



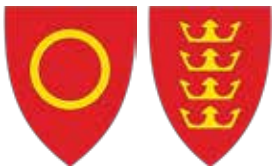
ÅRSMELDING 2022



MENOVAs FORMÅL OG OMFANG



Menova er en arbeidsinkluderingsbedrift for Ringeriksregionen, eid av Ringerike og Hole kommune med henholdsvis 93,33 % og 6,67 %. Selskapet er lokalisert i Follummoveien 84 på Kilemoen, og Storgata 11 i Hønefoss. Det er ikke foretatt noen vedtektsendringer i selskapet i løpet av siste driftsår.



Selskapet skal utvikle og drive tilbud om jobb og aktiviteter til personer som hører hjemme i Ringeriksregionen som:

- ▶ Trenger en varig tilrettelagt arbeidsplass
- ▶ Har behov for mer bistand og støtte for å komme i jobb eller utdanning, enn det NAV tilbyr
- ▶ Faller utenfor det ordinære arbeidslivet.

Samfunnsoppdraget til Menova er basert på oppdrag og avtaler med det offentlige, herunder NAV, kommuner og region. Menova har medarbeidere med en unik kompetansesammensetning innen karriereveiledning, arbeidsledelse, helse og utdanning.

Menova er godkjent tiltaksarrangør for NAV, og har NAV- kontorene i Ringerike, Hole og Jevnaker som oppdragsgivere for ulike arbeidsmarkedstiltak.

Kvalitetssystemet Equass er Menova sin garanti for at jobbsøkere og produksjons-medarbeidere blir trygt og forsvarlig ivaretatt av kompetente jobbveiledere og arbeidsledere i Menova.

Menova er organisert i henhold til krav fra NAV som et konsern. Etter at virksomheten med varig tilrettelagt arbeid (VTA) og arbeidsforberedende trening (AFT) ble overført til datterselskapet Menova Arbeid og Inkludering AS 1.1.2022, består virksomheten i Menova AS i utleie av eiendom samt faglig- og administrativt personell til datterselskapene Menova Arbeid og Inkludering AS og Menova Kommunale Tjenester AS.

I Menova Arbeid og Inkludering AS drives den forhåndsgodkjente virksomheten, tiltakene VTA (varig tilrettelagt arbeid) og AFT (arbeidsforberedende trening). I Menova Kommunale Tjenester AS har tiltaket Matchbox blitt drevet i 2022. Matchbox var et kommunalt finansiert ungdomstiltak for Ringerike kommune, som dessverre ble lagt ned ved årsskiftet 2022/2023.

Samlet økonomisk resultat for de tre selskapene i 2022 er kr. 3 072 411,-.

2022 HAR VÆRT ET UTVIKLENDE ÅR



I 2022 har vi hatt både fokus på drift og utvikling. Fem forhold vil vi spesielt trekke frem:

Oppnådd 56,2 % formidling av jobbsøkere til utdanning og arbeidstilknytning i tiltaket arbeidsforberedende trening (AFT), NAV sitt mest omfattende tiltak for de som står lengst unna jobb: Med 56,2 % i formidlingsprosent leverer vi over NAV sitt mål om 50 % og plasserer Menova godt oppe på resultatoversikten for Norge.

At arbeidet med å samlokalisere med Ringerike kommune sitt arbeids- og aktivitetssenter, Aurora har materialisert seg. I slutten av oktober flyttet Aurora inn i sine nye lokaler vegg i vegg med oss. Grunnlaget er lagt for utstrakt samarbeid.

At vi har blitt en aktiv eier og partner i Kopano AS. Kopano AS er en kjede av arbeidsinkluderingsbedrifter over hele Norge som vil samarbeid om utvikling og sikre et best mulig tilbud til jobbsøkere og andre brukere.

Oppnådd akseptable økonomiske resultater tross høye energikostnader og annen prisøkning.

Gjennom 2022 har Menova hatt et snitt på 80 jobbsøkere/deltagere i forskjellige NAV- tiltak per dag. I tillegg har vi hatt to lærekandidater og to personer som er ordinært ansatt med varig lønnstilskudd. Vi har også hatt noen skoleelever på arbeidspraksis.

56,2%

av jobbsøkere
i AFT fikk jobb
eller utdanning
i 2022

Aurora

flyttet inn i sine nye
lokaler og vi har blitt
samlokalisert

Kopano AS

Vi har blitt en aktiv
eier i kjeden Kopano

80

jobbsøkere har i snitt
daglig vært i aktivitet
i de forskjellige
NAV- tiltakene

ARBEIDSFORBEREDENDE TRENING AFT



AFT et helhetlig tiltak for å bistå personer, som trenger særlig tett oppfølging for å komme i jobb eller utdanning. AFT er individuelt rettet og tilbyr kartlegging, interesseutforskning, karriereveiledning, arbeid-sutprøving og kvalifisering mot jobb. Målet er å komme i arbeid eller utdanning.

Fokusområder i 2022

- ▶ Resultatmålet for 2022 var minimum 50 % formidling, og å komme over 60 % mot slutten perioden.
Vi oppnådde det beste formidlingsresultatet i AFT noensinne, med 56,2 % gjennom året og 62 % siste halvår. Fokuset arbeid av jobbveilederne og godt samarbeid med bedrifter er to av årsakene til det gode resultat.
- ▶ Samarbeidet med NAV for å få bestillinger som er tydelige, realistiske og der det er mulig med god bakgrunnsinformasjon om jobbsøker.
Samarbeidet med NAV er godt, noe som også bekreftes av NAV. Innsøkingen i tiltaket sank imidlertid kraftig siste halvår, noe som førte til at vi i perioder hadde underdekning av deltakere i tiltaket.
- ▶ Varm og strukturert velkomst hvor forventinger kommuniseres klart og tydelig.
Jobbsøkerne viser en høy grad av tilfredshet i møtet med Menova. Dette viser vår deltakerundersøkelse. På spørsmålet *“Hvor fornøyd er du med hjelpen du har fått fra veileder?”* er scoren 5,41 av 6,0 mulige, og på spørsmålet *“Føler du at du er blitt møtt med åpenhet og respekt fra Menovas side?”* er scoren 5,40, som gir en tilfredshetsgrad på 90 %.
- ▶ Gjennomføre en nødvendig karriereveiledning, jobb og/eller utdanning, som ender i en cv eller annen form for presentasjon om jobbsøking er aktuelt.
Gjennom bevisst jobbing, med god hjelp av nye verktøy som In Flow24, har veiledningen i enda større grad blitt spisset og tilpasset den enkelte jobbsøker. God karriereveiledning øker sannsynligheten for en varig jobbtilknytning for jobbsøker.
- ▶ Spesielt fokus på utdanningsbehov/muligheter.
For stadig flere av våre jobbsøkere går veien til jobb via utdanning. Dette fordi stadig flere av våre jobbsøkere er under 30 år. Gjennom ansettelse av egen pedagogressurs er vårt fokus på utdanningsmuligheter blitt styrket.
- ▶ Når jobb er aktuelt jobbes det tett med næringslivsansvarlig, for å finne og komme inn i aktuell/ønsket bedrift.
Jobbveiledernes samarbeid med næringslivsansvarlig har i stor grad bidratt til oppnådd formidlingsresultat for 2022. Vi opplever en stadig mer positiv holdning blant bedriftene i regionen til å bidra til arbeidsinkludering.

ARBEID - VTA



Varig tilrettelagt arbeid (VTA) er et arbeidsmarkedstiltak rettet mot personer som mottar uføretrygd, eller i nær fremtid ventes å få innvilget ytelsen, og som har behov for spesiell og tilrettelagt oppfølging. Hos oss er de fullverdige produksjonsmedarbeidere, VTA-ansatte.

Fokusområder i 2022

- ▶ Bedre oppfølging av våre VTA- ansatte.
En egen deltageransvarlig sørger for at alle VTA- ansatte har plan for utvikling innen fag og personlige mål. Det er jobbet mer systematisk og fokusert på dette område enn tidligere.
- ▶ På en skal fra 1 til 6 gir våre VTA ansatte 5 på spørsmålet om: *“Er du samlet sett fornøyd med Menova?”* Samme score, 5 gir de VTA ansatte på spørsmålet: *“Har tiden hos Menova vært med på å gi deg bedre livskvalitet?”* Innen noen områder har vi et forbedringspotensiale, og disse vil vi jobbe med.
- ▶ Gjennomført byggeprosjekt og samlokalisering med Aurora.
I sum er det blitt bygget nærmere 1800 kvadratmeter nye lokaler, og uteområder er oppgradert i samarbeid med Ringerike kommune. Dette har vært et omfattende og tidkrevende arbeid innen fagfelt som ikke er kjernekompetansen i vårt selskap.
- ▶ Videreutvikle og sikre driften av Industrivaskeriet.
Skal vi holde tritt med utviklingen innen vaskeribransjen krever dette både investeringer i nye maskiner/teknologi, utvikling av arbeidsprosesser og kompetanseheving. På slutten av 2022 har vi investert i moderne merkesystem for tekstiler. Dette gjør at vi, når tekstilene er merket, får en langt bedre kontroll.
- ▶ Utviklende oppdrag for monteringsavdelingen.
I 2022 har det vært høy aktivitet og gode økonomiske resultater i monterings-avdelingen. Hovedoppdraget har vært å sette sammen bakplater til elbil ladere. Oppdraget har bidratt til å utvikle den enkelte VTA- ansatte som har deltatt i arbeidet.
Dessverre ble oppdraget avsluttet ved årsskiftet 2022/2023 på grunn av sviktende omsetning av elbilladere. Vi jobber for å få nye oppdrag.
- ▶ Øke serveringskapasitet i kantinen.
Med innflyttingen av Aurora ble antallet kunder i kantinen mer enn fordoblet. Dette krevde både økt kapasitet og omlegning av arbeidsrutiner. Dette har blitt løst på en utmerket måte. Samarbeidet om kantinen er en godt fungerende synergi mellom Aurora og Menova.

SAMLOKALISERING MED AURORA



Samlokalisering med Aurora er realisert

I 2019 foreslo Menova for Ringerike kommune å samlokalisere og realisere synergier mellom kommunes aktivitetssenter Aurora og den delen av Menova som driver tiltaket VTA.

Aurora er et tilbud for voksne funksjonshemmede som bor i Ringerike kommune og har avsluttet videregående skole. Arbeidstagerne hos Aurora mottar uføretrygd og mange av de bor i kommunale boliger. Menova Arbeid, som er lokalisert på Kilemoen, gir også et arbeidstilbud til personer som mottar uføretrygd.

Ved å se de to virksomhetene i sammenheng oppnås en rekke fordeler:

- ▶ Sikre at de som søkes inn hos Aurora, via kommunes Tildelingskontor for helse- og omsorgstjenester, eller søkes inn hos Menova via NAV, får plass på det tilbudet som er best tilpasset den enkelte brukers behov og potensiale.
- ▶ Felles informasjonsvirksomhet og markedsføring av det samlede tilbud som gis på Kilemoen.
- ▶ Felles arbeide for også å kunne tilby arbeid og aktivitet i ordinære virksomheter, enten det er innen kommunen eller i private bedrifter.
- ▶ Et større fagmiljø som er bedre i stand til å tilpasse den enkelte brukers behov og utvikling.
- ▶ Utnyttelse av felles fasiliteter, som kantine.
- ▶ Samkjøring av innkjøp.

I månedsskiftet oktober/november flyttet Aurora inn i sine nye lokaler. Menova tok i bruk ekstra lokaler, som ble bygget i samme prosess som Aurora sine nye lokaler.

Det totale anlegget utgjør et kraftfullt ressurscenter for å gi de som trenger aktivitet og arbeid i et tilrettelagt miljø. Totalt får nærmere 100 personer tilbud om aktivitet eller arbeid og det er 28 ansatte som driver tilrettelegging, veiledning og arbeidsledelse.

Grunnlaget er lagt for ytterligere samarbeid og et enda bedre tilbud.

KOPANO- PARTNER



Menova har blitt en del av Kopano AS, som er en landsdekkende kjede av arbeids- og inkluderingsbedrifter i Norge

Vi er eier og partner i selskapet Kopano AS. I 2022 har vi fått god effekt av dette partnerskapet.

Kopano er en landsdekkende kjede av Norges ledende arbeids- og inkluderingsbedrifter, eid av det offentlige. Ved utgangen av 2022 var det i Kopano:

- ▶ 14 eiere og partnere. 14 strategiske partnere. Totalt 28 bedrifter.
- ▶ Kjeden omsatte for 1,8 milliard kroner i 2022
- ▶ Forvalter til sammen 4900 tiltaksplasser
- ▶ Har over 1400 ansatte.

I løpet av 2 år har Kopano blitt den største aktøren innen arbeids- og inkluderingsbransjen. Grunnlaget er lagt for å forsvare lokale posisjoner, styrke kompetansen og utvikle nye tjenester og tilbud i felleskap. Den ene hovedsatsingen i Kopano har vært utvikling og implementeringen av Karriereportalen.no, som er:

- ▶ Kommunikasjonsverktøy og faglig innholdsbase for jobbsøkere og deltagere i ulike tiltak.
- ▶ Prosessbasert verktøy for veiledere og andre som jobber med jobbsøkere og deltagere.
- ▶ Verktøy for rapportering til NAV.

Det er investert over 12 millioner kroner til utvikling og brukt over 25 000 timer internt hos medlemsbedriftene for å utvikle og gjennomføre implementering av verktøyet. Utviklingen vil fortsette og ny funksjonalitet vil bli løpende gjennomført. Ingen aktører i arbeids- og inkluderingsbransjen har et tilsvarende verktøy.

Den andre hovedsatsingen har vært å utvikle anbud som de ulike lokale selskapene kan levere inn i sine respektive områder. Kopano- bedrifter har vunnet anbud i flere geografiske områder. I 2022 ble det ikke utlyst interessante anbud i Ringerikesregionen.

Anbud vil i vår region bli lagt ut i 2023 og i starten på 2024. Uten innholdsmessig samarbeid vil mindre arbeids- og inkluderingsbedrifter ha svært små sjanser til å nå opp i anbudskonkurranser. Her vil de store nasjonale og internasjonale aktører dominere.

Innen Kopano arbeides det også systematisk med kompetanseutvikling, basert på en felles faglig plattform. Videre arbeides det med en felles tjeneste- og forretningsutvikling.

Kopano gir Menova mulighet til å fortsette å være en lokal styrt og forankret bedrift, samtidig som vi har tilgang på verktøy, kompetanse og ressurser som en stor og sterk nasjonal aktør.

KOPANO SINE VERDIER



Samlende

Vi vet at vi får til mer når vi jobber sammen. Ved å samle fagfolk med et sterkt ønske om å hjelpe, gir vi folk kunnskap og troen på seg selv – slik at de kan oppnå sin jobbdrøm.

Skapende

Vi skaper muligheter ved å knytte tette bånd mellom de som søker jobb og de som trenger arbeidskraft. Vårt mål er å alltid tilby tjenestene som gir de beste forutsetningene for å lykkes i arbeidslivet.

Kraftfull

Vi har kompetansen, ambisjonene og størrelsen til å løse en av samfunnets største utfordringer: Utenforskapet. Vår lokale tilstedeværelse og kollektive kraft lar oss drive frem endringer som gir et mer inkluderende samfunn.



Foto: Kopanos bildearkiv

LÆREKANDIDATER



Menova er godkjent lærebedrift i flere fag, og vi er medlem i opplæringskontoret i Viken, OK-vekst

Lærekandidatordningen gjennom OK-vekst er for elever i ungdomsskolen med rett til spesialundervisning og som kan ha behov for et tilrettelagt utdanningsløp i videregående opplæring. Lærekandidatordningen kan være et alternativ for elever som tror det kan bli vanskelig å fullføre et fag- eller svennebrev. Som lærekandidat tar eleven sikte på å mestre et begrenset antall kompetansemål.

Beskrivelse av lærekandidatordningen

Lærekandidatordningen og lærlingeordningen er to likestilte ordninger, med samme rettigheter og plikter i den videregående opplæringen.

Uansett ordning fullfører elevene som hovedregel to år på videregående skole før de fortsetter opplæringen to år i bedrift. Denne modellen kalles «2 + 2 modellen». Det som skiller ordningene, er at lærekandidatene får opplæring i en vekstbedrift hvor de jobber mot utvalgte kompetansemål. De aller fleste mottar opplæringen ved vekstbedriften, men det er mulig å etablere ekstern arbeidsplass som opplæringsarena, da med tett oppfølging fra vekstbedriften. Lærekandidatene oppnår grunnkompetanse ved fullført læretid. Der lærlinger mottar «Fagbrev», mottar lærekandidater «Kompetansebrev» ved bestått prøve.

Yrkeskartlegging

Allerede i andre klasse på videregående skole (Vg2) kan elevene starte opp Yrkeskartlegging i en av medlemsbedriftene. Elever som er vurdert som søkere til lærekandidatordningen får da prøve seg i jobb innenfor sitt fag ved en vekstbedrift. Denne kartleggingen danner grunnlag for eventuell læreplass i bedriften.

- ▶ OK vekst har 34 medlemsbedrifter i Viken.
- ▶ Et opplæringskontor er et samarbeidsorgan der flere godkjente lærebedrifter samarbeider om opplæringen av sine lærlinger og lærekandidater.
- ▶ Det finnes både bransjevis og tverrfaglige opplæringskontorer.
- ▶ Opplæringskontoret inngår i dette tilfelle opplæringskontrakten med lærekandidaten, og det er bedriften som ansetter lærekandidaten og dermed har lønns- og arbeidsgiveransvaret.
- ▶ OKvekst har lærekandidater i ulike fag, som logistikkfag, salgsmottaker, kontor- og administrasjonsfag, institusjonskokkfag, anleggsgartnerfag, resepsjonsfag m.m
- ▶ OK vekst fungerer som et bindeledd mellom medlemsbedriftene, lærekandidatene og Viken Fylkeskommune.

OKvekst.no – Opplæringskontoret for Vekstbedrifter i Viken

2+2 modellen

VG1 Opplæring på skole 1 år	VG2 Opplæring på skole 1 år	Opplæring, Verdiskaping Opplæring i bedrift 1 år
---	---	--

LÆREKANDIDATER



Elever med rett til spesialundervisning

Elever og lærekandidater som ikke har eller kan få utbytte av det ordinære opplæringstilbudet, har rett til spesialundervisning.

Spesialundervisning kan organiseres

- ▶ Innenfor et ordinært opplæringsløp
- ▶ Innenfor et tilrettelagt eller alternativt opplæringsløp
- ▶ Innenfor opplæring i bedrift

Lærekandidatordningen gjennom OKvekst er yrkesopplæring for lærekandidater som kan være aktuelle fremtidige arbeidstakere i Varig Tilrettelagt Arbeid (VTA). Hovedmålgruppen er elever med rett til spesialundervisning i bedrift.

Hvorfor lærekandidatordningen?

Forskningsrapporter og politiske dokumenter har de senere årene pekt på utfordringer for overgang fra skole til arbeid for elever med særskilte behov. Dette nevnes blant annet i Fullføringsreformen og Stortingsmeldingen om menneskerettigheter for personer med utviklingshemming.

Utfordringene som pekes på er blant annet at

- ▶ Elevene ikke får nok støtte i overgangen
- ▶ Elevene har ikke alltid et reelt valg når de skal velge utdanningsprogram på videregående skole
- ▶ Det ikke alltid er samsvar mellom det utdanningsprogrammet de er tatt inn til og opplæringen de faktisk får
- ▶ Elevgruppen ikke er tilstrekkelig forberedt på arbeidslivet etter endt videregående opplæring

Videre viser forskning om lærekandidatordningen at den benyttes i for liten grad i landet. Gjennom lærekandidatordningen kan elever få en yrkesfaglig utdanning og forberedes på overgangen fra skole til arbeid.

Forskning om lærekandidatordningen viser også til at ordningen har fungert svært godt i Østfold og anbefaler at det kan få overføringsverdi til resten av landet.

OKvekst er opptatt av at elever med særskilte behov skal få mulighet til videregående opplæring på lik linje med ordinære elever.

I 2022 har Menova bare hatt to lærekandidater. Dette skyldes blant annet at tidligere Buskerud fylkeskommune og OKvekst ikke har vært helt omforent med de kriteriene som skal ligge til grunn for at elever med rett til spesialundervisning i bedrift skal kunne søkes inn gjennom OKvekst- modellen.

Basert på vedtak i Stortinget, vil lærekandidatordningen bli en nasjonal ordning i fremtiden. Hvis vi får muligheten til å samarbeide med andre bedrifter og offentlige virksomheter for å tilby relevant faglig praksis, ser vi et stort potensial for ordningen.

MENOVAS ARBEID MED FN'S BÆREKRAFTMÅL OG SAMFUNNSOPPDRAGET



Menova sitt samfunnsoppdrag og hovedmålsetting er «Å få folk i jobb!»

Det å ha en jobb har svært mange positive bærekraftige effekter, både på individuelt og samfunnsmessig nivå.

Noen grunner til hvorfor det å ha en jobb er viktig i et bærekraftperspektiv:

- ▶ Økonomisk stabilitet: Å ha en jobb gir en stabil inntekt som bidrar til å dekke grunnleggende behov som mat, klær og bolig. Dette kan redusere behovet for annen sosial støtte og bidra til økonomisk stabilitet, både for enkeltpersoner og samfunnet som helhet.
- ▶ Reduksjon av sosiale forskjeller: Manglende tilgang til arbeid fører til økt sosial ulikhet. Å ha en jobb bidrar til å redusere denne ulikheten ved å gi den enkelte muligheten til å tjene penger og å øke sin økonomiske trygghet.
- ▶ Økt tilgang til utdanning og bedre helse: Å ha en jobb kan gi enkeltpersoner økt tilgang til utdanning, noe som igjen bidrar til å forbedre deres livskvalitet, helse og bærekraft på lang sikt.
- ▶ Reduksjon av kriminalitet: Manglende tilgang til arbeid fører til økt kriminalitet, særlig blant den unge delen av befolkningen. Å ha en jobb kan bidra til å redusere denne risikoen ved å gi en meningsfull og lovlig inntektskilde.

I et større samfunnsperspektiv (lokalt, regionalt og nasjonalt) er det å ha en jobb en viktig faktor for å skape økonomisk vekst og utvikling, som igjen bidrar til å styrke samfunnets evne til å møte globale utfordringer som klimaendringer og miljøødeleggelser.

En sterk økonomi kan gi muligheter for innovasjon og utvikling av nye bærekraftige teknologier og produkter som kan hjelpe oss å redusere vårt økologiske fotavtrykk.

Samlet sett kan det å ha en jobb, bidra til å fremme økonomisk, sosial og miljømessig bærekraft. Derfor er det å ha en jobb, viktig for enkeltpersoner og samfunnet som helhet. Kort sagt, jobb kan bidra til å løse mange problemer.

Menova har særlig oppmerksomhet på FN'S bærekraftsmål 3, 4, 8 og 17.

HVORDAN MENOVA JOBBER MED BÆREKRAFTMÅL



For å oppfylle Menovas hovedmålsetting- Å få folk i jobb, jobber vi med ulike prosesser og metoder. Menova har fokus på å:

- ▶ Tilby tilrettelagte arbeidsplasser internt i vår egen virksomhet.
- ▶ Tilby arbeidskraft til virksomheter (offentlige/private) i vår region.
- ▶ Legge til rette for utdanning og kompetansehevede tiltak.
- ▶ Å være en positiv bidragsyter til den enkeltes helse, motivasjon og livskvalitet.
- ▶ Å samarbeide godt internt, med NAV, med næringslivet i regionen og som partner i Kopano for å skape lokale ringvirkninger.

På bakgrunn av vår hovedmålsetting, metodikk og prosesser er Menovas bærekraftarbeid forankret opp mot FN'S bærekraftsmål 3, 4, 8 og 17.



Sikre god helse og fremme livskvalitet for alle, uansett alder. Styrke forebygging av rusmisbruk.



Sikre inkluderende, rettferdig og god utdanning og fremme muligheter for livslang læring for alle. Økt gjennomføring av videregående opplæring for alle.



Fremme varig, inkluderende og bærekraftig økonomisk vekst, full syssesetting og anstendig arbeid for alle. Betydelig redusere andelen unge som hverken er i arbeid, under utdanning eller opplæring.



Menova samarbeider internt, med næringslivet, NAV og myndigheter for å bidra til et godt inkluderende lokalsamfunn. Menova samarbeider nasjonalt for å skape lokale ringvirkninger. (Kopano)

Utover disse 4 bærekraftsmålene er virksomhetens fokus på likestilling, diskriminering, Klima & Miljø beskrevet videre i dokumentet under egne punkter. Her bekreftes også at Menovas Industrivaskeri er godkjent Miljøfyrtårn som i hovedsak dekker FN'S bærekraftsmål:





MENOVAS BÆREKRAFTINITIATIV






Bærekraftsarbeid kan inneholde mange perspektiver og samfunnsnyttige formål. Det kan være hensiktsmessig å fokusere på noen utviklingsområder snarere enn å jobbe med alt samtidig.

Menova har på bakgrunn av sin hovedmålsetting- Å få folk i jobb, valgt å jobbe videre med bærekraftsmål 3, 4, 8 og 17 og med følgende initiativ:

Bærekraftsmål	Bærekraftinitiativ	Fokus i 2022
	Jobbformidling Vi har konkrete og tydelig formidlingsmål og krav som vi jobber etter. Det langsiktige målet er å komme i jobb, og ved flere anledninger vil dette innebære betydelig utvikling for den enkelte. Vi har oppnådd kravene for 2022.	<ul style="list-style-type: none">▶ Dialog og samarbeid med 70 bedrifter som er positive til inkluderende rekruttering.▶ Gi den enkelte jobbsøker profesjonell karriereveiledning, noe som bidrar til at den enkelte kan ta bevisste valg mot yrker, utdanning og /eller kompetansehevende tiltak.▶ Gi innsikt til våre jobbsøkere hvordan virksomheter tenker og vurderer når de ansetter.
	Tilrettelagte arbeidsplasser Menova tilbyr tilrettelagte arbeidsplasser for personer med spesielle behov. Dette inkluderer personer som ikke har anledning til å stå i en ordinær jobb, men som likevel kan bidra og utføre et anstendig arbeid.	<ul style="list-style-type: none">▶ Menova skal være en trygg arbeidsplass med godt sosialt miljø, tydelige tilbakemeldinger, medvirkning og ansvar – helt likt ordinære arbeidsplasser.▶ Menova organiserer Industrivaskeriet i ulike stasjoner, med ulike arbeidsoppgaver og med ulik forventing til prestasjoner. Det gir grunnlag for å arbeide tettere i team og med mer variasjon i arbeidsoppgaver som igjen kan inkludere flere.▶ Systematisk arbeid med utviklingsplaner for den enkelte VTA-ansatte og dennes realistiske plan videre mot økt selvstendighet.

MENOVAS BÆREKRAFTINITIATIV



Bærekraftmål	Bærekraftinitiativ	Fokus i 2022
	<p>Utdanning Vi bidrar til å bevisstgjøre, muliggjøre og motivere for livslang læring.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Styrke vår kompetanse innen vei- ledning for å velge og kvalifisere seg for ønsket utdanning. ▶ Tilby studiestøtte til de som trenger dette for å få gjennomført utdanning ▶ Gjort tilgjengelig kunnskap og ferdigheter gjennom digitale verktøy. ▶ Menova har siden forrige årsmelding ansatt en ny ressurs som skal ha særlig fokus på utdanning. ▶ Menova fortsetter- og øker fokuset på utdanning som «en vei til jobb».
	<p>Helse og livskvalitet Gjennom direkte dialog og aktiviteter i tiltakene, bidrar Menova med økt mestringstro, empowerment og bevisstgjøring. Dette skal stimulere til bedre helse – både fysisk og psykisk – og livskvalitet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Koble mennesker mot helse- kompetanse når dette er en forut- setning for å komme videre i arbeidet mot jobb. ▶ Redusere helsemessige utfordringer gjennom å fokusere på arbeidslivets muligheter og menneskets mestring av egen helse. ▶ Bistå den enkelte til å finne frem til realistiske jobbmuligheter, som lar seg kombinere med de helsemessige utfordringene.
	<p>Samarbeid Menova samarbeider internt, med næringslivet, NAV og myndigheter for å bidra til et godt og inkluderende lokal- samfunn. Menova har blitt eier og partner i Kopano AS. En samling av offentlig eide arbeids- og inkluderingsbedrifter som ønsker å bli best mulige innen arbeids- inkludering og være attraktive for oppdragsgivere og våre eiere.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Menova støtter seg på FNs prinsip- per om at Bærekraftsmålene kun kan realiseres dersom vi har et sterkt engasjement for partnerskap og samarbeid. ▶ Menova har gjennom 2022 sam- arbeidet med 63 bedrifter, NAV, OPUS-Ringerike og de to videregående skolene (VGS; fylkes- kommunale) for å bidra til de tre øvrige bærekraftsmålene. ▶ Nasjonalt samarbeid gir styrke og lokale ringvirkninger; På bakgrunn av dette har Menova også inngått som eier og partner i Kopano AS.

STYRETS ARBEID



Det er blitt avholdt 7 styremøter i hvert av de tre selskapene i løpet av 2022. Totalt har det blitt behandlet 144 saker i løpet av året. Styret har vektlagt å få kontinuerlig rapportering om økonomi og drift, samt drøfte og gi føringer for sentrale valg og utviklingsaktiviteter. I tillegg har styreleder hatt løpende dialog med daglig leder.

Likestilling

Menova hadde i 2022 26 fast ansatte i hel- og deltidsstillinger som utgjorde 24,32 årsverk. Fordelingen blant disse var 12 kvinner og 13 menn. Ledergruppen besto av 3 kvinner og 4 menn. Styret hadde en sammensetning av 3 kvinner og 2 menn. I tillegg har styret en observatør som er kvinne. Et av styremedlemmene har gått bort i perioden.

Selskapet har en god fordeling mellom kvinner og menn og ønsker kontinuerlig å legge til rette for dette. Alle stillingsutlysninger er åpne for både menn og kvinner. Samme type stillinger lønnes likt. Styret har ikke funnet det nødvendig å iverksette spesielle tiltak med hensyn til likestilling.

Tiltak mot diskriminering

Menova har, med henvisning til Likestillingsloven og Diskrimineringsloven, vedtatt verdier og etiske retningslinjer som formulerer selskapets grunnleggende menneskesyn og er beskrevet i vårt ledelses- og kvalitetssystem Equass:

"Menovas medarbeidere har et menneskesyn som innebærer at alle mennesker er like mye verdt uavhengig av alder, kjønn, rase, religion og legning, intellektuelle og fysiske forutsetninger. Dette betyr at alle møtes med ydmykhet, respekt og likeverd, og at alle har krav på å bli tatt på alvor".

Arbeidsmiljø, helse og sikkerhet

Det interne HMS arbeidet blir godt ivaretatt av selskapets HMS-koordinator, i samarbeid med verneombudene. Det er i løpet av 2022 gjennomført to møter i Arbeidsmiljøvernutvalget, samt gjennomført vernerunde i alle avdelinger.

Det har ikke vært noen alvorlige arbeidsuhell i 2022.

Fraværet i 2022 var på 9,3 %. Det er fire langtidssykefravær som er hovedårsaken til det høye sykefraværet. Tilfeller med langvarig fravær er gjennomgått. Det er ikke kommet frem direkte sammenheng mellom langtidssykefraværet og arbeidsrelaterte forhold.

YTRE MILJØ

Bedriften er opptatt av å unngå forurensing av det ytre miljø og har følgelig etablert nødvendig tiltak på dette området. Menova har, ut i fra selskapets behov og type aktiviteter, investert i anbefalte og miljøvennlige energiløsninger.

Vårt Industrivaskeri er godkjent Miljøfyrtårn (<https://www.miljofyrtarn.no/>). All bruk av kjemikalier er godkjent etter europeiske forskrifter og regler. Det er ikke andre forhold ved virksomheten, dens innsatsfaktorer eller produkter som antas å kunne medføre negativ påvirkning av det ytre miljø. Problemavfall blir håndtert etter gjeldende forskrifter og regelverk.

Bedriften har kildesortering av papp/papir, plast og matavfall og skåner på denne måten miljøet.



UTVIKLING I RESULTAT OG FREMTIDSUTSIKTER



Utvikling i resultat og fremtidsutsikter

Samlet resultatet for de tre selskapene i 2022 er pluss kr. 3 072 411,- etter finans og salg av anleggsmidler. Styret mener at dette er et forsvarlig resultatnivå for en arbeids- og inkluderingsvirksomhet. Videre har virksomheten en solid egenkapital.

Rammebetingelsene til Menova er fortsatt i endring. Størst risiko er fortsatt reduksjon i oppdrag fra NAV.

I løpet 2022 har det vært en betydelig økning av priser til viktige innkjøpsfaktorer som strøm, gass, tekstiler og transport til industrivaskeriet. Effekten av dette er blitt kompensert av effektiviseringstiltak.

Menova er solid utrustet og godt posisjonert for å møte fremtidige endringer i arbeidsinkluderingsbransjen.

Fire faktorer nevnes spesielt:

- ▶ Samlokaliseringen og samarbeidet med Aurora, Ringerike kommune sitt aktivitetssenter. I sum utgjør Aurora og Menova sin virksomhet på Kilemoen et kraft- og ressurscenter for de som trenger tilrettelagte arbeids- og aktivitetsplasser.
- ▶ Tilgang på digitale løsninger og kompetanse gjennom Menova sitt eierskap i Kopano AS. Menova kan gjennom dette eier- og partnerskapet både være en lokalt forankret virksomhet og samtidig ha tilgang på løsninger og kompetanse som en lands-omfattende virksomhet.
- ▶ Relasjoner til- og samarbeid med et bredt spekter private og offentlige virksomheter. Dette er nøkkelen til å få flest mulig ut i jobb i ordinære virksomheter.
- ▶ Egenkapital som gjør at Menova kan gjennomføre nødvendige endringer og være i stand til å håndtere økonomisk utforende perioder.

Ringeriksregionen har behov for lokalt styrt og forankret kompetanse innen arbeidsinkludering og utvikling/drift av arbeidsplasser for personer som trenger spesiell tilrettelegging. Dette som et supplement og tillegg til NAV.

I løpet av 2023 vil det bli gjennomført en strategiprosess hvor vi aktivt vil involvere våre eiere for å få avklart hvilke forventninger de har til vår virksomhet og hvordan de best mulig kan støtte opp slik at vi skal lykkes.

Hønefoss 18.04.2023

Finn Moholdt
STYRELEDER

Unn Teslo
NESTLEDER

Kine Merethe Fikerud
STYREMEDLEM

Elin Laila Tobiassen
STYREMEDLEM

Magne Enger
DAGLIG LEDER

SAMLOKALISERING MED AURORA GIR GODE MULIGHETER FOR UTVIKLING



Menova AS

Hovedkontor: Follummoveien 84, 3516 Hønefoss
Arbeidsinkludering: Storgata 11, 3510 Hønefoss
Postadresse: Postboks 3005, 3501 Hønefoss
E-post: post@menova.no
Web: www.menova.no
Telefon: 32 18 13 10
Foretaksnummer: 965 102 671 MVA

