkludering: Sykefravær 10,1 %, hvor langtidsfravær var 83 % av det totale fraværet
Kurs & Kompetanse: Sykefravær 21,5 %, hvor langtidsfravær var 95 % av det totale fraværet
Providor AS: Sykefravær 1,3 %. Kun korttidsfravær.

Totalt for alle ordinært ansatte var sykefraværet 11 %. Til sammenlikning var det samlede fraværet blant ordinært ansatte i 2017 på 12 %, en betydelig økning fra 7,6 % i 2016..

For ansatte i VTA var det registrerte sykefraværet på 8,6 %. Det er en nedgang fra 10 % i 2017. Langtidsfraværet utgjorde 70 % av det totale sykefraværet. Det jobbes tett sammen med NAV for å redusere fraværet, og for å vurdere andre løsninger for deltakere som av helsemessige årsaker ikke er i stand til å nyttiggjøre seg plassen sin.

Kvalitetssikring

Providor jobber kontinuerlig med å forbedre kvaliteten på de tjenestene vi leverer og har vært godkjent etter det europeiske godkjenningssystemet for velferdstjenester, eQuass (European Quality in Social Services) siden 2011.

Vi ble sist godkjent i desember 2017, og da etter den nye Equass 2018 standarden..

Godkjenningen varer i tre år, med årlig rapportering på forbedringsområder. Den første progresjonsrapporten ble sendt i desember 18, og tilbakemeldingen fra revisor var at vi var på god og riktig vei med forbedringsarbeidet.

Vi ser muligheter!