



ÅRSREGNSKAPET FOR REGNSKAPSÅRET 2020 - GENERELL INFORMASJON

Enheten

Organisasjonsnummer: 921 751 486
Organisasjonsform: Aksjeselskap
Foretaksnavn: MJØSANKER JOBB OG UTVIKLING AS
Forretningsadresse: Elise Kjøvs gate 17
2319 HAMAR

Regnskapsår

Årsregnskapets periode: 01.01.2020 - 31.12.2020

Konsern

Morselskap i konsern: Nei

Regnskapsregler

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

Årsregnskapet fastsatt av kompetent organ

Bekreftet av representant for selskapet: Erik Skramstad Uthus
Dato for fastsettelse av årsregnskapet: 07.06.2021

Grunnlag for avgivelse

År 2020: Årsregnskapet er elektronisk innlevert
År 2019: Tall er hentet fra elektronisk innlevert årsregnskap fra 2020

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, 24.07.2022



Resultatregnskap

Beløp i: NOK	Note	2020	2019
RESULTATREGNSKAP			
Inntekter			
Salgsinntekt	8, 14	80 243 646	70 100 708
Annen driftsinntekt	8		
Sum inntekter		80 243 646	70 100 708
Kostnader			
Endring i beholdning av varer under tilvirkning og ferdig tilvirkede varer		49 000	-37 000
Varekostnad		4 803 649	6 569 878
Lønnskostnad	7, 9	60 329 120	44 372 037
Avskrivning av driftsmidler	1	801 978	660 900
Annen driftskostnad	2, 10, 14	17 918 960	13 572 671
Sum kostnader		83 902 707	65 138 486
Driftsresultat		-3 659 060	4 962 222
Finansinntekter og finanskostnader			
Annen renteinntekt		221 655	97 616
Sum finansinntekter		221 655	97 616
Annen rentekostnad		338	10 218
Sum finanskostnader		338	10 218
Netto finans		221 317	87 398
Ordinært resultat før skattekostnad		-3 437 743	5 049 620
Ordinært resultat etter skattekostnad		-3 437 743	5 049 620
Årsresultat		-3 437 743	5 049 620
Årsresultat etter minoritetsinteresser		-3 437 743	5 049 620
Totalresultat		-3 437 743	5 049 620



Resultatregnskap

Beløp i: NOK	Note	2020	2019
Overføringer og disponeringer			
Overført til/ fra annen egenkapital	5	-3 437 743	5 049 620
Sum overføringer og disponeringer		-3 437 743	5 049 620



Balanse

Beløp i: NOK	Note	2020	2019
BALANSE - EIENDELER			
Anleggsmidler			
Immaterielle eiendeler			
Varige driftsmidler			
Påkost leide lokaler	1	251 000	88 000
Driftsløsøre, inventar o.a. utstyr	1	2 554 900	1 204 788
Driftsløsøre, inventar o.a. utstyr	1		
Sum varige driftsmidler		2 805 900	1 292 788
Finansielle anleggsmidler			
Investeringer i aksjer og andeler	3	15 000	15 000
Andre langsiktige fordringer	13	364 959	179 841
Sum finansielle anleggsmidler		379 959	194 841
Sum anleggsmidler		3 185 859	1 487 629
Omløpsmidler			
Varer			
Sum varer	11	700 500	747 500
Fordringer			
Kundefordringer		6 107 287	2 089 032
Andre kortsiktige fordringer		3 892 591	3 398 161
Konsernfordringer	12	215 000	
Sum fordringer		10 214 878	5 487 194
Bankinnskudd, kontanter og lignende			
Bankinnskudd, kontanter o.l.	4	32 415 415	38 627 379
Sum bankinnskudd, kontanter og lignende		32 415 415	38 627 379
Sum omløpsmidler		43 330 792	44 862 072
SUM EIENDELER		46 516 651	46 349 701



Balanse

Beløp i: NOK	Note	2020	2019
BALANSE - EGENKAPITAL OG GJELD			
Egenkapital			
Innskutt egenkapital			
Aksjekapital	5, 6	1 500 000	1 500 000
Overkurs	5	8 000 000	8 000 000
Sum innskutt egenkapital		9 500 000	9 500 000
Opptjent egenkapital			
Annen egenkapital	5	1 611 877	5 049 620
Udisponert resultat			
Sum opptjent egenkapital		1 611 877	5 049 620
Sum egenkapital		11 111 877	14 549 620
Gjeld			
Langsiktig gjeld			
Pensjonsforpliktelser	7	22 564 448	21 483 447
Sum avsetninger for forpliktelser		22 564 448	21 483 447
Annen langsiktig gjeld			
Sum langsiktig gjeld		22 564 448	21 483 447
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld		1 062 179	685 732
Skyldig offentlige avgifter		5 021 832	3 392 456
Kortsiktig konserngjeld	12		276 394
Annen kortsiktig gjeld		6 756 316	5 962 052
Sum kortsiktig gjeld		12 840 326	10 316 633
Sum gjeld		35 404 774	31 800 080
SUM EGENKAPITAL OG GJELD		46 516 651	46 349 701



MJØSANKER

MJØSANKER Jobb og Utvikling AS

Styrets beretning for 2020, MjøsAnker Jobb og Utvikling AS

MjøsAnker AS er organisert med en holdingstruktur, med morselskap MjøsAnker AS og datterselskapene, MjøsAnker Jobb og Utvikling AS og MjøsAnker Karriere AS. Hensikten med denne organiseringen er å sørge for et klart skille mellom skjermet- og konkurranseutsatt virksomhet. Attføringsvirksomheten, den skjermede virksomheten, ligger i MjøsAnker Jobb og Utvikling AS, mens den konkurranseutsatte virksomheten, drives i MjøsAnker Karriere AS.

Det er gjennomgående styre i alle tre selskapene. Selskapets styre er valgt etter innstilling fra en valgkomite som er nedsatt av våre eiere, i tillegg er arbeidstakerorganisasjonene representert i styret.

MjøsAnker Jobb og Utvikling AS er lokalisert med hovedadministrasjonen i Elise Kjøs gate 17 på Hamar. Selskapet er leverandør av følgende tiltak: VTA (varig tilrettelagt arbeid), AFT (arbeidsforberedende trening), Oppfølging (avsluttet høsten 2020) og Avklaring.

Selskapet driver i tillegg en rekke praktiske avdelinger som benyttes både som arbeidsplass for VTA-ansatte, og som arbeidstreningsarealer for tiltakene. I Elise Kjøsgate ligger de praktiske avdelingene Trevaren, Montasjen, Solvang kantine og EKKO Digitaltrykkeri. Kringla bakeri ligger i Hamar sentrum, Torggata 11, Miljøpatroljen, Grønne saker og Bite`ti kafeteria ligger på Sirkula sitt anlegg på Gålåsholmen i Ringsaker, og utsalgs- og serveringsstedet Matfatet ligger i Brugata 8 i Brumunddal.

Administrerende direktør Erik Skramstad Uthus, startet i jobben den 18. mars 2020, etter at tidligere administrerende direktør Erik Tangen fratradte stillingen 12. mars 2020.

Det er ved utgangen av året 116 ansatte i selskapet, hvorav 33 menn og 83 kvinner. Gjennomsnittsalderen blant de ansatte er 44 år. Konsernet har 78 VTA-ansatte.

Tiltaket AFT er lokalisert i Hamar og Brumunddal. Tiltaket Avklaring er lokalisert i Hamar, Kongsvinger, Elverum, Trysil, Tynset, Gjøvik, Gran, Fagernes, Lillehammer, Vinstra og Otta.

MjøsAnker Jobb og Utvikling AS ble eQuass-sertifisert i 2019, og godkjenningen gjelder for tre år. eQuass er et europeisk system for kvalitetssikring av velferdstjenester. Godkjenningen forutsetter en årlig fremsdriftsrapport som dokumenterer arbeid med forbedringspunkter avdekket ved revisjonen.



MJØSANKER

Aktiviteter gjennom året

Annerledes året 2020 har vært preget av stor ekspansjon, koronapandemi, digitalisering og høy aktivitet.

MjøsAnker Jobb og Utvikling AS vant i 2019 NAV sitt anbud for tiltaket Avklaring i hele Innlandet, med en økonomisk ramme på 194 millioner over fire år. Første kvartal i 2020 ble brukt til å etablere 10 avdelingskontorer i tjenesteområdene som kontrakten tilsier. En prosjektgruppe har jobbet med en rekke delprosjekter som bemanning, rekruttering, lokaler, organisasjonskart, økonomi, opptrappingsplan, avstandsledelse, daglig drift, håndbøker, IKT-infrastruktur, markedsarbeid, opplæring og tiltaksprosedyrer.

I februar startet Montasjen opp Miljøpatruljen i kretsløsparken til Sirkula på Gålåsholmen. VTA-ansatte i Miljøpatruljen drifter mottaket for gjenbruksvarer. Samarbeidet med Sirkula er en del av MjøsAnker sin strategi om å tilby gode arbeidsoppgaver i eksterne bedrifter til sine ansatte.

I mars ble MjøsAnker Jobb og Utvikling AS invitert til forhandlinger for Avklaringstiltaket i Vestland fylke. Selv om vårt tilbud ikke ble valgt, var det omdømmemessig et kvalitetsstempel å få mulighet til å konkurrere i et nytt område.

Koronapandemien førte til nedstengning av hele landet fra den 12. mars. Det ble raskt satt ned en beredskapsgruppe som fortløpende iverksatte smittevernstiltak og prosedyrer. Organisasjonen viste stor endringsevne, og disse holdningene har vært avgjørende både for å redusere smittefare og opprettholde driften. Pandemien medførte at majoriteten av ansatte jobbet fra hjemmekontor, og behovet for en større digitaliseringsprosess ble raskt gjeldende. Det ble investert i bærbare pc'er til alle ansatte, samt gjort en omfattende jobb med å digitalisere det faglige tilbudet til deltakerne slik at veiledningen kunne foregå digitalt.

De praktiske avdelingene Kringla bakeri, Matfatet og EKKO Digitaltrykkeri opplevde at kundene uteble, og dette sammen med strenge smittevernstiltak gjorde det utfordrende å opprettholde normal drift. En delvis nedstenging medførte permitteringsvarsel for enkelte driftsledere og medarbeidere. Lengden på permitteringene var ulike, med en gradvis tilbakeføring til jobb i samme tempo som samfunnet åpnet opp. VTA-ansatte har i kortere perioder, der smittetrykket har vært høyt og tiltakene strenge, fått permisjon med lønn. NAV har støttet vurderingen og sagt seg svært fornøyd med den tette oppfølging av VTA-ansatte i permisjon, både med tilpassede hjemmeoppgaver og god dialog med arbeidsplassen.

I juni åpnet Grønne saker, en livsstilsbutikk med gjenbruksvarer og grønne planter. Butikken driftes av Montasjen i Sirkulas salgsområde kalt ReSirkula, og er en forlengelse av arbeidet Miljøpatruljen gjør. Til tross for koronasituasjonen opparbeidet butikken seg raskt et godt omdømme og en fast kundekrets.

Avklaring Innlandet startet opp 1. juli med kontorer på 10 nye lokasjoner. En hektisk periode med opplæring av nye ansatte parallelt med oppstart av deltakere kjennetegnet sommeren.

I november var det åpning av det nyrenoverte utsalget til Kringla bakeri. Et moderne og stilsikkert designuttrykk gjenspeilte endelig kvaliteten på bakervarene, og en høy salgsøkning viste at markedet responderte positivt på fornyelsen.



MJØSANKER

14. november åpnet MjøsAnker Bite'ti kafeteria hos Sirkula. Ansatte fra den koronastengte Solvang kantine videreutviklet kantinekonseptet sitt mer mot kafédrift. VTA-ansatte fikk igjen muligheten til å jobbe i servicebransjen med eksterne kunder, og arbeidsoppdragene hos Bite'ti ble raskt populære.

Fagutvikling og personal

Prosjektet *Digital strategi 2020-2021* har frigjort midler til å investere i nødvendige støttesystemer som skal sikre ansatte den basiskompetansen som MjøsAnker krever.

Med bakgrunn i stor vekst, har det vært fokus på introduksjon av de nyansatte. Digitalisering av vårt onboarding-program for nyansatte er nå fullført. Programmet sikrer at den ansatte blir fulgt fra og med tre måneder før oppstart, og det første halve året i sin stilling. Bruk av e-læringsmoduler kvalitetssikrer kompetansen til den ansatte.

Det er utviklet systemstøtte for både oppfølging i prøvetid og medarbeidersamtalen, der forventningsavklaring mellom leder og ansatt er viktig. Eventuelle opplæringsbehov knyttes direkte til våre opplæringsprogrammer slik at kompetansegap kan lukkes. På denne måten kan MjøsAnker til enhver tid dokumentere overfor kunden at våre og kundens kompetansekrav innfris av våre jobbkonsulenter på individnivå.

Bedriften gjennomfører egne kompetansesamtaler og målsamtaler. Målsamtalene på individnivå knyttes direkte til selskapets overordnede mål, slik at den enkelte ser sitt bidrag i den store sammenhengen. Vi har tro på at det å utgjøre en forskjell gir arbeidet mening, trivsel og et lavere sykefravær.

Gjennom selskapets digitale strategi, ble oppgaven med å heve den generelle kompetansen innenfor Microsoft sine skybaserte tjenester påbegynt sommeren 2020. Resultatet av dette prosjektet vil vi se effekten av i 2021.

Fokus på reduksjon av sykefravær

Det er gjennom året satt økt fokus på reduksjon av sykefraværet. Reduksjon av sykefravær har vært gjenstand for drøftinger i styremøter, strategisamlinger, ledermøter, AMU-utvalg og dialogmøter. (se også avsnitt *Arbeidsmiljø*). Sykefraværet for ordinært ansatte har hatt en nedgang på 5,7% sammenlignet med 2019. For VTA-ansatte har nedgangen vært på 2,8%.

Samarbeidspartnere

Konsernet har samarbeidsavtale med NAV, og har gjennom året hatt et godt samarbeid med både eierkommunene, Innlandet fylke og bedrifter i lokalt næringsliv. Skal konsernet beholde sitt omdømme som en solid leverandør med et bredt spekter av arbeids- og inkluderingstilbud, må vi fortsette å utvikle våre tilbud i samsvar med politiske føringer for vår bransje.

En viktig samarbeidspartner for MjøsAnker Jobb og Utvikling AS er det interkommunale selskapet Sirkula. Samarbeidsprosjektet har resultert i våre tre nye avdelinger hos ReSirkula, og har både bidratt til at *Hedmarken skal ha en bærekraftig håndtering av avfall* (Sirkulas strategi) og til gode arbeidsplasser for våre VTA-ansatte.



MJØSANKER

Tjenesteutvikling og virkemidler

Selskapet er godkjent som lærebedrift i fagene: konditor, baker, møbelsnekker og bygginnredning. Målstyring er innført i formidlingstiltakene, og det er kvartalsvis ledermøter hvor resultatene blir presentert. Det er jobbet med raskere omløpstid i tiltakene, samt kortere ventetid mellom tiltakene ved tiltakskjeding.

Formål, visjon og verdigrunnlag

MjøsAnker Jobb og Utvikling AS er en arbeids- og inkluderingsbedrift hvor hovedformålet er å bistå mennesker med å komme i arbeid. Våre tiltak skal primært hjelpe mennesker tilbake til arbeidslivet eller utdanning, ut fra egen arbeidsevne og helse. Vi skal også hjelpe dem som skal inn på arbeidsmarkedet for første gang. MjøsAnker Jobb og Utvikling AS tilbyr i tillegg arbeidsplasser i skjermede og tilrettelagte tiltak.

MjøsAnker Jobb og Utvikling AS sine tilbud skal bygge på alles rett til arbeid, og er en del av arbeidslinja og verdiskapningen i samfunnet. Selskapets visjon er *Veien til jobb og livsglede*. Vårt verdigrunnlag er: TRYGGHET, RESPEKT og UTVIKLING.

Virksomhetens art

MjøsAnker Jobb og Utvikling AS har som formål å gi tilbud til og tilrettelegge for yrkeshemmede, herunder investeringer og øvrige aktiviteter som fremmer dette formålet.

Virksomhetsområdet til konsernet er å gi tilbud til mennesker som trenger bistand for å delta, eller fortsette i arbeidslivet. Ved bruk av ulike virkemidler som arbeidstrening, arbeidsutprøving, opplæring og kursing gjør vi dem i stand til å delta i arbeidsmarkedet.

Året 2020 var i sterk grad preget av koronapandemien og perioder med delvis nedstengning av samfunnet. Spesielt vises dette gjennom færre avslutninger av deltakere, da NAV ikke ønsket utskrivninger fra tiltak i perioden medio mars til medio mai. Pandemien påvirket også arbeidsmarkedet, og mulighetene for relevant arbeidspraksis og formidling til jobb ble vesentlig begrenset sett opp mot et vanlig år.

Til tross for en krevende arbeidssituasjon produserte MjøsAnker gode resultater. Vi fikk allerede i mars/april etablert en god og målrettet digital tiltaksgjennomføring. Det ble foretatt store investeringer i infrastruktur og videreutvikling av veiledningsbegrepet. Vårt digitale tilbud på Fagsenteret, og jobbkonsulenter som har utvidet sin kompetanse til å omfatte digital veiledning, gjorde at vi leverte gode resultater i et meget utfordrende arbeidsmarked.

MjøsAnker Jobb og Utvikling AS er godkjent av NAV som tiltaksarrangør, og har hatt følgende tiltak gjennom 2020:



MJØSANKER

AFT (arbeidsforberedende trening) har formål om tilrettelagt arbeidstrening, kartlegging, opplæring og undervisning, sosial trening, veiledning og motivering samt utdanning.

Totalt har 114 personer sluttet i tiltaket i 2020. Av disse ble 47% avsluttet til jobb eller utdanning. Målet i samarbeidsavtalen med NAV er 50% til jobb/utdanning. Med et resultat på 47% styrker vi vår måloppnåelse med 5 prosentpoeng fra 2019. Med dette resultatet videreføres den positive trenden med forbedret måloppnåelse i AFT.

MjøsAnker Jobb og Utvikling AS fikk tilført 10 ekstra plasser i 2020, og hadde i desember en avtale med NAV om 129 AFT-plasser. Tiltaket er godt finansiert og utgjør et svært lønnsomt og viktig tiltak for oss framover.

MjøsAnker Jobb og Utvikling AS tilbyr i dag et fulldigitalt tilbud som, sammen med tradisjonell en-til en veiledning, gir et AFT-tilbud med stor bredde og dybde. Et slikt AFT-tilbud gir oss mulighet til å skreddersy tiltaksløp for en svært variert målgruppe på en helt annen måte enn tidligere.

Med årets resultat er MjøsAnker Jobb og Utvikling AS tett på å innfri NAV sin ambisiøse målsetting på 50%. Med en måloppnåelse på 47% ligger vi 5 prosentpoeng foran landsgjennomsnittet for AFT på 42% i 2020.

Avklaring innebærer motivasjon, veiledning, systematisk kartlegging og utprøving av den enkeltes arbeidsevne for å avdekke eventuelle behov for kvalifisering, eller andre tiltak som kan bidra til at tiltaksdeltaker får arbeid.

MjøsAnker Jobb og Utvikling AS vant med vår løsningsbeskrivelse anbudsrunder i hele Innlandet, og har fra 01.07.20 levert Avklaring i seks store tjenesteområder. Kontorene er lokalisert i Hamar, Brumunddal, Elverum, Trysil, Tynset, Kongsvinger, Lillehammer, Vinstra, Otta, Gjøvik, Gran og Fagernes. Avklaringstiltak har således hatt en enorm vekst i 2020, og ved utgangen av året var avtalen 425 parallelle plasser fordelt på seks tjenesteområder og 12 leveringssteder.

Etableringen av det omfattende avklaringstilbudet under koronapandemien har vært krevende både med tanke på rekruttering, lokaler og opplæring. I tillegg har tiltaket vokst betydelig under det første halvåret. Ved oppstart i juli 2020 var rammen på 309 parallelle plasser, og tiltaket har siden da vokst med hele 126 parallelle plasser (27%) første halvår. Veksten har skapt utfordringer knyttet til at pågående rekrutteringsprosesser, behovet for større kontorer og opplæring skjer parallelt med full drift. Løsningen ble å gjennomføre en digital on-boarding, og på sikt et styrket digitalt avklaringstiltak.

Totalt ble det avklart 936 personer i våre avklaringstiltak i 2020. Av disse hadde 66% en plan om arbeidsrettet aktivitet etter endt avklaring. Målet i samarbeidsavtalen med NAV er 80%, og i et arbeidsmarked med begrensede muligheter for arbeidsutprøving, ligger vi 14 prosentpoeng bak målkravet. Sammenlignet med måloppnåelsen for vårt Avklaringstiltak på Hedmarken i 2019 er det også en nedgang i måloppnåelse på 3,5 prosentpoeng.

I tillegg til reduserte muligheter for relevant arbeidsutprøving under koronapandemien, skyldes også den redusert måloppnåelsen at NAV søkte inn klare uføresaker til tiltaket. En god avklaring



MJØSANKER

av disse sakene ble prioritert hos NAV for inntektssikring av utsatte personer i et arbeidsmarked i omstilling.

I tabellen under viser måloppnåelse fordelt på tjenesteområder

Tjenesteområde	Antall avslutninger	Måloppnåelse
Totalt	936	66%
Hedmarken	383	69%
Østerdalen	105	64%
Kongsvinger	101	64%
Lillehammer	62	45%
Gudbrandsdalen	68	72%
Gjøvik / Hadeland	198	76%
Valdres	19	57%

Oppfølging er for deltakere som trenger støtte for å skaffe eller beholde en jobb, og som har behov for omfattende oppfølging. Veiledning i arbeidsrelaterte ferdigheter, karriereplanlegging, CV- og søknadsskriving, samt intervjutrening.

MjøsAnker Jobb og Utvikling AS fikk ikke fornyet Oppfølging under anbudsrunderen i 2019, og avsluttet leveransen 30.09.20. Gjennomføringen av et svært formidlingsrettet tiltak som Oppfølging, ble preget av korona, og vi leverte isolert sett det dårligste resultat i hele vår fire år lange leveranseperiode.

Totalt ble det avsluttet 45 personer i tiltaket i 2020. Av disse ble 49% formidlet til jobb. I tillegg ble 44 aktive jobbsøkere videreført i Oppfølging hos ny leverandør.

Med dette resultatet reduserte vi vår måloppnåelse med hele 13 prosentpoeng, og langt bak målkravet i samarbeidsavtalen med NAV på 65% formidlet til jobb. Likevel leverte MjøsAnker et resultat som var 0,5 prosentpoeng bedre enn landsgjennomsnittet for Oppfølging (48%).

VTA (varig tilrettelagt arbeid) er et tilbud til personer med behov for varig tilrettelagt arbeid og som har varig uførepensjon, eller som i nær fremtid vil få det. Arbeidet skal bidra til å opprettholde og utvikle ressurser hos arbeidstakere, samt kvalifisering ved produksjon av varer og tjenester. Tiltaket er godkjent for 78 ansatte. Totalt 7 personer sluttet i tiltaket i 2020. Alle disse sluttet som en følge av nådd pensjonsalder eller svekket helsesituasjon.

MjøsAnker Jobb og Utvikling AS har videreutviklet VTA-tilbudet i 2020. Hovedsakelig ved å tilby meget gode tilrettelagte arbeidsarenaer ute i ordinært arbeidsliv. I vår satsning hos Sirkula i kretsløpsparken på Gålåsholmen har vi nå langt flere plasser utenfor interne avdelinger enn tidligere. VTA-plassene i gjenbruksbutikken Grønne saker, Miljøpatruljen og i Bite`ti kafeteria er populære arbeidsarenaer som gir oss større bredde i vårt varig tilrettelagte tilbud. Videre har den omfattende renovering av utsalget til Kringla bakeri bidratt til en oppgradering av arbeidsforholdene for VTA-ansatte der. Sammen med plassene på IKEA har vi et tilbud som gjør MjøsAnker Jobb og Utvikling AS godt rustet til å møte en yngre målgruppe som ønsker noe mer enn en skjermet arbeidssituasjon i en intern avdeling.



MJØSANKER

Koronapandemien medførte full nedstengning og permitteringer med lønn fra medio mars til medio mai. Etter at vi åpnet igjen har vi hatt et tilbud i samsvar med godt smittevern, med blant annet inndeling i faste arbeidslag. VTA-ansatte har gjennomgående blitt godt ivaretatt med full lønn under permisjon, og et styrket digitalt program med bransjespesifikke mikrolæringsaktiviteter. De ansatte har hele veien hadde tett kontakt med egen arbeidsplass og bransjekrav.

Arbeidsmiljø

Selskapet er en IA-bedrift. Det holdes ukentlige ledermøter som tar opp aktuelle problemstillinger ved de forskjellige avdelingene. Selskapet har møte i arbeidsmiljøutvalget (AMU) hvert kvartal, og det gjennomføres spørreundersøkelse vedrørende arbeidsklima hvert annet år. Alle ledere og intern vernetjenesten har gjennomført pålagt HMS-opplæring. Selskapet har industrivernleder og industriverngruppe, og jobber kontinuerlig med å utvikle og forbedre HMS-arbeidet.

Sykefraværet funksjonærer/VTA

Sykefraværet for ordinært ansatte i 2020 var 4,9%, (mot 10,6% i 2019). For VTA-ansatte var sykefraværet på 5,6% i 2020, (mot 8,4% i 2019).

MjøsAnker Jobb og Utvikling AS iverksetter konkrete tiltak innenfor tre hovedområder:

Engasjerte og motiverte medarbeidere

Ved å bygge en positiv bedriftskultur der vi ser hverandre og anerkjenner gode resultater ønsker vi å bidra til engasjerte og motiverte medarbeidere. Målsamtaler, medarbeidersamtaler og personlig utvikling gjennom kompetanseplaner er en del av denne bedriftskulturen.

Forebyggende arbeid

Regelmessige oppfølgingsamtaler med en tydelig forventningsavklaring fra leder på hva som forventes av medarbeideren. Samtaleskjemaet «Leder før lege» tilrettelegger for en god dialog mellom leder og medarbeider der målet er å forebygge en sykemelding.

Tilrettelegging

Det er utført tilretteleggingstiltak ved at gradert sykmeldte har fått muligheten til å utføre alternative arbeidsoppgaver i en overgangsperiode, noe som har ført til raskere gjenopptakelse av ordinært arbeid. Dialogmøter er gjennomført i tråd med regler for IA-bedrifter. Handlingsplan for IA-arbeidet i konsernet er utarbeidet i samarbeid med tillitsvalgte og NAV arbeidslivssenter.

Kjønnslikestilling

MjøsAnker Jobb og Utvikling AS sine retningslinjer for likestilling og ikke-diskriminering ble vedtatt 04.10.2012:



MJØSANKER

«I MjøsAnker Jobb og Utvikling AS skal det et være en god balanse mellom antall kvinner og menn på alle nivåer i bedriften. Alle medarbeidere i er likeverdige, uavhengig av kjønn, alder, funksjonshemming, religion/livssyn, kulturell bakgrunn og seksuell legning. Individuelle forskjeller skal respekteres og verdsettes».

Bedriftens etiske retningslinjer blir gjennomgått med alle nyansatte, og beskrevet i bedriftens Personelhåndbok:

«Vi erkjenner og verdsetter at hver enkelt av oss representerer noe unikt og verdifullt og fortjener anerkjennelse for individuelle evner.

Vi utsetter ingen for diskriminering og mobbing p.g.a alder, kjønn, religion, seksuell legning, funksjonshemming, politisk syn eller sivilstand.

MjøsAnker Jobb og Utvikling driver forebyggende og holdningsskapende arbeid for å hindre fysisk, psykisk og økonomisk utnyttelse ved å formidle de etiske retningslinjene til ansatte og deltakere».

Det er 21 ledere og dette fordeler seg likt hvor det er 10 menn og 11 kvinner. Blant de ansatte er det en stor overvekt av kvinner.

Fordelingen mellom kjønn i organisasjonen er som følger:

- 83 kvinner og 33 menn
- Andel kvinner og menn som er ansatt i deltidsstillinger viser 15 kvinner og 5 menn
- Andel kvinner og menn som er midlertidig ansatte er 17 kvinner og 3 menn
- Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner er 34 uker og for menn 19 uker

Miljø

Konsernet skal ha en overordnet og tydelig miljøprofil, og våre aktiviteter skal avspeile denne. Vi legger vekt på kildesortering og gjenbruk, og der det er mulig vil gjenbruk være å foretrekke. For eksempel ble det som et resultat av digitaliseringsprosessen innkjøpt brukte bærbare pc'er til ansatte. Hele 200 pc'er ble kjøpt brukt av et selskap som spesialiserer seg på resirkulering av digitalt utstyr.

Avdelingene som produserer mat, Matfatet, Kringla, Solvang kantine og Bite'ti kafeteria, søker å unngå uheldige tilsetningsstoffer i matproduksjonen.

Alt avfall sorteres, og det er sikre ordninger for oppbevaring og innsamling av spesialavfall ved selskapet. Virksomheten er ikke regulert av konsesjoner eller pålegg. Utslipp fra virksomhetene forurenser ikke det ytre miljø.

Framtid og utvikling

Virksomhetsrådet til konsernet er selskapets atferingsvirksomhet som står for alle tiltak og kurs som leveres til NAV. Selskapet har som mål å styrke sin posisjon som en ledende og



MJØSANKER

kompetent arbeids- og inkluderingsbedrift i Innlandet. Vårt kvalifiseringsarbeid og øvrige tilbud har, og skal ha, jobb eller utdanning til den enkelte som fokus. Ambisjonen på kort og lang sikt er å vinne fram der vi deltar i konkurranse om tjenesteleveranser, og samtidig søke samarbeidspartnere når dette sikrer våre og samfunnets interesser.

Konsernet er etablert med tjenester i hele Innlandet. I tillegg til kontorene i Hamar og Brumunddal er det etablert kontorer i Elverum, Kongsvinger, Gjøvik, Lillehammer, Fagernes, Trysil, Tynset, Gran, Vinstra og Otta. Selskapet leverer tiltaket Avklaring på disse stedene, i tillegg til AFT, Avklaring og VTA på Hedmarken. Denne porteføljen gjør at selskapet til Innlandets største arbeids- og inkluderingsbedrift.

Følgende arenaer peker seg ut som satsningsområder der det over tid kan skapes grunnlag for en vedvarende konkurransefordel: kulturbygging, kompetansebygging og lederutvikling. Dette er grunnsteinene i bygging av en sterk bedriftsorganisasjon.

For at bedriftskulturen skal bli vår konkurransefordel, må den være fast og bredt forankret i organisasjonen. For å lykkes, må alle inkluderes og ha et eierforhold til målene og verdiene.

Konsernet starter derfor en strategiprosess 3. kvartal 2021. Veksten det siste året synliggjør behovet for en ny strategi som skal være bærende for konsernets konseptuelle utvikling og drift framover.

Et viktig kompetansehevende tiltak for våre ledere vil være lederutviklingsprogrammet *Framtidens ledelse* i regi av NHO som starter opp våren 2021. Med mange nyansatte ledere, og økt grad av fjernledelse, ser vi behovet for et kompetanseløft innen ledelse.

Koronapandemien har gitt selskapet en unik mulighet til å utvikle gode digitale løsninger. Den digitale satsningen har gjort det mulig å levere tjenester av høy kvalitet, på tross av manglende fysiske møter grunnet strenge smittevernstiltak. En videreutvikling av den digitale satsningen vil både sikre flere inntektsmuligheter, og ikke minst tilføre ledende fremtidsrettet kompetanse.

Selskapet følger koronapandemien tett og iverksetter de smittevernstiltakene som til enhver tid pålegges av myndighetene. Styret har en tett oppfølging og vil gjøre nødvendige tiltak for å tilpasse kostnadene til driften, dersom tiltakene medfører lavere aktivitet i en periode. Selskapet har en god finansiell stilling som gjør oss i stand til å håndtere de eventuelle utfordringer som kan oppstå som følge av pandemien.

Koronapandemien har skapt et økende behov for tiltaksplasser hos NAV. Behovet vil sannsynligvis bli enda større når samfunnet åpnet opp igjen, og antallet mennesker som trenger kvalifisering og bistand for å komme tilbake i arbeid er stort. NAV sin økte etterspørsel av denne type kompetanseheving er et satsningsområde for konsernet.

Selskapet er i en unik posisjon ved å være etablert med lokasjoner i hele Innlandet. Etableringene gjør det mulig å levere kvalitetsmessige like tjenester for alle NAV sine deltakere i regionen. Videre har veksten av ansatte i 2020 tilført selskapet økt kompetanse og således bidratt til en konkurransefordel i utviklingen av nye og flere tjenester, både til NAV og andre aktører.



MJØSANKER

Resultat og likviditet

De totale inntekter for 2020 ble på kr 80.243.646 og øker med kr 10.142.938 sammenlignet med 2019. Omsetningen fordeler seg på salg av tiltaksplasser til det offentlige med kr 64.528.698, og produksjon og handel samt andre inntekter med kr 15.714.948

Salg av deltakerplasser har hatt en økning på kr 11.439.110 sammenlignet med fjoråret, mens produksjon og handel har hatt en nedgang på kr 2.915.069 sammenlignet med fjoråret. Andre inntekter øker med kr 1.618.898.

Regnskapet er for 2020 gjort opp med et underskudd på kr 3.473.743 mot i fjor et overskudd på kr 5.049.620. Regnskapet for 2019 ble påvirket av en nedgang i pensjonsforpliktelsen som følge av endring i reglene i offentlig tjenstepensjon. Hensyntatt denne endringen er regnskapet fortsatt svakere enn fjoråret. Det skyldes blant annet høye etableringskostnader ved oppstart av nye tiltak og kurs i 2020. I forkant av oppstart av Avklaringstiltaket har vi hatt etableringskostnader på inngåtte leieavtaler og ansettelse av områdeledere og jobbkonsulenter som først etter en periode med opplæring gradvis er i opptrapping med deltakere som gir inntjening.

Rammen i tiltaket Avklaring har økt betydelig gjennom året på bakgrunn av koronapandemien og den økte arbeidsledigheten i Norge. De økte rammene har ført til en nødvendig oppskalering av driften, med kostnader knyttet til utvidelse av lokaler og rekruttering av flere ansatte.

Selskapet har mottatt en koronakompensasjon på kr 1.687.917 for tapte inntekter i perioden mars, april og mai. Den budsjetterte salgsinntekten knyttet til handel og produksjon var på kr 19.357.173, mens omsetningen endte på kr 13.864.234, en nedgang sett mot budsjett på kr 5.492.939. Med tanke på at man har etablert to nye salgsvdelinger og oppgradert Kringla hadde vi forventet økt omsetning og bedre resultater, og er et tap som knyttes mot koronapandemien.

Selskapets likvide omløpsmidler dekker den kortsiktige gjelden og selskapets finansielle stilling er god. Selskapets likviditetsbeholdning pr. 31.12.2020 er på kr 32.415.415. Samlede investeringer i 2020 utgjør kr 2.315.090.

Kontantstrømmen på operasjonelle aktiviteter er negativ med kr 3.711.756 som er tilnærmet lik driftsresultatet som er negativt med kr 3.659.060. Totalkapitalen ved utgangen av året utgjør kr 46.330.651. Egenkapitalen er på kr 11.111.877 som gir en egenkapitalandel på 23,9%. Tilsvarende for 2019 utgjorde egenkapitalen kr 14.549.620 og egenkapitalandelen 31,4%.

Forretningsmessig risiko

Konsernet største forretningsområde er salg av tjenester til NAV. Inntektene fra det offentlige utgjør 80%. Bedriften har ellers mange prosjektområder og forholdsvis små kunder. I sum skaper dette noe markedsmessig risiko dersom NAV velger andre leverandører. For å redusere denne mulige risikoen, må utvikling av nye forretningsområder fortsette.



MJØSANKER

Finansiell risiko

Styret betrakter kreditrisikoen som liten da selskapet ikke har noen store kunder utover NAV. Når det gjelder likviditetsrisiko vurderes den som lav, ettersom konsernet ikke har langsiktig gjeld og har en likviditetsbeholdning som dekker konsernets gjeld.

Fortsatt drift

Årsoppgjøret er avlagt under forutsetning om fortsatt drift. Til grunn ligger budsjett for 2021. Konsernet har en stabil og god økonomi.

Årsresultat og disponeringer

Styret foreslår at årets underskudd på kr 3.473.743 dekkes ved overføring fra annen egenkapital.

Hamar, 22. april 2021.

Erik Ringnes
Styreleder

Gunnar Alu
Nestleder

Roger Nilssen
Styremedlem

Laila Jenssveen
Styremedlem

Eva Søgnebotten
Styremedlem

Lise Gurine Gleditsch
Styremedlem

Kari Bergsholm
Styremedlem

Erik Skramstad Uthus
Administrerende direktør



Resultatregnskap			
Mjøsanke Jobb Og Utvikling AS			
Driftsinntekter og driftskostnader	Note	2020	2019
Salgsinntekt	8, 14	80 243 646	70 100 708
Sum driftsinntekter		80 243 646	70 100 708
Varekostnad		4 803 649	6 569 878
End. beh. varer u.tilv. og ferdigvarer		49 000	-37 000
Lønnskostnad	7, 9	60 329 120	44 372 037
Avskrivning av driftsmidler	1	801 978	660 900
Annen driftskostnad	2, 10, 14	17 918 960	13 572 671
Sum driftskostnader		83 902 707	65 138 486
Driftsresultat		-3 659 060	4 962 222
Finansinntekter og finanskostnader			
Annen renteinntekt		221 655	97 616
Annen rentekostnad		338	10 218
Resultat av finansposter		221 317	87 398
Ordinært resultat før skattekostnad		-3 437 743	5 049 620
Ordinært resultat		-3 437 743	5 049 620
Årsresultat		-3 437 743	5 049 620
Overføringer			
Overført til/ fra annen egenkapital	5	-3 437 743	5 049 620
Sum overføringer		-3 437 743	5 049 620



Balanse			
Mjøsanter Jobb Og Utvikling AS			
Eiendeler	Note	2020	2019
Anleggsmidler			
Varige driftsmidler			
Påkost leide lokaler	1	251 000	88 000
Driftsløsøre, inventar o.a. utstyr	1	2 554 900	1 204 788
Sum varige driftsmidler		2 805 900	1 292 788
Finansielle anleggsmidler			
Investeringer i aksjer og andeler	3	15 000	15 000
Andre langsiktige fordringer	13	364 959	179 841
Sum finansielle anleggsmidler		379 959	194 841
Sum anleggsmidler		3 185 859	1 487 629
Omløpsmidler			
Lager av varer og annen beholdning	11	700 500	747 500
Fordringer			
Kundefordringer		6 107 287	2 089 032
Andre kortsiktige fordringer		3 892 591	3 398 161
Konsernfordringer	12	215 000	0
Sum fordringer		10 214 878	5 487 194
Bankinnskudd, kontanter o.l.	4	32 415 415	38 627 379
Sum omløpsmidler		43 330 792	44 862 072
Sum eiendeler		46 516 651	46 349 701



Balanse			
Mjøsanter Jobb Og Utvikling AS			
	Note	2020	2019
Egenkapital og gjeld			
Egenkapital			
Innskutt egenkapital			
Aksjekapital	5, 6	1 500 000	1 500 000
Overkurs	5	8 000 000	8 000 000
Sum innskutt egenkapital		9 500 000	9 500 000
Opptjent egenkapital			
Annen egenkapital	5	1 611 877	5 049 620
Sum opptjent egenkapital		1 611 877	5 049 620
Sum egenkapital		11 111 877	14 549 620
Gjeld			
Avsetning for forpliktelser			
Pensjonsforpliktelser	7	22 564 448	21 483 447
Sum avsetning for forpliktelser		22 564 448	21 483 447
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld		1 062 179	685 732
Skyldig offentlige avgifter		5 021 832	3 392 456
Konserngjeld	12	0	276 394
Annen kortsiktig gjeld		6 756 316	5 962 052
Sum kortsiktig gjeld		12 840 326	10 316 633
Sum gjeld		35 404 774	31 800 080
Sum egenkapital og gjeld		46 516 651	46 349 701



Balanse

Mjøsanke Jobb Og Utvikling AS
Hamar, 22.04.2021
Styret i Mjøsanke Jobb Og Utvikling AS

Erik Ringnes
styreleder

Gunnar Alu
nestleder

Eva Søgnebotten
styremedlem

Laila Jenssveen
styremedlem

Lise Gurine Gleditsch
styremedlem

Roger Nilssen
styremedlem

Kari Bergsholm
styremedlem

Erik Skramstad Uthus
daglig leder



Regnskapsprinsipper Mjøsanker Jobb og Utvikling AS

Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapsloven og god regnskapsskikk. Det er utarbeidet etter norske regnskapsstandarder.

Salgsinntekter

Inntekter ved salg av varer og tjenester vurderes til virkelig verdi av vederlaget, netto etter fradrag for rabatter og andre avslag. Salg av varer resultatføres når selskapet har levert sine produkter til kunden og det ikke er uoppfylte forpliktelser som kan påvirke kundens aksept av levering.

Tjenester inntektsføres i takt med utførelsen.

Klassifisering av balanseposter

Eiendeler bestemt til varig eie eller bruk klassifiseres som anleggsmidler. Eiendeler som er tilknyttet varekretsløpet klassifiseres som omløpsmidler. Fordringer for øvrig klassifiseres som omløpsmidler hvis de skal tilbakebetales innen ett år. For gjeld legges analoge kriterier til grunn. Første års avdrag på langsiktige fordringer og langsiktig gjeld klassifiseres likevel ikke som omløpsmiddel og kortsiktig gjeld.

Anskaffelseskost

Anskaffelseskost for eiendeler omfatter kjøpesummen, med fradrag for bonuser, rabatter og lignende, og med tillegg for kjøpsutgifter. Ved kjøp i utenlandsk valuta balanseføres eiendelen til kursen på transaksjonstidspunktet.

For varige driftsmidler og immaterielle eiendeler omfatter anskaffelseskost også direkte utgifter for å klargjøre eiendelen for bruk, for eksempel utgifter til testing av eiendelen.

Varige driftsmidler

Driftsmidler balanseføres og avskrives lineært til restverdi over driftsmidlenes forventede utnyttbare levetid.

Ved endring i avskrivningsplan fordeles virkningen over gjenværende avskrivningstid

("knekkpunktmetoden"). Vedlikehold av driftsmidler kostnadsføres løpende som driftskostnader.

Påkostninger og forbedringer tillegges driftsmidlets kostpris og avskrives i takt med driftsmidlet.

Leide (leasede) driftsmidler balanseføres som driftsmidler hvis leiekontrakten anses som finansiell.

Varelager

Varer vurderes til det laveste av anskaffelseskost (etter FIFO-prinsippet) og virkelig verdi. For råvarer brukes gjenanskaffelseskost som tilnærming til virkelig verdi. For ferdig tilvirkede varer og varer under tilvirkning består anskaffelseskost av utgifter til materialforbruk, direkte lønn, og andre direkte og indirekte produksjonskostnader. Virkelig verdi er estimert salgspris fratrukket utgifter til ferdigstillelse og salg.



Fordringer

Kundefordringer føres i balansen etter fradrag for avsetning til forventede tap. Avsetning til tap er gjort på grunnlag av individuell vurdering av fordringene og en tilleggsavsetning som skal dekke øvrige påregnelige tap.

Andre fordringer, både omløpsfordringer og anleggsfordringer, føres opp til det laveste av pålydende og virkelig verdi. Virkelig verdi er nåverdien av forventede framtidige innbetalinger. Det foretas likevel ikke neddiskontering når effekten av neddiskontering er uvesentlig for regnskapet. Avsetning til tap vurderes på samme måte som for kundefordringer.

Gjeld

Gjeld, med unntak for enkelte avsetninger for forpliktelser, balanseføres til nominelt gjeldsbeløp.

Pensjoner

Selskapet har ulike pensjonsordninger. Selskapets pensjonsordninger tilfredsstiller kravene i lov om obligatorisk tjenestepensjon. Pensjonsordningene er finansiert gjennom innbetalinger til forsikringsselskap, med unntak av AFP-ordningen. Selskapet har både innskuddsplaner og ytelsesplaner.

Innskuddsplaner

Ved innskuddsplaner betaler selskapet innskudd til et forsikringsselskap. Selskapet har ingen ytterligere betalingsforpliktelse etter at innskuddet er betalt.

Ytelsesplaner

En ytelsesplan er en pensjonsordning som ikke er en innskuddsplan. Typisk er en ytelsesplan en pensjonsordning som definerer en pensjonsutbetaling som en ansatt vil motta ved pensjonering. Pensjonsutbetalingen er normalt avhengig av flere faktorer, som alder, antall år i selskapet og lønn. Den balanseførte forpliktelsen knyttet til ytelsesplaner er nåverdien av de definerte ytelsene på balansedagen minus virkelig verdi av pensjonsmidlene (innbetalte beløp til forsikringsselskap).

Kontantstrømoppstilling

Kontantstrømoppstillingen utarbeides etter den indirekte metoden. Kontanter og kontantekvivalenter omfatter kontanter, bankinnskudd and andre kortsiktige, likvide plasseringer som umiddelbart og med uvesentlig kursrisiko kan konverteres til kjente kontantbeløp og med gjenværende løpetid mindre enn tre måneder fra anskaffelsesdato.

Selskapet er et heleid datterselskap av Mjøsanker AS.

Mjøsanker Jobb og Utvikling AS er ikke skattepliktig med hjemmel etter skatteloven § 2-32.



Noter

Mjøsancker Jobb og Utvikling AS

Note 1 Varige driftsmidler

Varige driftsmidler	Påkost leide lokaler	Driftsløsøre og utstyr	Sum
Anskaffelseskost 01.01.	315 645	9 252 362	9 568 007
Tilgang	258 389	2 056 701	2 315 090
Avgang	0	0	0
Anskaffelseskost 31.12.	574 034	11 309 063	11 883 097
Akkumulerte avskrivninger 31.12.	323 034	8 754 162	9 077 196
Balansført verdi 31.12.	251 000	2 554 901	2 805 900
Årets avskrivninger	95 389	706 588	801 978
Forventet økonomisk levetid	5 år	5 år	
Avskrivningsplan	Lineær	Lineær	

Note 2 Årlig leie av ikke balansførte driftsmidler

Driftsmiddel	Leiekontraktens utløp	Årlig leie
Maskiner, inventar og transportmidler	3 år	1 482 062
Bygninger (lokaler)	Inntil 5 år	5 878 148

Note 3 Andre langsiktige aksjer og andeler

Investeringene i andre langsiktige aksjer og andeler regnskapsføres etter kostmetoden.

Andre langsiktige aksjer og andeler	Eierandel	Balansført verdi
Hamar Sentrum AS	9,1 %	15 000
Balansført verdi 31.12.		15 000

Note 4 Bundne bankinnskudd

I posten bankinnskudd inngår egen bankkonto for bundne skattetrekksmidler med kr 2.322.333

Note 5 Egenkapital

Årets endring i egenkapital	Aksjekapital	Overkurs	Annen egenkapital	Sum
Egenkapital 01.01.	1 500 000	8 000 000	5 049 620	14 549 620
Årets resultat	-	-	-3 437 743	-3 437 743
Egenkapital 31.12.	1 500 000	8 000 000	1 611 877	11 111 877



Note 6 Aksjekapital og aksjonærinformasjon

Aksjekapitalen på kr 1.500.000 består av 1.000 aksjer á kr 1.500. Alle aksjer har like rettigheter.

Alle aksjer er eid av morselskapet Mjøsanker AS, med forretningsadresse Elise Kjøvs gate 17, 2319 Hamar. Der kan konsernregnskapet som inkluderer Mjøsanker Jobb og Utvikling AS fås utlevert.

Note 7 Pensjoner

Mjøsanker har 3 ulike pensjonsordninger for nåværende og tidligere ansatte. Selskapet har en kollektiv pensjonsordning som omfatter 56 ansatte og 45 pensjonister. Ordningen er en ytelsesplan, dvs at selskapet har det økonomiske ansvaret for at de ansatte får de avtalte ytelser. I tillegg har de ansatte rett til en førtidspensjon i henhold til AFP-ordningen. Selskapet har også en innskuddsbasert pensjonsordning. 63 ansatte er med i denne ordningen og årets kostnadsførte pensjonspremie på denne ordningen utgjør kr 621.185. Ved beregning av fremtidig pensjonsforpliktelse er følgende forutsetninger lagt til grunn.

Resultatregnskap	2020	2019
Nåverdi av årets pensjonsopptjening	4 359 028	5 405 871
Rentekostnad av pensjonsforpliktelsen	2 215 233	2 380 256
Avkastning på pensjonsmidler	-2 864 517	-2 831 513
Administrasjonskostnader	201 139	211 440
Resultatførte planendringer	1 361 757	-5 971 762
Arbeidsgiveravgift	519 868	728 414
Netto pensjonskostnad ytelsesordning	5 792 508	-77 294

Balansen	2020	2019
Brutto pensjonsforpliktelse	106 050 424	92 889 207
Pensjonsmidler	-86 274 396	-74 060 594
Arbeidsgiveravgift	2 788 420	2 654 835
Netto pensjonsforpliktelse ved årets slutt	22 564 448	21 483 448

Økonomiske forutsetninger

	2020	2019
Avkastning på pensjonsmidler	3,10 %	3,80 %
Diskonteringsrente	1,70 %	2,30 %
Årlig lønnsvekst	2,25 %	2,25 %
Årlig G-regulering	2,00 %	2,00 %
Levealder-tariff	K2013	K2013

Note 8 Driftsinntekter

Omsetning fordelt på virksomhetsområde:	2020	2019
Salg deltakerplasser	64 528 698	53 089 588
Produksjon	5 436 837	7 509 038
Handel	8 455 195	9 298 063
Annet	1 822 917	204 019
Sum	80 243 646	70 100 708

Salg deltakerplasser er ytelser fra NAV og kommuner.



Note 9 Lønnskostnader, antall ansatte, godtgjørelser, lån til ansatte mm.

Lønnskostnader	2020	2019
Lønninger	45 650 705	37 235 361
Arbeidsgiveravgift	6 976 520	6 119 603
Pensjonskostnader	6 694 006	-70 749
Andre ytelser	1 007 889	1 087 822
Sum	60 329 120	44 372 037

Selskapet har 116 ansatte ved årets utgang

Ytelser til ledende personer	Ny daglig leder	Tidligere daglig leder
Lønn/styrehonorar	842 326	462 287
Pensjonsutgifter	70 283	90 543
Annen godtgjørelse	11 761	4 334

Det har vært endring av daglig leder i 2020. Ny daglig leder tiltrådt 18.03.2020.

Daglig leder har en etterlønn på 12 måneders lønn ved avskjedigelse.

Det er ikke gitt lån/sikkerhetsstillelse til daglig leder, styrets leder eller andre nærstående parter.

Konsernet har gjennomgående styre som honoreres fra morselskapet.

Note 10 Revisor

Kostnadsført godtgjørelse til revisor	2020	2019
Lovpålagt revisjon	110 730	-
Andre tjenester	133 738	29 700
Sum godtgjørelse til revisor	244 468	29 700

Beløpene inkl. en forholdsmessig andel av inngående mva (forholdsmessig fradrag).

Note 11 Varelager

	2020	2019
Råvarer/handelsvarer	654 500	652 500
Varer under tilvirkning/ferdigvarer	46 000	95 000
Sum varelager	700 500	747 500

Note 12 Mellomværende med selskap i samme konsern

	2020	2019
Fordringer konsernselskaper	215 000	-
Gjeld til konsernselskaper	-	276 394
Sum konsernmellomværende	215 000	276 394



Note 13 Fordringer og gjeld

	2020	2019
Fordringer med forfall senere enn 1 år	364 959	179 841
Sum langsiktige fordringer	364 959	179 841

Langsiktige fordringer består i sin helhet av egenkapitalinnskudd ifm pensjonsordningen i KLP, og har ingen bestemt forfallstidspunkt.

Note 14 Transaksjoner med nærstående parter

Ytelser til ledende ansatte er omtalt i note 9, og mellomværende med konsernselskaper er omtalt i note 12.

	2020	2019
Salg av varer og tjenester		
Salg av tjenester	27 797	0
Sum salg av varer og tjenester	27 797	0
Kjøp av varer og tjenester		
Leie av fast eiendom	2 574 800	2 537 000
Kjøp av tjenester	345 600	345 600
Sum kjøp av varer og tjenester	2 920 400	2 882 600

Note 15 Hendelse etter balansedag

Koronautbruddet ble erklært som en global pandemi i mars 2020 og det er fortsatt usikkerhet hvor lenge den pågående pandemien vil vedvare.

Pandemien vil fortsatt påvirke selskapet gjennom reduserte inntekter i en periode. Vi har en tett oppfølging av utviklingen og vil gjøre nødvendige tiltak for å tilpasse kostnadene til driften hvis det medfører at man får en lavere aktivitet i en periode. Konsernet har en god finansiell stilling som gjør oss i stand til håndtere de eventuelle utfordringer som kan oppstå som følge av koronautbruddet.



Kontantstrømoppstilling
Mjøsanke Jobb og Utvikling AS

	<u>2020</u>	<u>2019</u>
Kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter		
Resultat før skattekostnad	-3 437 743	5 049 620
Avskrivninger	801 978	660 900
Endring i varelager	47 000	-13 000
Endring i kundefordringer	-4 018 255	-22 823
Endring i leverandørgjeld	376 447	-204 599
Forskjell mellom kostnadsført pensjon og inn-/utbetalinger i pensjonsordninger	1 081 001	-5 971 762
Endring i andre tidsavgrensningposter	1 437 816	2 098 653
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter	-3 711 756	1 596 989
Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter		
Innbetalinger ved salg av varige driftsmidler	-	-
Utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler	-2 315 090	-88 387
Økning langsiktige fordringer	-185 118	-179 841
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter	-2 500 208	-268 228
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter		
Kontantinnskudd ved stiftelse av selskapet	-	1 000 000
Lividitet tilført ved virksomhetsoverdragelse	-	36 298 618
Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter	-	37 298 618
Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter	-6 211 964	- 38 627 379
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens begynnelse	38 627 379	-
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens slutt	32 415 415	38 627 379



 Securely signed with Brevio

Årsregnskap

Signers:

<i>Name</i>	<i>Method</i>	<i>Date</i>
Uthus, Erik Skramstad	BANKID_MOBILE	2021-04-27 09:05
Alu, Gunnar	BANKID_MOBILE	2021-04-27 09:19
Søgnebotten, Eva	BANKID_MOBILE	2021-04-27 20:35
Ringnes, Erik	BANKID	2021-04-27 09:47
Lise Gleditsch	BANKID_MOBILE	2021-04-27 10:29
Nilssen, Roger	BANKID_MOBILE	2021-04-27 11:56
Jenssveen, Laila	BANKID	2021-04-27 09:03

This document package contains:

- Closing page (this page)
- The original document(s)
- The electronic signatures. These are not visible in the document, but are electronically integrated.

The seal is a guarantee for the authenticity of the document.



Til generalforsamlingen i Mjøsanker Jobb og Utvikling AS

Uavhengig revisors beretning

Uttalelse om revisjonen av årsregnskapet

Konklusjon

Vi har revidert Mjøsanker Jobb og Utvikling AS' årsregnskap som består av balanse per 31. desember 2020, resultatregnskap og kontantstrømpoppstilling for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

Etter vår mening er det medfølgende årsregnskapet avgitt i samsvar med lov og forskrifter og gir et rettviseende bilde av selskapets finansielle stilling per 31. desember 2020, og av dets resultater og kontantstrømmer 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.

Øvrig informasjon

Ledelsen er ansvarlig for øvrig informasjon. Øvrig informasjon omfatter informasjon i årsrapporten bortsett fra årsregnskapet og den tilhørende revisjonsberetningen.

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

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

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

Styrets 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 rettviseende 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.

PricewaterhouseCoopers AS, Aslak Boltsgate 42, Postboks 1100, NO-2305 Hamar

T: 02316, org. no.: 987 009 713 MVA, www.pwc.no

Statsautoriserte revisorer, medlemmer av Den norske Revisorforening og autorisert regnskapsførerselskap



Uavhengig revisors beretning - Mjøsanker Jobb og Utvikling AS



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 med revisjonen 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 andre lovmessige krav

Konklusjon om årsberetningen

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

Konklusjon om registrering og dokumentasjon

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, og kontrollhandlinger vi har funnet nødvendig i henhold til internasjonal standard for attestasjonsoppdrag (ISAE) 3000 «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller 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.

Hamar, 22. april 2021
PricewaterhouseCoopers AS

Pål Bakke
Statsautorisert revisor
(elektronisk signert)

(2)



 Securely signed with Brevio

Revisjonsberetning

Signers:

<i>Name</i>	<i>Method</i>	<i>Date</i>
Bakke, Pål	BANKID_MOBILE	2021-04-30 11:49

This document package contains:

- Closing page (this page)
- The original document(s)
- The electronic signatures. These are not visible in the document, but are electronically integrated.

The seal is a guarantee for the authenticity of the document.