

ÅRSBERETNING 2012

FOR

ARBEIDSTRENING OSLO KF

0	Innhold	2
1.	Styrets beretning	
	Overordnede målsettinger, prioriteringer og tiltak	3
	Utfordringer og fokusområder fremover	4
	Styrets sammensetting	5
	Styrets arbeid	5
2.	Ansvarsområde	5
2.1	Organisasjon/bemannings	6
3.	Mål og resultater	7
3.1	Formål/hovedmål	7
3.2	Aktivitetsmål	7
3.3	Måltallstabell og tjenesteproduksjon	12
3.4	Gjennomførte omstillings- og effektiviseringstiltak, samt større prosjekter	14
4.	Sammenligning av budsjett og regnskap	17
4.1	Driftregnskap	17
4.2	Investeringsregnskap	18
4.3	Balanseregnskap	18
4.4	Forretningsmessige indikatorer	18
4.5	Noter i regnskapet	19
5.	Særsilt rapportering	34
5.1	Tiltak for bedre service for brukerne	34
5.2	Saksbehandlingstid	34
5.3	Tilgjengelighet for mennesker med funksjonshemning	34
5.4	Tiltak i Oslo kommunes folkehelseplan	35
5.5	Likestilling og mangfold	35
5.6	Rapportering innen HR-området og helse- miljø og sikkerhet (HMS)	38
5.7	Informasjonssikkerhet	40
5.8	Anskaffelser	40
5.9	Risikostyring og internkontroll	41
5.10	Forvaltning av kunstverk i Oslo kommunes virksomheter	41
5.11	Rekruttering av lærlinger	42
6.	Oppfølging av verbalvedtak og flertallsmerknader	42
6.1	Utkvittering av bystyrets merknader og verbalvedtak	42
6.2	Merknader fra kommunerevisjonen og kontrollutvalget	42
6.3	Andre spørsmål fra byrådet/bystyret	42

1. STYRETS BERETNING

Årsberetningen er utarbeidet i henhold til *Rundskriv 32/2012 Utarbeidelse av årsberetning 2012 for kommunale foretak*, datert 11.12.2012.

Overordnede målsetninger, prioriteringer og tiltak

Bystyret har i sitt budsjettvedtak for 2012 følgende oppdragsbeskrivelse:

”Arbeidstrening Oslo KF skal gi opplæring og arbeidsforberedende trening til personer som er bosatt i Oslo kommune. Målgruppen er personer som har vanskeligheter med å ta eller opprettholde ordinært arbeid eller utdanning. Foretaket skal legge til rette for videre skolegang, bistå med avklaringer i forhold til uførepensjon og AAP (arbeidsavklaringspenger) og tilby tiltak for personer i kvalifiseringsprogrammet og introduksjonsordningen. Foretaket kan også tilby bedriftsintern opplæring til kommunens ansatte, og selge bedriftsintern opplæring til andre. Tiltaksdeltakere henvises fra de lokale NAV-kontorene og bydelene”

I tillegg til at budsjettmålet for økonomi er å drive forretningsmessig godt innenfor gjeldende rammer, er de følgende målene for tjensteproduksjon satt for 2012:

- *”å tilby opplæring og arbeidstrening til personer som ikke kan ta eller opprettholde ordinært arbeid.”*
- *”å arbeide for at andelen deltakere som formidles til ordinært arbeid eller andre aktive tiltak skal bli høyere.”*

I protokoll fra foretaksmøtet den 08.03.2012 står følgende:

”Eier uttrykte tilfredshet med foretakets tjensteproduksjon og resultater i året som er gått. Følgende krav og forventning til foretaket ble fremlagt:

- *Være markeds- og omstillingsorientert: Kapasitet og innretning på tiltakene skal være tilpasset etterspørselen og utviklingen i arbeidsmarkedet.*
- *Tilby plasser og treningsarenaer som gjenspeiler behovene i målgruppen slik at deltakerne formidles til ordinært arbeid.*
- *Utvikle flere plasser med høy faglig kvalitet til lærlinger innen foretakets arbeidstreningsområder.*
- *I samarbeid med Sykehjemsetaten arbeide videre med etablering av arbeidstreningsarenaer etter modell fra Rødvedt sykehjem.*
- *Aktivt arbeide for å øke rekrutteringen gjennom markedsføringen av foretakets tjenester.*
- *Ha jevnlig dialog med NAV-kontorene og bydelene for å sikre at foretakets tilbud er kjent og at informasjon om nye behov blir kjent for foretaket.*
- *I større grad brukes som et ledd i attføringen av kommunens egne ansatte i forbindelse med overtallighet, omorganisering, med mer.*
- *Gi flere elever mulighet til å fullføre utdanning som lærling i bedriften.*
- *Samarbeide tettere med andre bedrifter for å oppnå fordeler og synergieffekter.*
- *Tilrettelegge for at deltakerne har mulighet til kvalifisering/arbeidspraksis hos eksterne bedrifter.”*

Utfordringer og fokusområder fremover

Merkevarebygging av foretakets nye navn, KAREA Oslo KF – senter for karriereutvikling, vil stå sentralt i 2013. Målrettede informasjonsfremsøt skal gjennomføres mot virksomheter og nøkkelpersonell både i NAV og i de ulike virksomhetene i Oslo kommune. Dette kommer i tillegg til den vedvarende satsingen på aktivt markedsarbeid overfor arbeidsgivere. Den dialog som oppnås, skal benyttes til å utvikle tilbudene. I særlig grad vil foretaket ha fokus på utvikling av tiltak overfor ansatte i Oslo kommune.

Foretakets hovedstrategi fra 2011 og 2012, står fortsatt fast i 2013. Denne handler om at foretaket skal sikre at flest mulig av de aktivitetene som knytter seg til tiltaksdeltakerne, skjer så nært opp til ordinært arbeidsliv som mulig. Denne ”place then train”-strategien gir best resultater når det gjelder å få deltakerne ut i fast arbeid. Avhengig av hvor lang vei tiltaksdeltakerne har å gå, tilrettelegges foretakets interne og eksterne praksisarenaer, og kombineres med tilpasset opplæring i språklige og arbeidsrelaterte tema, samt utvikling av sosiale ferdigheter.

Tilbudet om basisferdighetsopplæring i norsk muntlig og skriftlig, matematikk og digitale ferdigheter utvides. Denne opplæringen skal dreies inn mot flere konkrete jobbprofiler. Kombinering av arbeidspraksis og målrettet opplæring innen norsk og data, gir resultater.

Foretaket har i 2012 valgt å pleie særlig nær kontakt med Groruddalsbydelene, og det er igangsatt flere samarbeidsprosjekt. I 2013 skal tettere samarbeid utvikles med flere bydeler.

Fokus på forretningsutvikling og økning av inntekter er viktig. Herunder vil det være interessant å bygge ulike kurskonsept for salg. Foretaket legger imidlertid vekt på å gjennomføre en place then train-strategi, som innebærer mindre bruk av interne arenaer og mer bruk av praksis/arbeidstrening i ordinært arbeidsliv. Som følge av dette, begrenses potensialet for økt inntjening basert på egen produksjon av varer og tjenester.

Økning inntjening ved at NAV kjøper flere tiltaksplasser er svært ønskelig. Samarbeidet med NAV lokal og NAV Tiltak Oslo prioriteres høyt, slik at tilbudene raskt tilpasses deres behov. Foretaket vil fortsette å vise positiv interesse for vekst, og fortsatt legge inn anbud i samarbeid med andre tiltaksleverandører.

Interessentanalyser og brukerundersøkelser er stadig mer viktig for virksomheten, og disse skal profesjonaliseres. Oslo kommune og NAV har i 2012 jobbet med sine strategier for attføringsbransjen. På statlig side foreligger Brofossutvalgets NOU og på kommunal side er det utarbeidet en orienteringssak for byrådet. Dokumentene angir viktige premisser for utviklingen også i 2013.

Foretakets sykefravær har gått ned, og skal videre nedover. Medarbeiderundersøkelser og vernerunder har gitt mange gode innspill, som skal følges opp. Foretaket utviklet seniortiltak i 2011, og disse benyttes aktivt for å forebygge tidlig pensjonering. Med den turn over som allerede er kjent, vil utgiftene til pensjonsforpliktelser likevel øke betraktelig fra 2013. Det samme gjelder utgifter til HR-systemet og IKT. Dette stiller foretaket overfor betydelige økonomiske utfordringer.

Foretaket tar med seg den gode måloppnåelsen på måltall fra 2012, og satser på enda bedre resultater i 2013.

Styrets sammensetting

Gjennom hele 2012 har styret hatt følgende sammensetning:

Styreleder:	Maria Brattebakke
Nestleder:	Per Gregersen
Styremedlem:	Tone Pahlke
Ansattes representant:	Ole Hillestad

Styrets arbeid

I 2012 er det avholdt 6 styremøter, og det er behandlet 48 saker. De viktigste sakene, foruten årsberetning, årsregnskap, revisjonsberetning, budsjett og tertialrapporter, har vært:

- Byrådsavdelingens brev av 13.01.2012 ”Orientering om bedrifter for yrkeshemmede” og Byrådssak 274/11
- Strategisk plan 2012-2015
- Årsplan 2012
- Markedsføring av foretaket
- Ny profil (inkl. nytt navn og nye frittstående hjemmesider)
- Formulering av virksomhetsidé, visjon og verdier
- Utnyttelse av de kommunale plassene
- Anvendelse av mindreforbruk 2011
- Utvidelse av arealer og antall parkeringsplasser
- Kjøp av konsulenttenester

Direktøren har holdt styret løpende orientert om:

- Miljøfyrtårn – resertifiseringsprosess
- eQuass – resertifiseringsprosess
- Samarbeidsavtale med NAV 2012
- Samarbeidsfremstøt mot sykehjemsetaten og renovasjonsetaten
- Samarbeidsprosjekt med bydeler/igangsettelse av tiltak
- Intensjonsavtale med ikt-huset
- Kjøp av regnskapstjenester fra UKE – evaluering av og endring i avtale
- Bemanning og rekrutteringsbehov (analyse og evalueringsprosesser)
- Oppfølging av sykefravær og medarbeiderundersøkelse
- Status på måloppnåelse, resultater og utfordringer

2. ANSVARSOMRÅDE

Foretaket får tilskudd fra NAV etter forskrift om arbeidsmarkedstiltak for tiltakstypen Arbeid i skjermet virksomhet (APS) – 82 plasser – og Arbeid med bistand (AB) – 36 plasser. Oslo kommune finansierer i tillegg 43 kommunale plasser (beregnet etter modell av APS-plassene). Foretaket har inntekt fra salg av tjenester. Foretaket tilbyr bedriftsintern opplæring, arbeidsevneutprøving/avklaring til kommunens ansatte, og kan selge oppdrag og opplæring til andre virksomheter.

Fra 01.01.2010 gjelder forskrift *F11.12.2008 nr 1320 Forskrifter om arbeidsrettede tiltak mv.*

Det fremgår av foretakets vedtekter at det skal drive forretningsmessig. Eventuelt overskudd skal forbli i foretaket til formålets beste.

Tilbudet skreddersys den enkelte deltaker. Så snart som mulig, etableres avtale om praksis i det ordinære arbeidslivet og den utførelsesfaglige oppfølgingen ytes der. Dette kan gjerne skje uten at det først er gjennomført kvalifisering eller trening internt i foretaket.

En del deltakere har i noe tid behov for avklaring av arbeidsevne, og/eller yrkesmessig kvalifiserings- og arbeidstreningstilbud fra foretaket. Dette er gitt innen følgende varierte oppgaver og tjenester:

- Kontor og data (inkludert opplæring i regnskaps- og digitale kunnskaper)
- Prosjektarbeid
- IKT
- Service
- Sjøfør/budbil
- Pakking og monteringsarbeid
- Park- og vedlikeholdsarbeid
- Flytteoppdrag
- Resepsjon og sentralbord

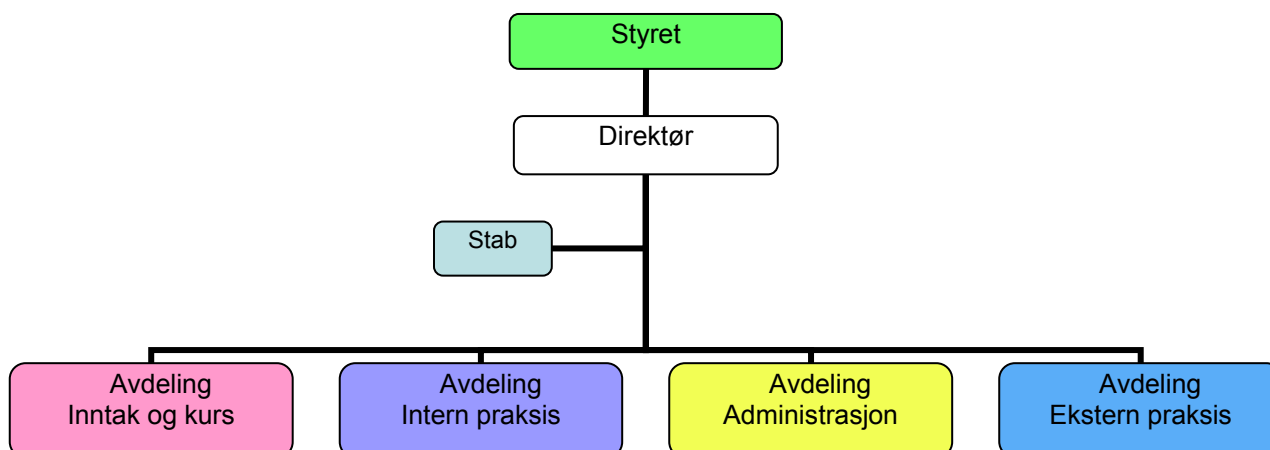
I tillegg tilbyr foretaket lengre kvalifiseringsløp både til tiltaksdeltakere og lærlinger innen:

- Bilreparasjon og EU-kontroller
- Kantine og catering

Ved både bilverksted og kjøkken har flere lærlinger/deltakere gått veien frem til fagbrev. I 2012 var det i alt 8 lærlinger ved bilverkstedet og 2 i kantinen. Av disse bestod 2 deltakere fagprøven og fikk fagbrev i ”Bilfaget, lette kjøretøy” og 1 deltaker bestod fagprøven og fikk fagbrev som institusjonskokk.

2.1 Organisasjon/bemanning

Ny arbeidsfordeling og organisering ble gjennomført i vårhalvåret. Blant annet ble inntak, kartlegging og oppfølging samlet i en avdeling, sammen med kurstilbudene. I tillegg til en administrasjonsavdeling, ble foretakets øvrige virksomhet samlet i en avdeling for intern praksis og en avdeling for ekstern praksis. Organisasjonskart ved årets avslutning:



Samlet bemanning pr 31.12.2012 var 41 ansatte

- 17 heltidsansatte menn (hvorav 1 vikar og 1 midlertidig ansatt)
- 17 heltidsansatte kvinner (hvorav 1 vikar)
- 2 deltidsansatte menn
- 5 deltidsansatte kvinner

	01.01.2012	31.12.2012	Endring
Ansatte	40	41	1
Årsverk	36,6	37,6	1

Organisasjonen er i endring, og nåværende organisering skal evalueres i 1. kvartal 2013. Endringer forventes.

3 MÅL OG RESULTATER

3.1 Formål/Hovedmål

Arbeidstrening Oslo KF skal gi opplæring og arbeidsforberedende trening til personer som er bosatt i Oslo kommune. Målgruppen er personer som har vanskeligheter med å ta eller opprettholde ordinært arbeid eller utdanning. Foretaket skal legge til rette for videre skolegang, bistå med avklaringer i forhold til uførepensjon og AAP (arbeidsavklaringspenger) og tilby tiltak for personer i kvalifiseringsprogrammet og introduksjonsordningen. Foretaket kan også tilby bedriftsintern opplæring til kommunens ansatte, og selge bedriftsintern opplæring til andre.

3.2 Aktivitetsmål

Aktivitetsmålene er (jfr pkt 1 Overordnede målsetninger, prioriteringer og tiltak):

- a) tilby opplæring og arbeidstrening til personer som ikke kan ta eller opprettholde ordinært arbeid.**

Opplæringstilbudene er utvidet med flere typer kurs, beskrevet i foretakets kurskatalog. Foretaket har bl.a. lyktes med å føre personer med lavt språknivå opp til tilstrekkelig nivå for å kunne få jobber der man krever bestått språkprøve 3. Flere arbeidsgivere, deriblant sykehjemsetaten og barnehager, krever slikt nivå ved rekruttering.

Interne arbeidstreningstilbud videreutviklet. Deltakerne får individuelle tilpasninger, men arenaene drives med tilsvarende krav som i det ordinære arbeidsliv. Noen arenaer har en lavterskelinnretning, da enkelte deltakere trenger det. Så snart arbeidsevneutprøvingen tilsier det, skal disse deltakerne bringes videre til mer arbeidsmarkedsrelevante aktiviteter.

Tilbudene om eksterne arbeidstreningplasser (hospitering og praksisplasser) er økt, etter styrking av den oppsøkende innsatsen mot arbeidsgivere. Fra april måned har foretaket ansatt en markedskoordinator, som er dedikert til dette arbeidet.

Flere deltakere kanaliseres tidlig ut til praksis hos ordinære arbeidsgivere – fortsatt med støtte og veiledning fra foretakets jobb- og oppfølgingskonsulenter. Dette gjelder også tiltakstypen APS, der innsøkte tiltaksdeltakere har større utfordringer enn hva gjelder tiltakstypen AB.

b) arbeide for at andelen deltakere som formidles til ordinært arbeid eller andre aktive tiltak skal bli høyere.

Andelen deltakere formidlet til ordinært arbeid er økt fra 15 i 2011 til 29 i 2012. Andelen deltakere til andre aktive tiltak er høy. En viss andel vil alltid bli tilbakeført til passive tiltak, da NAV også benytter foretakets rapporter i behandling av søknader om uføretrygd. NAV Tiltak Oslo har berømmet foretaket for at få deltakere sendes tilbake til passive tiltak.

Foretakets veilederkompetanse er av stor betydning for formidlingsresultatene. Fagveilederne må gi god opplæring i tråd med arbeidslivets krav, sikre gode CVer og jobbsøknader m.v. Jobb/oppfølgingskonsulentene må kunne samarbeide med deltaker om å bygge strukturerte løp mot avtalte mål. Disse løpene må være realistiske og markedsstilpasset.

Kompetansetiltak har vært høyt prioritert i 2012. Alle med brukerkontakt har fått opplæring i veiledningsverktøyet MI (Motiverende Intervju). 27 medarbeidere har fått skolering i karriereveiledningsmetodikk og dagens moderne kartleggings- og oppfølgingsverktøy.

Se for øvrig måltallstabell under punkt 3.3, som viser de gode formidlingsresultatene.

c) være markeds- og omstillingsorientert: kapasitet og innretning på tiltakene skal være tilpasset etterspørselen og utviklingen i arbeidsmarkedet.

Foretakets arbeid er markeds- og omstillingsorientert. Det satses på bransjer der behovet for arbeidskraft er til stede. Når foretaket i 2012 har begynt å arrangere jobbmesser, trekkes arbeidsgivere - som har ledige jobber – inn i foretakets lokaler. Her gjennomfører de intervju med tiltaksdeltakere, gir tilbud til de som de vil ha og konstruktive tilbakemeldinger til de deltakerne som ikke går videre.

I tillegg til at arbeidsgivere forteller om sine behov ved besøk i foretaket, oppsøkes arbeidsgiver der de er. Foretakets medarbeidere – ikke minst markedskoordinator og jobbkonsulentene – er ute i ordinære bedrifter flere ganger hver uke. Deltakelse i forretningsnettverk og andre steder hvor næringslivsrepresentanter møtes skjer månedlig.

Foretaket har i 2012 satt seg grundig inn i gjenvinningsbransjen. En spesialist er innleid som konsulent, og foretaket har gjennomført møter med både Renovasjonsetaten og Norsk Gjenvinning.

d) tilby plasser og treningsarenaer som gjenspeiler behovene i målgruppen slik at deltakerne formidles til ordinært arbeid.

Foretakets plasser og treningsarenaer er tilpasset ulike målgrupper. Medarbeiderne i foretaket har kompetanse som i stor grad matcher ulike målgruppers behov.

Omkring halvparten av tiltaksdeltakerne har ikke etnisk norsk bakgrunn. Foretaket har i 2012 inngått samarbeid med bydel Alna om felles innsats rettet mot innvandrerkvinner. Dette gir oss tilgang til et kompetansemiljø der ny metodikk kan utvikles. Ved at foretaket har en person plassert i Læringssenteret Gransdalen 29, bidrar foretaket også til å sikre aktivitet der. Målsettingen er å hjelpe innvandrerkvinnene i retning jobb. VO Smestua er med å sikre språkutvikling, og hele miljøet i Gransdalen 29 er faglig inspirerende for alle parter.

Bilverkstedet treffer godt målgruppen yngre menn, som har falt ut av skole og arbeidsliv.

En høy andel av deltakerne har psykiske utfordringer. Foretaket har skolert medarbeidere til å gjennomføre kurs i depresjonsmestring (KID). Fokus på hele mennesket er viktig, og da hører trimtilbud, kostholdsveiledning, kurs i personlig økonomi (SMART) også med. Det foregår oppgradering av gymsalen og kostholdskurset evalueres. Flere er opplært i å holde SMART-kurs – et konsept som også blir solgt til virksomheter og andre enn egne tiltaksdeltakere.

Arbeidstrening Oslo KF har prosjektsamarbeid med NAV Grorud om brukere som går til behandling ved DPS Groruddalen. Dette samarbeidet er særlig interessant, da det handler om å teste ut ny metodikk (IPS – Individual Placement and Support) overfor arbeidsmotiverte mennesker med psykiske lidelser. Metodikken har gitt gode resultater i USA og England. Foretaket delfinansierer dessuten en IPS- prosjektlederstilling hos bransjeforeningen Attføringsbedriftene, som bidrar til å holde foretaket kompetansemessig i front.

Slike samarbeidsprosjekt bidrar til å øke muligheten til å formidle de mest aktuelle målgrupper til ordinært arbeid.

e) utvikle flere plasser med høy faglig kvalitet til lærlinger innen foretakets arbeidstreningsområder.

Foretaket har videreført plassene innen arbeidstreningsområdene bilverksted og kantine.

Arbeidstrening Oslo KF er, som medlemsbedrift i Opplæringskontoret for Bilfag Oslo og Akershus AS godkjent som lærebedrift i ”Bilfaget, lette kjøretøy”.

Foretaket er også godkjent som lærebedrift i institusjonskokkfaget, og er knyttet til Opplæringskontoret for Institusjonskikk.

f) i samarbeid med Sykehjemsetaten arbeide videre med etablering av arbeidstreningsarenaer etter modell fra Rødtvedt sykehjem.

Foretaket har ikke hatt prosjekt sammen med Sykehjemsetaten i 2012, men det er tatt initiativ til nye tiltak og videreføring av Rødtvedt-modellen.

g) aktivt arbeide for å øke rekrutteringen gjennom markedsføringen av foretakets tjenester.

Rekruttering av tiltaksdeltakere fra Nav har ikke manglet til tiltakene APS og AB. Det har vært ventelister gjennom hele 2012. Foretaket har sikret god gjennomstrømming, slik at innsøkte deltakere fra NAV ikke må vente unødige lenge.

Rekruttering til de kommunale plassene har skutt fart i 2012, og kapasitetsutnyttelsen er mer enn doblet. Konkrete avtaler med bydelene Bjerke, Alna og Grorud medvirker til dette. De benytter de plassene til KVP-deltakere, Intro-deltakere og andre. Plassene disponeres også til målgruppen i prosjektsamarbeidet med bydel Alna, som er kvinner fra innvandrerfamilier, som har vært hjemmeværende og forsørget av sine menn.

I tillegg benyttes selvsagt de kommunale plassene til ansatte i Oslo kommune.

Markedsføring av foretaket har vært vanskeliggjort av navnet "Arbeidstrening Oslo KF". Medarbeidere har erfart dette i sitt utadrettede arbeid. Enkelte deltakere har tilbakemeldt om at navnet oppleves stigmatiserende. For målgruppen kommunalt ansatte, var det utfordrende å overbevise om at et foretak ved navn "arbeidstrening" skulle ha noe interessant å tilby.

Merkevarebygging (inkludert utvikling av nytt navn på foretaket) ble en viktig satsing i 2012. Involverende interne prosesser ble iverksatt, samarbeid med byrådsleders informasjonsseksjon etablert, og et profesjonelt kommunikasjonsbyrå innleid. Prosessene ledet opp til en fullstendig ny grafisk profil, nye nettsider og nytt navn – som styret godkjente 02.11.2012. Foretaksmøtet som vedtok endringene 09.01.2013, og de ble iverksatt fra 01.02.2013. Med dette er det lagt et meget godt grunnlag for ytterligere markedsføring og økt rekruttering.

h) ha jevnlig dialog med NAV-kontorene og bydelene for å sikre at foretakets tilbud er kjent og at informasjon om nye behov blir kjent for foretaket.

Foretaket har fortløpende dialog med NAV-kontorene og bydelene om oppfølgingen av den enkelte deltaker. God bestillingsavklaring har vært en prioritert oppgave for det interne inntaksteamet som ble etablert tidlig i 2012.

På systemnivå har foretaket i tråd med sin årsplan sikret særlig god dialog med utvalgte etater og bydeler. At dette har lyktes, er alle samarbeidsprosjektene bevis på.

i) i større grad brukes som et ledd i attføringen av kommunens egne ansatte i forbindelse med overtallighet, omorganisering, med mer.

En andel av de kommunale plassene er benyttet til kommunens egne ansatte, men foretakets tilbud kunne vært brukt mer. Av de 57 deltakerne på kommunal plass i 2012, var 18 ansatt i Oslo kommune. I tillegg kommer 3 kommuneansatte som har hatt APS-plass.

Det gode samarbeidet med UKE er videreført i 2012, hva gjelder overtallige og ferdig attførte ansatte i kommunen. Noen bydeler og etater benytter foretaket mer enn andre i oppfølgingen av egne ansatte. Undersøkelser viser imidlertid at mange ikke kjenner til hva vi kan tilby. Samarbeid med UKE om planlegging av markedsføringsfremstøt ble innledet i 2012.

Temaet har vært behandlet i flere styremøter, og foretaket er kommet frem til at det er riktig strategi å øke variasjonen av kortidstilbud til kommunens virksomheter. I stedet for å beregne 43 kommunale plasser med normal APS-tiltakslengde (1+1 år), vil foretaket lage flere kortvarige tilbud. På den måten kan antall "plasser" og deltakere økes kraftig.

Innspill fra kommunens virksomheter tilsier at det kan være interessant med for eksempel 2 ukers intensiv karriereveiledning, språkutviklingstilbud i den konkrete arbeidssituasjonen, tidsavgrenset bidrag i omstillingsarbeid og lignende. I tillegg vil foretaket fortsatt jobbe med kommunalt ansatte som trenger hjelp over tid. Målet er imidlertid å komme inn tidligere enn før. Forskning viser nemlig at mye sykefravær handler om unnlatte karrierevalg.

j) gi flere elever mulighet til å fullføre utdanning som lærling i bedriften.

År 2012 representerer en sterk økning i antall lærlinger i bedriften. To deltakere fagprøven og fikk fagbrev i "Bilfaget, lette kjøretøy". Det ble inngått 4 nye lærlingkontrakter i 2012.

Inkludert de 2 lærlinger som ble tatt inn i 2011, har foretaket i 2012 hatt 8 lærlinger i bilverkstedet, mot 4 lærlinger i 2011. I tillegg har foretaket en person som arbeider i bilverkstedet og som planlegger å ta fagprøve som privatist.

En lærling fullførte lærlingtiden hos oss, bestod fagprøven og fikk fagbrev som Institusjonskokk i 2012. En ny lærling er tatt inn på de samme vilkår. Foretaket har m.a.o. hatt 2 lærlinger i kantinen i 2012, mot 1 i 2011. I tillegg har foretaket i 2012 vurdert 4 personer for inntak som lærekandidat, hvorav 1 ligger an til å få tilbud om lærekontrakt.

k) samarbeide tettere med andre bedrifter for å oppnå fordeler og synergieffekter.

Foretaket har samarbeidet særlig tett med tiltaksleverandøren ikt-huset, som leverer amo-kurs til NAV-brukere. Det har vært samarbeidet om jobbmesser og anbud. Det har også vært samarbeid med Hadelandsbedriften HAPRO om anbud.

I forhold til kantinedrift, har foretaket i 2012 overtatt kantinen til bydel Bjerke. Bydelsdirektør har lagt forholdene godt til rette, og NAV Bjerke er aktivt involvert i samarbeidet.

Markedskoordinator deltar i flere forretningsnettverk. I slike nettverk oppnås fordeler og synergieffekter ved at man hjelper hverandre å bygge business. Det er i tillegg løpende dialog med ulike arbeidsgivere. Arbeidsgivere og bemanningsbyrå har deltatt i jobbmessene.

Virksomheter i kommunen benytter flere av foretakets tjenester, som flyttehjelp og parkarbeid. Gjennom dette oppnås fordeler for begge parter. Større virksomheter, som Egmont serieforglag, er fast kunde av foretakets pakkearena og samarbeidet er svært godt.

l) tilrettelegge for at deltakerne har mulighet til kvalifisering/arbeidspraksis hos eksterne bedrifter.

Andelen av deltakere som har praksis hos eksterne bedrifter har økt, som følge av den strategisk viktige satsingen på dette.

NHO har i samarbeid med bransjeforeningen Attføringsbedriftene i 2012 igangsatt et stort prosjekt kalt "Ringer i vannet". Dette handler om at NHO oppfordrer sine medlemsbedrifter til samarbeid med attføringsbransjen og å åpne opp for praksisplasser. Arbeidstrening Oslo KF har vært aktivt frempå i dette prosjektet, og er med å finansierer en prosjektlederstilling i NHO Oslo og Akershus.

m) tilleggskommentarer

Foretaket legger vekt på å ha god forretningsmessig drift. Tjenester som selges fra foretakets interne arenaer, holder utgifter til driften av arenaene nede. Erfaringen er at det ikke skal mye markedsføring til før bestillingene kommer til bilverksted og catering. Verkstedet har omkring 1 måneds ventetid. Kapasiteten i forhold til catering er økt i 2012, noe som gjør at foretaket er i stand til å påta seg langt flere bestillinger i 2013.

Kommunens HR-prosjektet krevd mye, og gitt mye. Foretaket har vært i 1. pulje, og det har vært en del utfordringer knyttet til dette. HR-leder har imidlertid ledet prosjektet på en meget god måte, som har medvirket til at mellomlederne har tatt i bruk de nye modulene.

Foretakets strategiske plan inneholder:

- strategi for samfunnsansvar
- strategi for brukermedvirkning
- strategi for universell utforming
- strategi for opplæring
- strategi for kommunikasjon
- strategi for organisasjon og ledelse
- strategi for IKT og informasjon

Disse områdene fokuseres kontinuerlig. Kunde- og brukerundersøkelser gir foretaket konstruktive tilbakemeldinger, og avholdte evalueringer har avdekket forbedringsbehov. Det har i 2012 vært svært mye arbeid knyttet til kvalitetssikring (Miljøfyrtårn og eQuass). I begge tilfeller ble foretaket resertifisert, og foretaket fikk ros for sitt arbeid av eksterne revisorer.

Arbeidstrening Oslo KF har kompetente og engasjerte medarbeidere som er:

- offensive overfor myndigheter og samarbeidspartnere,
- markedsorientert og forretningsmessig i sin drift,
- nytenkende og endringsvillige.

Dette har de vist gjennom 2012, som har vært et omstillingens år. Store krav er blitt stilt også til ledergruppen, som har innfridd.

3.3 Måltallstabell for tjenesteproduksjon

Måltall for tjenesteproduksjon for kap. 176/058 - Arbeidstrening Oslo KF

	I	II	III	IV	V
Måltall	Resultat 2010	Resultat 2011	Måltall 2012	Resultat 2012	Avvik 2012
Antall deltakere	377	346	350	298	52
Ferdig attførte	193	157	115	152	-37

Avviket i antall deltakere handler ikke om lav innsøking. Det har i hele perioden vært ventelister på AB- og APS-tiltakene.

Ny refusjonsordning på APS-tiltaket fra 01.07.2012 innebærer at det ikke lenger er mulig å ta inn flere ekstra deltakere (enn til de 82 avtalte plassene). Det var vanlig å gjøre det..

Det er viktig å huske at godkjent tiltaksperiode pr deltaker er fra 1-3 år. Opprettelsen av inntaksteam, som har foretatt gode bestillingsavklaringer, har innvirket på antall deltakere. De som nå tas inn er grundigere sjekket på forhånd.

Mange søkere viser seg å være uaktuelle. Disse teller ikke med i statistikken, selv om det arbeides en god del med dem. Noen uaktuelle deltakere er søkt inn på feilaktig grunnlag, og andre kanaliserer foretaket til mer skreddersydde tilbud andre steder. Tidligere praksis var å ta inn deltaker med mindre kartlegging først, for så skrive ut når man fant at deltaker ikke kunne nyttiggjøre seg tilbudene. Dette gav økt antall deltakere, men nåværende prosess gir bedre kvalitet og resultat for deltakerne, og bedre samhandling med NAV.

Den økningen som utover år 2012 er skjedd i bruken av de kommunale plassene, gjør at foretaket er sikker på at man i årene som kommer, ikke vil ha problemer med å nå måltallet på 350. Sannsynligheten er stor for at antallet øker, når tilbud av kortere varighet innarbeides.

Det positive avviket i antall ferdig attførte er meget bra. Måltallet burde vært justert opp til 2011-nivå allerede i tildelingsbrevet. Foretaket unnlot å be om økning av måltallet til 150 ved tertialrapporteringene, da det var noe usikkerhet om hvordan nye refusjonsordning ville slå ut.

For 2013 er måltallet på ferdig attførte økt til 170.

Nøkkeltall

Nøkkeltall for Kap. 176 Arbeidstrening Oslo KF

NØKKELTALL ATF	APS	AB	KAT	ATF
Antall godkjente plasser	82	36	43	161
Antall deltakere pr. 31.12.2012	79	35	32	146
Antall deltakere i løpet av året	181	60	57	298
Ferdig attførte	102	25	25	152

Antall deltakere på kommunale plasser i løpet av året fordeler seg slik:

Ansatt i Oslo kommune	18
Deltaker i Kvalifiseringsprogrammet	15
Deltaker i Introduksjonsprogrammet	8
Andre (ny sjanse, kun sosialstønad m.v.)	16
Sum	57

Måloppnåelse og oppholdstid	Årsresultat 01.01 - 31.12.2012											
Tiltak	AB			APS			KAT			ATF		
	krav	antall	%	krav	antall	%	krav	antall	%	krav	antall	%
Total utskrevet		25			102			25			152	
Til arbeid	50 %	12	48 %	15 %	14	14 %	15 %	4	16 %		30	20 %
Til andre aktive løsninger	45 %	9	36 %	60 %	45	44 %	60 %	15	60 %		69	45 %
Til passive tiltak		4	16 %		43	42 %		6	24 %		53	35 %
Mulig oppholdstid i tiltaket i mnd.		36			12			12				
Gjennomsnittlig oppholdstid i mnd.		10	28 %		10	83 %		8	67 %			
Mulig oppholdstid i tiltaket i uker		144			48			48				
Gjennomsnittlig oppholdstid i uker		40	28 %		40	83 %		32	67 %			

Måloppnåelsen hva gjelder utskrevet til arbeid er god. NAV Tiltak Oslo oppgir at foretaket kun overgås (noen få prosent) av 1 av de 19 sammenlignbare bedriftene i Oslo.

Måloppnåelsen hva gjelder utskrevet til andre aktive løsninger, er også god selv om avvikene er større. I avtale med NAV Tiltak Oslo for 2013 justeres kravene ned, da de er urealistisk høye. NAV Tiltak Oslo anser andelen utskrevet til passive tiltak som lav.

De gode resultatene er oppnådd uten at tiltakslengene er ”uttømt”. Dette er positivt for de som står på venteliste. Samtidig understrekes at deltakerne får den tid som de trenger, om så det trengs fulle 3 år i AB-tiltaket eller 1+1 år i APS-tiltaket.

Arbeid med bistand (AB): Allerede i 2009 var foretaket best i byen i å få over 50% av AB-deltakere ut i arbeid. Dette er blitt stående som målsetting, selv om foretaket både 2010 og 2011 ikke klarte å nå den. I 2012 er foretaket tilbake til gamle høyder, med 48% AB-deltakere i arbeid. Foretaket lykkes også med å få en høy andel av AB-deltakerne over i aktive løsninger, og har lavest prosent over i passive tilbud av alle attføringsbedriftene i Oslo.

Arbeidspraksis i skjermet virksomhet (APS): Spesifikasjonen til dette tiltaket stiller ikke krav om at deltakerne skal komme ut i arbeid i løpet av tiltaksperioden (1 år med mulig forlengelse i 1 år til). Tiltaket benyttes til deltakere som anses å ha en lang vei å gå før de når dette målet. Det har tradisjonelt vært vanlig at APS-deltakere kjedes via AB-tiltak før de går ut i arbeid.

Arbeidstrening Oslo KF har valgt å avtale med NAV Tiltak Oslo et mål om 15% formidling av APS-deltakerne direkte ut i arbeid. Oppnådd formidling på i overkant av 14% i 2012 er bra, samtidig som at en god andel er gått over til andre aktive løsninger (inkludert utdanning). Ambisjonen er at andel til passive tiltak reduseres ytterligere.

Arbeidstrening Oslo KF inngår hvert år samarbeidsavtale med NAV Tiltak Oslo, og har selv bidratt til at foretaket stadig strekker målene videre.

3.4 Gjennomførte omstillings- og effektiviseringstiltak, samt større prosjekter

I forrige årsberetning ble følgende oppgitt som utfordringer og fokusområder for 2012.

1. Å oppnå resultater for tiltaksdeltaker gjennom skreddersydde og målrettede aktiviteter, uavhengig av om vedkommende er syk eller frisk, analfabet eller universitetsutdannet.

Dette er alle tiltaksleverandørers mandat. Resultatene for 2012 viser at Arbeidstrening Oslo KF er i toppsjiktet blant sammenlignbare virksomheter i Oslo, hva gjelder resultatoppnåelse.

2. Å dreie hele virksomheten i den retning oppdragsgivere og arbeidsmarkedet krever

De strategiske valg som ble gjort i 2011, er i meget stor grad blitt realisert i 2012. Tilakene i årsplan 2012 er, med få unntak, fullført. Nærheten til arbeidsmarkedet og forståelsen av arbeidsmarkedets behov har helt klart økt, og oppdragsgiverne har gjennomgående vært fornøyde med de grep som er gjort.

3. Å sikre god gjennomstrømming og full kapasitetsutnyttelse.

Statistikken viser at vi har god gjennomstrømming. Tiltakene som NAV kjøper, har hatt ventelister hele året, men foretaket er blant de attføringsbedriftene som har lavest gjennomsnittlig gjennomløpsti.

NAV har endret betalingsordningen for APS-plasser. Fra 01.07.2012 betales plassene etterskuddsvis måned for måned, mot før å bli forskuddsvis betalt halvår for halvår. Overgangen har gått bra, men krever streng porteføljekontroll. Det er ikke lenger mulig å ha en "buffer" ved å ta inn flere deltakere enn til de 82 plassene som NAV har gjort avtale om.

Kapasitetsutnyttelsen av de kommunale plassene gikk uke for uke oppover fra 28% i uke 1 2012 til 79% i uke 51/52. Det er inngått forpliktende avtaler som gjør at foretaket tidlig 2013 vil komme opp i over 100% kapasitetsutnyttelse. I januar 2013 var tallene passert 80%.

4. Å skape trivsel og utvikling for medarbeidere, hvorav en høy andel nærmer seg pensjonsalder, mens sykefraværet har vært høyt, og virksomheten har vært fragmentert.

Foretaket har en årrekke slitt med høyt sykefravær. Samlet sykefraværspersent for 2012 ble 11,7%. Det anses likevel at foretakets nærværestiltak har ført til god trivsel for medarbeiderne. Frem til sensommeren 2012 var sykefraværspersenten sterkt synkende. Persenten gikk noe opp igjen mot slutten av året, av utenforliggende årsaker. Når antall ansatte er lavt, vil en ansatts fravær utgjøre noen persent.

Medarbeiderundersøkelsen viser gjennomgående gode tall, og en svarpersent på 92%. Der det finnes forbedringsbehov, er det satt inn tiltak. Tilsvarende undersøkelse i 2011 hadde også gode tall, som har økt ytterligere i 2012. Dette er positivt.

Den høye andelen ansatte som har mulighet for å gå av med pensjon, representerer en meget stor utfordring. Foretaket beholdt senioren i 2012, men høy turnover må påregnes i 2013 og et par år til fremover.

5. Bemanningsendringer i tråd med dagens kompetansebehov.

Fra 01.06.11 er lønn- og regnskapstjenester kjøpt fra UKE. Avtalen om regnskapstjenester ble reforhandlet i 2012, med halvering av de årlige kostnader som resultat.

Foretaket har gjennomført justeringer i arbeidsfordeling og organisering i tråd med planene fra 2011. Endringene gjorde seg gjeldende fra januar 2012. Det har vært satset mye på kompetanseheving i 2012, og satsingen fortsetter i 2013. Flere nye medarbeidere har begynt i 2012, noe som har bidratt sterkt til utviklingen av foretaket.

Markedsarbeidet har skutt fart i 2012, med ansettelse av markedskoordinator. Kontakten med ulike arbeidsgivere oppnås gjennom deltakelse i ulike bedriftsnettverk og oppsøkende virksomhet. Et viktig tiltak, er at foretaket er blitt arrangør av store og små jobbmesser. Første messe var før sommeren, og denne aktiviteten er med stort hell gjentatt flere ganger i 2. halvår 2012. Foretaket har trukket inn samarbeidspartnere (bl.a. ikt-huset og NAV-kontor). Mellom 2-300 deltakere har gjennomført speedintervju med arbeidsgivere fra ulike bransjer. Messene

øker foretakets forståelse av virkeligheten i det ordinære arbeidslivet, som igjen medfører at man oppnår klarere forståelse for dagens kompetansebehov.

Større prosjekter.

- Foretaket har inngått prosjektavtale med bydel Alna om å bidra til at innvandrerkvinner i Læringscenteret Gransdalen 29 kanaliseres mot arbeid. Foretaket har en stedlig medarbeider, som kartlegger aktuelle kandidater og koordinerer dem inn mot arbeid og aktivitet. VO Smestad er også en del av dette samarbeidet.
- Foretaket har gjennom hele 2012 fortsatt det gode samarbeidet om markedsarbeid med bydel Groruds kommunale og statlige NAV-kontor. Samarbeidet ble i 2012 utvidet med:
 - a. Prosjekt finansiert av Helsedirektoratet med utprøving av IPS-metodikk for mennesker med psykiske lidelser. I dette samarbeidet er DPS Groruddalen sterkt involvert. Noe av essensen ved IPS-metodikken er at deltaker går rett ut i det ordinære arbeidsmarkedet uten forutgående tradisjonell sekvensiell prosess. Foretaket skal lønne en stilling som plasseres på NAV Grorud.
 - b. Samarbeid om å arrangere jobbmesser.
- Foretaket startet 04.06.2012 gradvis overtakelse av driften av bydel Bjerkes kantine, med full overtakelse fra 01.10.2012. Avtale, som inkluderer fast ordning for innsøking av deltakere fra NAV Bjerke, er inngått.
- Foretaket har fornyet samarbeidsavtale med VO Sinsen.
- Foretaket bidrar til lønnen til en IPS-prosjektleder, som arbeider med utgangspunkt i bransjeforeningen Attføringsbedriftene.
- Foretaket har gått inn i samarbeid med NHO vedrørende prosjektet Ringer i Vannet, og bidrar med lønnsmidler til en prosjektleder for Oslo og Akershus.
- Foretaket har pekt seg ut gjenvinningsbransjen som et aktuelt sted å satse. En konsulent med inngående kjennskap til denne bransjen er innleid, for å hjelpe på vei. Resultatene av dette vil vise seg i 2013.
- Foretaket har vært underleverandør til ulike anbud om AMO-kurs mv. sammen med to andre tiltaksarrangører ikt-huset og Hapro. Selv om vi foreløpig ikke har vunnet anbud, har dette vært en lærerik prosess som vil danne grunnlag for prioriteringer i 2013.

Året 2012 innebar mye arbeid med resertifiseringer – både som Miljøfyrtårn og i EQUASS Assurance in Social Services (bransjens kvalitetssikringssystem).

Det ble i 2012 klart at navn og profil ikke lenger fungerer godt i kommunikasjonen med omverdenen. Begrepet ”arbeidstrening” peker dessuten bare på ett av foretakets virkemidler. Et kommunikasjonsbyrå ble leid inn for å bygge ny profil. Høsten 2012 ble det igangsatt involverende prosesser blant medarbeiderne, med sikte på å få tak i essensen av hva foretaket faktisk jobber med. Visjon, virksomhetsidé og operasjonalisering av våre verdier var en del av denne prosessen. Fullstendig oppgradering av nettsidene likeså. Den 9. januar 2013 vedtok foretaksmøtet det nye navnet Kareia Oslo KF – senter for karriereutvikling, samt ny grafisk profil og frittstående nettsider. Resultatene av dette vil vise seg i 2013.

4 SAMMENLIGNING AV REGNSKAP OG BUDSJETT

4.1 Driftsregnskap

Driftsregnskap etter kommuneloven

Driftsregnskap for kap. 058 / 176 Arbeidstrening Oslo KF

	I	II	III	IV	V
	Regnskap 2012	Dok. 3 2012*	Regulert bud. 2012	Regnskap 2011	Avvik 2012 (III-I)
Salgs- og leieinntekter	-2 080	-2 500	-2 500	-2 121	-420
Øvrige driftsinntekter	-35 446	-35 276	-35 413	-35 374	33
Sum driftsinntekter	-37 526	-37 776	-37 913	-37 495	-387
Kalkulatoriske avskrivninger	470	450	450	463	-20
Øvrige driftsutgifter	38 980	38 126	38 106	36 490	-874
Sum driftsutgifter	39 450	38 576	38 556	36 953	-894
Brutto driftsresultat	1 924	800	643	-542	-1 281
Finansinntekter	-456	-350	-350	-391	106
Finansutgifter	96	0	0	0	-96
Sum finansposter	-360	-350	-350	-391	10
Motpost kalkulatoriske avskrivninger	-470	-450	-450	-463	20
Netto driftsresultat *)	1 094	0	-157	-1 396	-1 251
Avsetninger til fond	650	0	1 396	0	746
Bruk av fond	-490	0	-490	-287	0
Inndekking av tidligere års regnskapsmessige underskudd	0	0	0	287	0
Bruk av tidligere års regnskapsmessige overskudd	-1 396	0	-1 396	0	0
Overføringer til investeringsregnskapet	142	0	647		505
Regnskapsmessig resultat	0	0	0	-1 396	0

* Bystyret har kun vedtatt krav til netto driftsresultat

Foretaket angir i egen note særskilt mva.refusjon fra investeringer.

4.2 Investeringsregnskap

Investeringsregnskap etter kommuneloven

Investeringsregnskap for kap. 058 / 176 Arbeidstrening Oslo KF

	I	II	III	IV	V
Artsgrupper	Regnskap 2012	Dok. 3 20112	Regulert bud. 2012	Regnskap 2011	Avvik 2012 (III-I)
Investeringer i anleggsmidler	281	0	786	150	505
Avsetninger til fond	42	0	42	42	0
Sum investeringer	323	0	828	192	505
Overført fra driftsregnskap	-86	0	-490		-404
Bruk av tidligere års mindreforbruk	-42	0	-42		0
MVA-refusjon	-56	0	-157		-101
Bruk av ubundne investeringsfond	-139	0	-139	-154	0
Salg av driftsmidler		0		-38	0
Sum finansiering	-323	0	-828	-192	-505

* Det enkelte foretak bes tilpasse radene for investeringsutgiftene i tabellen slik at de samsvarer med de kategorier/porteføljer som fremgår av bystyrets budsjettvedtak, jf. dok 3/2012. Det må i den sammenheng også tas hensyn til y-disp. fra 2011 og nye budsjettreguleringer i løpet av 2012.

4.3 Balanseregnskap

Balanseregnskap etter kommuneloven

Balanseregnskap for kap. 058 / 176 Arbeidstrening Oslo KF

Artsgrupper	Regnskap 2012	Regnskap 2011	Endring
Anleggsmidler	72 109	67 368	4 741
Omløpsmidler	34 741	14 172	20 569
Sum eiendeler	106 850	81 540	25 310
Egenandel	-9 929	-10 740	811
Langsiktig gjeld	-78 405	-74 228	-4 177
Kortsiktig gjeld	-18 516	3 428	-21 944
Sum egenkapital og gjeld	-106 850	-81 540	-25 310

4.4 Forretningsmessige indikatorer

Gjelder ikke Arbeidstrening Oslo KF.

4.5 Noter i regnskapet

Regnskapet for år 2012 er ført etter kommuneloven, forskrift om årsregnskap, årsberetning og årsbudsjett for kommunale foretak §3. Noteopplysningene er i henhold til Forskrift om årsregnskap og årsberetning §5, jf. rundskriv 2012/29 Avslutning av kommuneregnskapet 2012.

Arbeidstrening Oslo KF fulgte anordningsprinsippet i regnskapet og det betyr at alle kjente inntekter og utgifter er tatt med i årsregnskapet for 2011.

Foretaket har en offentlig pensjonsordning i Oslo Pensjonsforsikring AS (OPF). Beregnet pensjonsmidler og pensjonsforpliktelse er oppført som henholdsvis anleggsmidler og langsiktig gjeld i balansen.

Arbeidstrening Oslo KF sender over korrigert årsregnskap og dette skyldes:

Forskrift om årsregnskap og årsberetning (for kommuner og fylkeskommuner), § 9
Årsavslutningen sier:

Dersom driftsregnskapet ved regnskapsavslutningen viser seg å gi et regnskapsmessig merforbruk, skal dette reduseres ved å:

1. *Stryke eventuelle budsjetterte overføringer fra driftsregnskapet til finansiering av utgifter i årets investeringsregnskap vedtatt av kommunestyret eller fylkestinget selv.*
2. *Stryke eventuelle avsetninger til fond når disse har vært forutsatt finansiert av årets eller tidligere års løpende inntekter eller innbetalinger.*

I henhold til alternativet nr 2 leverer Arbeidstrening Oslo KF korrigert årsregnskap 2012.

1.1 Opprinnelig Årsresultat er **kr 1 149 845,47** merforbruk i driftsregnskapet 2012.

Merforbruket skyldes:

- differanse mellom estimert (budsjettert) netto premieavvik for 2012 (oppdatert 20.07.2012), kr 2 360 273,- og avregnet (faktisk) premieavvik høyt kr 1 809 955,-.
- differanse på kr 101 800,- mellom estimert amortisert premieavvik og det faktiske
- mottatte sykepenges var kr 95 649,76 mindre enn regulert budsjett
- uventende renteutgifter på kr 96 418,34 for fordelingskonto HR for hele året, mottatt 30. januar 2013
- resterende merforbruk skyldes økte varekjøp og reduksjon i salg til private

Regnskapsmessig årsresultat er 0.

Dette ble oppnådd ved å:

- bruke disposisjonsfond i samsvar med regulert budsjett med 490 000,-
- redusere avsetningen til disposisjonsfond med 745 728,52.

1.2 Forskriftsbestemte noter og øvrige noter i henhold til god kommunal regnskapsskikk.

Note 1 Endring i arbeidskapital

Endring arbeidskapital balanseregnskapet

I hele tusen kroner

	Regnskap 2012	Regnskap 2011	Endring
Omløpsmidler			
Kortsiktige fordringer	3 776	2 223	1 553
Aksjer og andeler	0	0	0
Obligasjoner og sertifikater	0	0	0
Betalingsmidler	20 963	3 273	17 690
Premieavvik	10 003	8 676	1 327
Sum endring omløpsmidler	34 742	14 172	20 570
Kortsiktig gjeld	-18 516	3 429	-21 945
Endring arbeidskapital	16 226	17 601	-1 375

Endring arbeidskapital bevilgningsregnskapet

I hele tusen kroner

	Regnskap 2012
Anskaffelse av midler	
Inntekter driftsdel (kontoklasse 1)	-37 526
Inntekter investeringsdel (kontoklasse 0)	
Innbetalinger eksterne finanstransaksjoner	-360
Sum anskaffelse av midler	-37 886
Anvendelse av midler	
Utgifter driftsdel (kontoklasse 1)	38 980
Utgifter investeringsdel (kontoklasse 0)	281
Utbetalinger eksterne finanstransaksjoner	
Sum anvendelse av midler	39 261
Anskaffelse - anvendelse av midler	1 375
Endring ubrukte lånemidler	
Endring arbeidskapital	1 375

Note 2 Pensjon

Om pensjonsplanen:

Arbeidstrening Oslo KF har en offentlig pensjonsordning i OPF, men pensjonsnivået er 70 %. Pensjon beregnes av sluttlønnen. Ytelser fra pensjonsordningen samordnes med folketrygden med unntak av ektefelle- og barnas pensjon etter nye regler.

Pensjonsplanene er ytelsesplan i henhold til GKRS - beregningene for 2012.

Om premiefastsettelsen:

Beregning av den ordinære årspremien er basert på registrerte medlemsdata pr. 1. januar 2012 og faktureres månedlig. Engangspremien oppstått gjennom året vil bli beregnet og fakturert kvartalsvis. Prognose for engangspremie i 2012 utarbeides i forbindelse med estimatet for pensjonskostnader for 2012.

Økonomiske forutsetninger og annet**2012**

Avkasting på pensjonsmidler	6,00 %
Diskonteringsrente	5,00 %
Årlig lønnvekst	3,65 %
Årlig G-regulering	3,65 %
Amortiseringsfaktor	10

I forhold til år 2011 har både lønnvekst og G – regulering gått opp med 0,20 %.
Amortiseringsfaktor er endret fra 15 til 10 år.

Aktuarmessige forutsetninger**2012**

Dødelighet	K2005
Uførhet	OPF
Giftemålssanns. MV.	K2005
Frivillig avgang	TABELL
Uttakstilbøyelighet - AFP	40 %

Medlemsstatus**01.01.2012**

Antall aktive	36
Antall oppsatte	51
Antall pensjoner	37
Gj.snitts pensjonsgrunnlag, aktive	0
Gj.snitts alder, aktive	0
Gj.snitts tjenestetid, aktive	0

I forhold til 2011 har antall aktive blitt redusert med 7 ansatte. Antall oppsatte har økt med 9 ansatte og antall pensjonister har økt med 3 personer.

Pensjonsmidler**Spesifikasjon av brutto pensjonsmidler UB – Estimat**

Brutto pensjonsmidler IB 1.1 – estimat i fjor	64 920 603
Forfalt premie (inkl. administrasjon)	4 910 551
Administrasjon	-420 500
Utbetalinger	-3 025 121
Forventet avkastning	3 784 800
Amortisering estimatavvik – midler	-257 400
Brutto pensjonsmidler UB 31.12 – estimat	69 912 933
Gjenstående amortisering – pensjonsmidler	-2 316 437
Brutto pensjonsmidler UB 31.12 – estimat full amortisering	67 596 496

Pensjonsforpliktelser

Spesifikasjon av brutto pensjonsforpliktelse UB - Estimat

Brutto pensjonsforpliktelse IB 1.1 – estimat i fjor	70 408 260
Årets opptjening	2 287 196
Rentekostnad	4 177 700
Utbetaling	-3 025 121
Amortisering estimatavvik - forpliktelser	1 237 100
Brutto pensjonsforpliktelse UB 31.12. – estimat	75 085 135
Gjenstående amortisering – forpliktelser	11 133 582
Brutto pensjonsforpliktelse UB 31.12 – estimat full amortisering	86 218 718

Premieavvik

	2011	2012
Forfalt premie (inkl. administrasjon)	5 940 343	4 910 551
Administrasjonskostnad	-384 724	-420 500
Netto pensjonskostnad	-2 501 614	-2 680 096
Premieavvik	3 054 005	1 809 955

Amortisering av premieavvik

	2011	2012	2013
Beregnet premieavvik året før	2 191 536	3 054 005	1 809 955
1/10 av fjorårets premieavvik amortiseres	146 100	305 400	181 000
Amortisering av premieavvik fra tidligere år	195 100	341 200	646 600
Sum amortisert premieavvik til føring	341 200	646 200	827 600

Spesifikasjon av estimatavvik

Faktisk forpliktelse	82 778 942
Estimert forpliktelse	-75 950 879
Estimatavvik forpliktelse IB 1.1	6 828 063
Akkumulert avvik tidl. år IB 1.1	5 542 619
Amortisert avvik i år	1 237 100

Gj.st samlet avvik forpliktelse UB 31.12	11 133 582
--	------------

Estimerte pensjonsmidler	61 946 545
Faktiske pensjonsmidler	-62 346 766
Estimatavvik midler IB 1.1	-400 221

Akkumulert avvik tidl. år IB 1.1	2 974 058
Amortisert avvik i år	257 400

Gj.st samlet avvik midler UB 31.12	2 316 437
------------------------------------	-----------

Arbeidstrening Oslo KF har inntektsført årets premieavvik og utgiftsført amortisert premieavvik og 1/10 av fjorårets premieavvik på artskonto 10902, 10907 og arbeidsgiveravgifter av ovennevnte på artskonto 10992 i driftsregnskapet.

I balanseregnskapet ble det ompostert premieavvik fra balansekonto 21914* og 21941* til nye balansekonti 21999*. Årlige saldo for amortisert premieavvik samt arbeidsgiver avgift er ført på riktige konti.

Arbeidstrening Oslo KF betalte pensjonspremie på kr. **2 023 920,-**. Beløpet er utgiftsført på artskonto 10900.

I tillegg til pensjonspremie for årets pensjonsopptjening betalte Arbeidstrening Oslo KF kr. **2 288 473,-** premie fordelt på 4 kvartaler for hvert enkelt inntruffet uttak av AFP fra 65 år og alderspensjon etter 85 årsregelen. ATF utgiftsførte ovennevnte beløp på artskonto 10901.

Tilleggspremie for 2012 omfatter premier knyttet til hendelser oppstått i 2012.

I tillegg hadde Arbeidstrening Oslo KF utgifter til førtidspensjoner kr. **596 358,-** og den utgiftspost økte med **215 008,-** i forhold til 2011.

Sum pensjonsutgifter med adm. kostnader for 2012 er kr. **4 908 751,-** og arbeidsgiveravgift av ovennevnte er kr. **692 133,89,-**.

Note 3 Kommunale garantier

Ikke aktuelt

Note 4 Fordringer og gjeld til bykassen, kommunale foretak og interkommunalt samarbeid

Ikke aktuelt

Note 5 Finansielle anleggsmidler - Aksjer og andeler

Ikke aktuelt

Note 6 Samlede avsetninger og bruk av avsetninger i regnskapsåret

Spesifikasjon av alle fondsavsetninger og bruk av avsetninger i drifts- og investeringsregnskapet:

I hele tusen kroner

Alle fond	Kostra – art	Regnskap 2012	Regnskap 2011
Avsetninger til fond	Sum (530:560)+580	692	287
Bruk av avsetninger	Sum (930:960)	2 067	-287
Til avsetning senere år	980	0	0
Netto avsetninger		-1 375	0

Disposisjonsfond, avsetninger og bruk av avsetninger

I hele tusen kroner

Disposisjonsfond	Kostra art/balanse	Regnskap 2012	Regnskap 2011
IB 01.01	2.56	-16 066	-16 353
Avsetninger driftsregnskapet	540	650	0
Bruk av avsetninger driftsregnskapet	941	-490	287
Bruk av avsetninger investeringsregnskapet	940	0	0

Tabellen for disposisjonsfond er tilpasset til ATF's behov.

Bundet driftsfond, avsetninger og bruk av avsetninger

I hele tusen kroner

Bundet driftsfond	Kostra art/balanse	Regnskap 2012	Regnskap 2011
IB. 01.01	2.51	0	0
Avsetninger	550	0	0
Bruk av avsetninger	950	0	0
UB 31.12	2.51	0	0

Ubundet investeringsfond, avsetninger og bruk av avsetninger

I hele tusen kroner

Ubundet investeringsfond	Kostra art/balanse	Regnskap 2012	Regnskap 2011
IB 01.01	2.53	-97	-97
Avsetninger	548	42	0
Bruk av avsetninger	948	-139	0
UB 31.12		0	-97

Bundet investeringsfond, avsetninger og bruk av avsetninger

I hele tusen kroner

Bundet investeringsfond	Kosta art/balanse	Regnskap 2012	Regnskap 2011
IB 01.01	2.55	0	0
Avsetninger	550	0	0
Bruk av avsetninger	950	0	0
UB 31.12.	2.55	0	0

I henhold til forskrift om årsregnskap og årsberetning (for kommuner og fylkeskommuner), § 9 har ATF stryket opprinnelig avsetning til driftsfond, kr. 1 395 577,42 og bokført en ny avsetning til driftsfond, kr. 649 848,90. Samtidig har ATF økt bruk av disposisjonsfond med kr 404 116,95.

Note 7 Kapitalkonto**Spesifikasjon av kapitalkonto**

	Tall i kroner og øre
Økning i formue (kreditposter i året)	Beløp
<i>IB - Saldo pr. 01.01.2012</i>	<i>6 860 166,60</i>
Aktivisering av fast eiendom og anlegg	
Aktivisering av utstyr, maskiner og transportmidler	-218 603,06
Kjøp av aksjer og andeler	
Oppskrivning av aksjer og andeler	
Utlån	
Avdrag på eksterne lån	-500 000,00
Endring pensjonsmidler	-4 992 330,00
Endring arbeidsgiveravgift av pensjonsforpliktelse	
Estimatavvik pensjonsforpliktelser	
Sum pr. 31.12.12	1 149 233,54

Redusert formue (debitposter i året)	Beløp
Salg av fast eiendom og anlegg	
Av- og nedskrivning av fast eiendom og anlegg	470 408,65
Salg av utstyr, maskiner og transportmidler	
Av- og nedskrivning av utstyr, maskiner og transportmidler	
Salg av aksjer og andeler	
Nedskrivning av aksjer og andeler	
Avdrag på utlån (mottatte avdrag)	
Avskrivning sosiale utlån	
Avskrivning andre utlån	
Bruk av midler fra eksterne lån	
Endring pensjonsforpliktelser	4 676 875,00
Endring arbeidsgiveravgift av pensjonsforpliktelse	
Estimatavvik pensjonsforpliktelser	
Finansiering av investeringsregnskapet	
<i>UB - Saldo pr. 31.12.12</i>	<i>-6 296 517,19</i>
Sum pr. 31.12.12	-1 149 233,54

Kontrollsum: 0,00

Note 8 Salg av finansielle anleggsmidler

Ikke aktuelt

Note 9 Sammenfattet oversikt over fordeling av inntekter og utgifter på egen kommune, interkommunale selskaper og andre

I hele tusen kroner

Oversikt over foretakets utgifter og fordelingen av disse	Totalt	Fordelt på:		
		Egen kommune	Interkommunale selskaper	Andre
Kjøp av varer og tjenester	12 709	2 588	0	10 121
Overføringer	2546	1 146		1 400
Renteutgifter og låneomkostninger	96	96	0	0
Avdrag på lån	0	0	0	0
Sum	15 351	3 830	0	11 521
Oversikt over foretakets inntekter og fordelingen av disse	Totalt	Fordelt på:		
		Egen kommune	Interkommunale selskaper	Andre
Andre salgs- og leieinntekter	-2 080	-652	0	-1 428
Overføringer med krav til motytelse	-19 027	-2 102	0	-16 925
Overføringer uten krav til motytelse	-16 377	-16 377	0	0
Renteinntekter	-456	-64	0	-392
Sum	-37 940	-19 195	0	-18 745

Note 10 Anvendte regnskapsprinsipper og vurderingsregler

I regnskapet 2012 anvendte Arbeidstrening Oslo KF regnskapsprinsipper og vurderingsregler etter KL §48 og regnskapsforskriften §8, endringer i disse, samt virkningen på drifts- og investeringsregnskapet jf KRS nr. 5 (F).

Årsregnskapet er søkt ført i overensstemmelse med god kommunal regnskapsskikk, både når det gjelder selve regnskapsføringen og når det gjelder den økonomiske informasjonen årsregnskapet gir.

Følgende grunnleggende regnskapsprinsipper er lagt til grunn:

- All tilgang og bruk av midler i løpet av året fremgår av driftsregnskapet eller investeringsregnskapet.
- Regnskapsføring av tilgang og bruk av midler bare i balanseregnskapet forekommer ikke.
- Alle utgifter, utbetalinger, inntekter og innbetalinger er regnskapsført brutto. Det er således ikke gjort fradrag for tilhørende inntekter til utgiftene, og heller ikke fremstår inntektene med fradrag for eventuelle tilhørende utgifter.
- Kjente utgifter, utbetalinger, inntekter og innbetalinger i året er tatt med i årsregnskapet for 2012.

Note 11 Vesentlige poster

Lønn og sosiale utgifter er kr 605 295,90 høyere enn budsjettet. Dette skyldes mye lavere premieavvik enn estimert (kr 627 912,84, inkludert arbeidsgiveravgift).

Kjøp av varer og tjenester som inngår i egen produksjon og som erstatter egen produksjon er kr 206 589,92 høyere enn budsjettert. Dette skyldes økt av utgifter til regnskaps/lønnstjenester (kr 165 061) og kostnader knyttet til utvidet leieobjekt.

Overføringsutgifter, kr 500 000,-, OPF lån og kr 2 045 859,24 momskompensasjon er utgiftsført. ATF har kr 96 418,34 i renteutgifter og dette skyldes utgifter for fordelingskonto HR for hele året, mottatt avregning 30. januar 2013.

Salgsinntekter fra kommunale foretak og eierkommune er kr 184 945,69 høyere enn i 2011. Dette skyldes større aktivitet ved vår park- og vedlikeholdsavdeling, samt kantiner.

Tilskudd/refusjoner er lavere kr 680 835,27 enn i 2011. Dette skyldes bl.a. nedgang i refundert sykelønn, kr 821 349,73.

Overføringsinntekter fra egen kommune har økt med kr 523 000,- i forhold til 2011.

Renteinntekter av bankinnskudd er kr 65 143,77 høyere enn for 2011, grunnet økning av beholdningen i banken gjennom hele året.

Budsjettjusteringer

Bystyrets sak 124/2012

Arbeidstrening Oslo KF

Kap. 058/176

Bruk av regnskapsmessige overskudd pr 06.06.2012

Art	Beskrivelse	D	K
15400	Avsettes til ubundet driftsfond	1 395 577,-	
19300	Bruk av 2011 års regnskapsmessige mindreforbruk		-1 395 577,-
	Sum		
	Budsjettresultat	1 395 577,-	-1 395 577,-

Bruk av udisponert beløp i investeringsregnskap pr 06.06.2012

Art	Beskrivelse	D	K
05480	Avsettes til ubundet investeringsfond	41 935,-	
09300	Bruk av 2011 års udisponert i investeringsregnskapet		-41 935,-
	Sum		
	Budsjettresultat	41 935,-	-41 935,-

Styresak nr 34/12

Arbeidstrening Oslo KF

Kap. 058/176

Budsjettjusteringer 2012 pr 11.09.2012

Art	Beskrivelse	D	K
02000	Kontorinventar, kontorutstyr, mediautstyr	90 000	
09480	Bruk av ubundne investeringsfond		-90 000
02700	Konsulenttjenester prosjektering	400 000	
09480	Bruk av ubundne investeringsfond		-400 000
	Sum		
	Budsjettresultat	490 000	-490 000

Styresak nr 39/12

Arbeidstrening Oslo KF

Kap. 058/176

Budsjettjusteringer 2012 pr 02.11.2012

Art	Beskrivelse	D	K
02000	Kontorinventar, kontorutstyr, mediautstyr	138 999,-	
09480	Bruk av ubundne investeringsfond		-138 999,-
	Sum		
	Budsjettresultat	138 999,-	-138 999,-

Det er differanse mellom budsjettet og bruk av midler i 2012. Dette skyldes forsinket bruk av avsatte prosjektmidler. Prosjektet Ny profil ble forsinket noen måneder i påvente av at foretaksmøtet kunne gjennomføre den endelige beslutning. Dette skjedde først 9. januar 2013. Innkjøp av skilt og andre effekter kunne ikke gjøres før vedtaket forelå.

Note 12 Vesentlige transaksjoner

Det har ikke forekommet vesentlige transaksjoner i 2012 verken på driftssiden eller på investeringssiden.

Note 13 Anleggsmidler

Anleggsmiddelgruppe	Avskrivningsplan	Eiendeler
Gruppe 1	5 år	EDB-utstyr, kontormaskiner og lignende
Gruppe 2	8/10 år	Anleggsmaskiner, maskiner, inventar og utstyr, verktøy og transportmidler og lignende
Gruppe 3	20 år	Brannbiler, parkeringsplasser, trafikklys, tekniske anlegg (VAR), renseanlegg, pumpestasjoner, forbrenningsanlegg og lignende
Gruppe 4	40 år	Boliger, skoler, barnehager, idrettshaller, veier og ledningsnett og lignende
Gruppe 5	50 år	Forretningsbygg, lagerbygg, administrasjonsbygg, sykehjem og andre institusjoner, kulturbygg, brannstasjoner og lignende

Tall i hele tusen
kroner

Tekst	Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3	Gruppe 4	Gruppe 5	Sum
Anskaffelseskost	965	1 328	1 794			4 087
01.01						
Akkumulerte avskrivninger 01.01	-579	-792	-269			-1 640
Tilgang i regnskapsåret	219	0	0			219
Avgang i regnskapsåret	0	0	0			0
Avskrivninger i regnskapsåret	-201	-243	-26			-470
Nedskrivninger		0	0			0
Reverserte nedskrivninger	0	0	0			0
Bokført verdi	404	293	1 499			2 196

Økonomisk levetid	5 år	10 år	20 år	40 år	50 år
Avskrivningsplan	Lineær	Lineær	Lineær	Lineær	Lineær

224 og 227 Utstyr, maskiner, transportmidler og fast eiendom

I hele kroner

Utgifter ført i investeringsregnskapet, art 000-389 + art 429:	
Faste eiendommer og anlegg:	0
Utstyr, maskiner og transportmidler:	281 103
Sum utgifter som skal aktiveres:	218 603
Kapitalkonto viser aktiverte nyanskaffelser:	218 603
Differanse:	62 500
Som skyldes	Prosjekt, Nytt profil, konsulent tjenester, ikke ført i anleggsregnskapet. Avskrives i år 2013.

Avskrivninger/nedskrivninger av anleggsmidler

Årets avskrivninger er ført i driftsregnskapet på respektive artskonti 1.590x og 1.990x dvs. uten resultateffekt. Motpost til avskrivninger i driftsregnskapet er ført på art 199xx med kostra funksjon 860.

I balansen er akkumulerte avskrivninger ført på konti 2.249901 – 2.224914 med motpost på kapitalkonto 2.599001.

Tilgang av anleggsmidler i 2012 er kr 218 603,06 og dette er aktivert i anleggsregnskapet.

Note 14 **Investeringsoversikt som viser større pågående prosjekter knyttet til nybygg og anleggsinvesteringer**

Ikke aktuelt

Note 15 **Langsiktig gjeld**

Pensjonslån nr 22266080001 ble omgjort til overføring til kommunale foretak i 2010 kostnadsført på konto 14810 i driftsregnskapet samt ført mot kapitalkonto i balanseregnskapet.

ATF avdragsførte hele beløp, dvs. kr. 500 000,-.

Tekst	2012	2011	I hele tusen kroner
			Gjenværende løpetid
Pensjonslån	-3 320	-3 820	7 år

Note 16 **Regnskapsmessig merforbruk/mindreforbruk**

Spesifikasjon over regnskapsmessig merforbruk

Regnskapsmessig merforbruk	Budsjett 2012	I hele tusen kroner
		Regnskap 2012
Tidligere opparbeidet merforbruk	0	0
Årets avsetning til inndekking	0	0
Totalt merforbruk til inndekking	0	0

Spesifikasjon over regnskapsmessig mindreforbruk

Regnskapsmessig mindreforbruk	Budsjett 2012	I hele tusen kroner
		Regnskap 2012
Tidligere opparbeidet	-1 396	-1 396
Årets disponering	1 396	1396
Nytt mindreforbruk i regnskapsåret	0	0

Note 17 Udekket/udisponert i investeringsregnskapet

Spesifikasjon over udisponert i investeringsregnskapet

I hele tusen kroner

Udisponert	Regulert budsjett 2012	Regnskap 2012
Tidligere opparbeidet udisponert	-42	-42
Årets disponering	42	42
Nytt udisponert i regnskapsåret	0	0

Note 18 Vesentlige forpliktelser

Arbeidstrening Oslo KF har leieavtale med OOB Jerikoveien AS, org. nr.: 991 727 876 frem til 01.07.2014. Husleie er på kr. 4 675 912,- og felles utgifter kr. 179 459,- pr. år, eksklusiv strømudgifter. I husleie er innbakt nedbetaling av gjeld grunnet tilpasninger i Jerikoveien 14, kr 219 000,-.

I hele tusen kroner

Type avtale	Årlig driftsutgift	Avtalen utløper
Leasingavtale transportmidler	12	Til 01.08.2012
Leiekontrakt lokaler	4 855	01.07.2014
Fast driftsavtale	46	30.06.2013

Note 19 Forhold ved regnskapsårets slutt med betinget utfall samt hendelser etter balansedagen

Manglende overføring av lønnsmidler på kr 96 000,- fra bydel Bjerke til foretaket ble oppdaget for seint til at begge parter kunne få disse med i sine årsregnskap for 2012.

Note 20 Tap og avsetning til tap**I hele tusen kroner**

	2012	2011
Det er utgiftsført avsetning til tap i balansen pr. 31.12	0	-11
Utgiftsføringen har redusert balanseverdiene for følgende post:		
14735	0	11
Totale utgifter i årets driftsregnskap vedr. tap på krav:	0	11
Ligger i posten "Overført til andre" og består av:		
Avsetning til tap		11
Avskrivning av endelig tapte fordringer i året	4	
Innkomet på tidligere avskrevne fordringer (art 890)	0	0

Note 21 Avstemming av balansen**Balansekonto 224 * Utstyr, maskiner og transport midler**

Saldo på konto stemmer med IB per 01.01.2012, aktivering av anlegg og avskrivninger (Note 13).

Balansekonto 2204101 – Pensjonsmidler

Konto stemmer med GKRS beregningen (Note 2).

Balansekonto 219* - Premieavvik

Konto stemmer med IB per 01.01.2012, årets premieavvik med arbeidsgiveravgift, amortisering av premieavvik fra forrige år (1/10 del) med arbeidsgiveravgift og amortisering av premieavvik fra tidligere år med arbeidsgiveravgift (Note 1, 2, 7)

Balansekonto 2131091 og 2131092 - Kundereskontro (NAV) (HR) og Reskontro feriepenger (NAV) (HR)

Avstemminger og eventuelle korreksjoner på de kontiene skal gjøre UKE i 2013.

Balansekonto 2131420 – Krav på fylkeskattekontoret – mva kompensasjon

Konto inneholder saldo for 6. termin for mva kompensasjon

Balansekonto 2137001 og 2137501 – Kundefordringer og fordringer på private foretak

Kontiene er avstemt per 31.12. og har reel saldo.

Balansekonto 2139910 – Interimskonto bank

Konto inneholder refusjoner fra NAV, for APS og AB plasser, for desember 2012, mottatt i januar 2013.

Balansekonto 2139988 og 2139999 - Interimskonto refusjon sykepenger (HR) og Hjelpeskonto for overføring av feriepenger.

Avstemminger og eventuelle korreksjoner på de kontiene skal gjøre UKE i 2013.

Balansekonto 210* Kasse, bankinnskudd

Konto inneholder kontantkasser beholdning og bankinnskudd. Kontoene er avstemt per 31.12.2012.

Balansekonto 2599001 – Kapitalkonto (note 7)

Konto inneholder aktivisering av anleggsmidler (note 13), avdrag på lån (note 15), endring i pensjonsmidler og pensjonsforpliktelser (note 2) og avskrivninger (note 13).

Balansekonto 2590099 – Regnskapsmessig underskudd 2012

Se note 16

Balansekonto 2569901 - Disposisjonsfond

Kontoen er godskrevet for mindreforbruk for 2011, kr (1 395 577,42) og utgiftsført for Bruk av disposisjonsfond, kr 85 883,05.

Balansekonto 2455001 – Andre lån fra kommuneforvaltningen

Se note 15

Balansekonto 2404101 – Pensjonsforpliktelse

Konto stemmer med GKRS beregningen (Note 2).

Balansekonto 2321433 – Oppgjørskonto fylkesskattesjefen

Konto inneholder mva avgift for 6. termin 2012 og er avstemt per 31.12.2012.

Balansekonto 2327001 – Leverandørgjeld norske foretak

Konto inneholder gjeld til våre leverandører og er avstemt per 31.12.2012.

Balansekontiene: 2381401, 2381480, 2381491, 2381493, 2387580, 2387596, 2389980 og 2389985 blir enten avstemt eller utlignet av UKE i 2013.

Note 22 Kontroll av innberetningspliktige ytelser

Arbeidstrening Oslo KF							
Avstemming lønn							
Desember							
569-rapport		HR IPR0002			8211-rapport		
Avgiftspliktige arter							
Art	Beløp			NLP+HR	Art	Beløp	Differanse
	4 966			14 325			
1 0100	972,31	10100	9 358 039,03	011,34	10100	14 325 011,34	0,00
		10101	187 864,00	187 864,00	10101	187 864,00	0,00
1 0200	97 757,05			97 757,05	10200	97 757,05	0,00
1 0240	81 124,78			81 124,78	10240	81 124,78	0,00
1 0300	117 484,82			117 484,82	10300	117 484,82	0,00
1 0350	45 220,53			45 220,53	10350	45 220,53	0,00
1 0400	16 842,13	10400	21 584,70	38 426,83	10400	38 426,83	0,00
		10628	210 500,00	210 500,00	10628	210 500,00	0,00
		10920	45 542,21	45 542,21	10920	45 542,21	0,00
1 1600	22,80	11600	224,48	247,28	11600	247,28	0,00
		11650	-14 333,32	-14 333,32	11650	-14 333,32	0,00
Differanse totalt avgiftspliktig lønn							0,00
04avgp							0,00
DIFF.PGA.LANDEKODE							0,00
Avgiftsfrie arter							
Art	Beløp			NLP+HR	Art	Beløp	Differanse
1 1610	1 823,90	11610	5 395,46	7 219,36	11610	7 219,36	0,00
		11690	732,00	732,00	11690	732,00	0,00
							0,00
							0,00
							0,00
Differanse totalt avgiftsfri lønn							0,00
05AVGF							0,00
DIFF.PGA.LANDEKODE							0,00

Note 23 Justeringer av merverdiavgift og merverdiavgiftskompensasjon

Ikke aktuelt

5 SÆRSKILT RAPPORTERING

5.1 Tiltak for å forbedre service overfor deltakerne

En vesentlig del av kravet for å bli sertifisert i kvalitetssikringssystemet eQuass er å dokumentere deltakermedvirkning og deltakertilfredshet. En effekt av sertifiseringen er at alle prosesser og rutiner får bedre service for deltakeren har vært i fokus.

Brukerundersøkelser utvides og profesjonaliseres i 2013.

5.2 Saksbehandlingstid

- I. Saksbehandlingstider
 - Behandlingstiden for framsatte klager skal være så kort som mulig og uten ugrunnet opphold og senest i løpet av 4 uker (fv. § 11 A)
 - Det er NAV som har vedtaksmyndighet i forhold til deltakerne i ATF. Foretaket saksbehandler således ikke etter egne særlover.
 - Foretaket har ikke for 2012 restanser på frister i bystyrevedtak.
- II. Dersom det ikke er mulig å gi svar innen saksbehandlingsfristen, sendes et foreløpig svar. Svaret skal inneholde en begrunnelse på hvorfor klagesaken ikke kan behandles innenfor den fastsatte klagefristen. Foretaket har gode rutiner som sikrer at forvaltningslovens regler følges.
- III. Foretaket fører restanselister – disse følges opp av administrasjonen ved arkivet. Restanselister sendes saksbehandlerne 4 ganger i året og følges opp av administrasjonen.
- IV. Kommunerevisjonen har ikke undersøkt saksbehandlingstider i foretaket i 2012

5.3 Tilgjengelighet for mennesker med funksjonshemming

Foretaket har med utgangspunkt i Oslo kommunes handlingsplan utarbeidet egen handlingsplan for mennesker med funksjonsnedsettelse. I handlingsplanen er det utarbeidet tiltak på følgende innsatsområder:

- Kunnskap om funksjonshemmede
- Rehabilitering og habilitering
- Arbeid og sysselsetting
- Bolig – eget hjem
- Individuell plan
- Transport
- Frivillighet

Handlingsplanen blir fulgt opp i det daglige arbeidet med ansatte og brukere i foretaket.

Områder fra handlingsplanen	Ja/nei
Har virksomheten informert og skolert sine berørte ansatte om diskriminerings- og tilgjengelighetsloven?	Ja/nei*
Har virksomheten utarbeidet handlingsplan for mennesker med funksjonshemming?	Ja
Er det utarbeidet konkrete tiltak på handlingsplanens satsingsområder?	Ja

* Nyansatte 2012 er ikke informert og skolert.

5.4 Tiltak i Oslo kommunes folkehelseplan

Arbeidstrening Oslo KF har ikke iverksatt særskilte tiltak på dette området.

5.5 Likestilling og mangfold

Foretaket har med utgangspunkt i likestillingsloven utarbeidet handlingsplan for likestillingstiltak 2012, som en videreføring av handlingsplanen for 2011.

Delmålene for handlingsplanen er som følger:

- Økt kompetanseutvikling
- Kjønnskvotering
- Informasjon om likestillings- og likebehandlingsarbeid
- Holdningsskapende arbeid
- Diskriminerende forhold
- Likelønnsutvikling

Det er utarbeidet tiltak for alle delmålene.

Kategori		Kjønnsbalanse			Lønnsbalanse		
		Menn %	Kvinner %	Total (N)	Menn (kr)	Kvinner (kr)	Kvinner andel av menn %
Totalt i virksomheten	2012	47,6	52,4	100	33873	32125	94,8
	2011	42,9	57,1				
Toppleders ledergruppe inkl toppleder	2012	40	60	100	53688	43342	80,7
	2011	33,3	66,7				
Avdelingsledere	2012	25	75	100	40758	41803	102,6
	2011	0	100				
Konsulenter	2012	50	50	100	31122	32942	106
	2011	42,9	57,1				
Sosialkonsulenter	2012	16,7	83,3	100	34867	25382	72,8
	2011	ikke tall	ikke tall				

Det er i liten grad mulig å sammenligne tallene for 2012 med tallene for 2011. Lønnsbalansetallene for 2011 er oppgitt i tall med 6 siffer, mens tallene for 2012 (ført slik HR-prosjektet anbefaler) har 5 siffer.

Tilstandsrapportering likestilling, deltid og fravær

	Heltid		Deltid		Midlertidig ansatte		Fravær pga. foreldrepermisjon		Personalpolitisk tiltak	
Totalt i virksomheten (N)	28		9		4		1		6*	
Kjønn	M %	K %	M %	K %	M %	K %	M %	K %	M %	K %
2012	54 %	46 %	22 %	78 %	75 %	25 %		100 %	33 %	67 %
2011	33 %	49 %	6 %	9 %	9 %	4 %		0 %	0 %	0 %

* Seniortiltak for 6 personer.

Likestillingstiltak

Har virksomheten mål som ivaretar likestilling- og mangfold*	Ja	Nei	Hvis ja, gi en kort beskrivelse av ett iverksatt tiltak
I rekrutteringsprosesser?	X		Ved ansettelse blir likestillingsaspektet vurdert. Minst en søker med annen etnisk bakgrunn innkalles til intervju når søkeren er kvalifisert til stillingen.
I tilknytning til opplæring og kompetanseutvikling?	X		Alle ansatte i foretaket har samme karriere- og utviklingsmuligheter
I arbeidet med trakassering/diskriminering	X		Foretaket har nulltoleranse for trakassering/diskriminering både blant deltakere og ansatte.

* Med likestillings- og mangfoldstiltak menes her tiltak som både gjelder kjønn, etnisitet, religion, og nedsatt funksjonsevne, jf aktivitets- og rapporteringsplikten i likestillingsloven, diskrimineringsloven, og diskriminerings og tilgjengelighetsloven.

Diskriminering

		Ja	Nei
Har virksomheten en overordnet plan for tilrettelegging av tjenestetilbud til en etnisk mangfoldig befolkning?			X
Hvis ja, beskriv kort hvilke områder eller tjenestesektorer dette gjelder			
Har virksomheten benyttet brukerundersøkelser i arbeidet med å tilrettelegge tjenester?		X	
Har virksomheten konsultert innvandrersorganisasjoner e.l. i arbeidet med å tilrettelegge tjenester		X	
Har virksomheten gjennomført tiltak som gir ansatte økt innsikt i eller opplæring om mangfoldsspørsmål?		X	
Har virksomheten tilpassete og tilrettelagte tjenestetilbud for disse gruppene?		X	
Hvis ja, gjelder dette	Informasjonstiltak (oversettelse, tolk, o.l.)	X	
	Minoritetsrådgivere, linkarbeidere o.l.		X
	Samarbeid med frivillige aktører	X	
	Tilpasninger til brukernes tro og livssyn	X	
Har virksomheten utviklet måter å tilrettelegge tjenester som har vært vellykket (eksempler på best practice)			
Beskriv kort			
<u>Andre kommentarer:</u> Foretaket har ansatte og brukere med ikke-vestlig bakgrunn, og arbeidsplassen bærer preg av mangfold. Det er kontinuerlig utveksling av kunnskap og erfaring på dette området. Det stilles store krav til ansatte om gode holdninger og gjensidig respekt overfor kollegaer og brukere. Brukermedvirkning og - tilpasning er en kontinuerlig prosess i foretaket.			

5.6 Rapportering innen HR-området og helse- miljø og sikkerhet (HMS)

Medarbeiderundersøkelse

Foretaket har gjennomført medarbeiderundersøkelse i 2012.

Medarbeiderundersøkelsen "Bedre kommune"	Resultat 2012	Resultat 2011	Kommentar
Gjennomsnittlig medarbeidertilfredshet	4,6	4,4	Økt tilfredshet
Svarprosent på medarbeiderundersøkelsen	92	97	Svært bra
Svarprosent på gjennomførte medarbeidersamtaler	83,3	80,6	Økning er bra

HMS

MÅL	Ja	Nei	Kommentarer
Er det fastsatt egne mål på HMS-området?	X		Behandlet i AMU
På hvilke lovområder er det fastsatt HMS-mål (arbeidsmiljø, brannsikkerhet, el-sikkerhet, produktkontroll eller ytre mål)			Arbeidsmiljø, brann, el-sikkerhet
Hvis det ikke er fastsatt på disse områdene; hvorfor?			Ikke definert som lovpålagt områder
Med utgangspunkt i målformuleringene, er det utarbeidet tiltaksplaner/handlingsplaner?	X		Behandlet og evaluert i AMU
Er handlingsplaner/tiltaksplaner innpasset i de årlige budsjetter og økonomiplaner?	X		
RISIKOVURDERINGER			
Er det gjennomført risikovurderinger innen HMS?	X		
Er det iverksatt tiltak for å redusere risiko?	X		
REVISJON			
Er det gjennomført internt tilsyn (systemrevisjon, verifikasjoner) i egen virksomhet for å sikre at HMS-systemet fungerer som forutsatt? (Det spørres ikke om det har vært gjort endringer - revisjon i eget HMS-system)		X	
HMS-opplæring			
Er det gjennomført opplæring el. vedlikehold av opplæring for ledere i linjen i løpet av 2012?	X		
Er det gjennomført opplæring av nytilsatte i løpet av 2012?		X	

IA – avtalen

- Sykefravær

Sykefravær i %	2010	2011	2012	Endring i %-poeng 2011-2012
Menn	9,5	10,1	9,1	-1
Kvinner	14,6	21	13,6	-7,4
Totalt	12,5	15,9	11,7	-4,2

Samlet sykefravær i foretaket har gått ned sammenlignet med 2010 og 2011. En rekke tiltak er iverksatt, og Arbeidstrening Oslo KF har utarbeidet IA – handlingsplan for å redusere sykefraværet. Sykefraværsprosenten er fortsatt samlet sett for høy, men de bakenforliggende realiteter under normal kontroll.

- Redusert funksjonsevne

Delmål i IA-avtalen	Ja	Nei	Kommentar
Delmål 1. Har virksomheten oppdaterte mål og tiltaksplaner i forhold til sykefravær?	X		
Delmål 2. Har virksomheten oppdaterte mål og tiltaksplaner for å ansette personer med nedsatt funksjonsevne?	X		
Delmål 3. Har virksomheten oppdaterte mål og tiltaksplaner for å øke avgangsalder for pensjonering blant ansatte.	X		

Foretaket vurderer ansettelse av kvalifiserte og kompetente personer med redusert funksjonsevne ved enhver utlysning av stilling og er beredt til å tilrettelegge arbeidsplassen på en god måte. På samme måte søker foretaket å tilrettelegge for ansatte med varige eller midlertidige behov for tilrettelegging.

- Økt avgangsalder og seniortiltak

Foretaket har utarbeidet handlingsplan for delmål 3. Det er utarbeidet en egen seniorpolitisk handlingsplan med stimulerings tiltak som skal bidra til økt avgangsalderen blant seniorenene.

Arbeidstid

Overtid - aml § 10-6	Ja	Nei	Ikke aktuelt
Har virksomheten etablert internkontrollsystem som kan avdekke om arbeidstiden ved overtidarbeid overstiger 13 timer i løpet av 24 timer?	X		
Hvis ja, har internkontrollsystemet avdekket avvik i 2012?		X	
Hvis ja, kommenter hvordan dette er fulgt opp.			
Arbeidsfri periode - aml. § 10-8	Ja	Nei	Ikke aktuelt
Har virksomheten etablert internkontrollsystem som kan avdekke om arbeidstaker har hatt mindre enn 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer?	X		
Hvis ja, har internkontrollsystemet avdekket avvik i 2012?		X	
Hvis ja, kommenter hvordan dette er fulgt opp.			
Søndagsarbeid - aml § 10-8 og § 10-10	Ja	Nei	Ikke aktuelt
Har virksomheten etablert internkontrollsystem som kan avdekke om arbeidstaker har arbeidet 2 eller flere søn- og helgedager etter hverandre?			X
Hvis ja, har internkontrollsystemet avdekket avvik i 2012?			
Hvis ja, kommenter hvordan dette er fulgt opp.			

5.7 Informasjonssikkerhet

Foretakets brukerhåndbok er oppdatert og gjennomgått i 2012, i forbindelse med prosessen knyttet til resertifisering i kvalitetssikringssystemet eQuass.

I forbindelse med pågående oppdatering av beredskapsplan, er det utarbeidet ROS-analyser, som også omhandler dette punktet.

5.8 Anskaffelser

Arbeidstrening Oslo KF har et relativt beskjedent behov for anskaffelser og gjennomføring av konkurranser. For å sikre nok kompetanse på området har ATF inngått en tjenstekontrakt med Utviklings- og kompetanseetaten ”Tjenstekontrakt for kjøp av løpende bistand innen anskaffelsesområdet”.

Foretaket har rutinebeskrivelser for alle innkjøpsområder. Rutinene beskriver funksjon, hvem oppgaven skal utføres av, hvilke kontrollaktiviteter som skal gjennomføres og hvilken dokumentasjon som skal vedlegges transaksjonene.

I utarbeidet handlingsplan er det foretatt en risikoanalyse, hvor en kartlegger og vurderer riski i forhold til innkjøp. Her er også kontroll- og oppfølgingstiltak beskrevet. Handlingsplanen angir dessuten et organisasjonskart som identifiserer hvem som har hvilket ansvar ved innkjøp med tanke på kostnadseffektivitet.

På områder der det er samkjøpsavtaler blir disse gjennomgående benyttet. Hele ledergruppa deltok på kurs i offentlige anskaffelser for ledere i Oslo kommune i oktober 2011, med tanke på å høyne kompetansenivået på området. Den lederen som har mest med dette å gjøre, har tatt kurs i 2012.

Kommunerevisjonen har ved noen anledninger hatt anmerkninger på innkjøpsområdet. Disse er gjennomgått og implementert i innkjøpsrutinene. Avvikene er fulgt opp i tråd med revisjonens anmerkninger.

Foretaket har ikke rutiner for utforming av kontraktstrategi og viser i den forbindelse til vår avtale med UKE. Det ble i 2012 ikke inngått noen større kontrakter eller gjort store investeringer i ATF.

Foretaket har vært miljøfyrtårnsertifisert siden 2006, og ble i 2012 resertifisert for andre gang.

Foretaket ble eQuass sertifiserte i 2010 og skal resertifiseres i 2012. Dette internasjonale kvalitetssikringssystemet har stort fokus på samfunnsansvar i flere av kriteriene.

Foretaket har stort fokus på de etiske reglene i Oslo kommune og disse er godt implementert hos alle ansatte.

Foretaket har fokus på våre leverandørers samfunnsansvar.

5.9 Risikostyring og internkontroll

Kvalitetssikring av foretakets anskaffelsesrutiner ble prioritert i 2011 og implementering av gode rutiner har fortsatt i 2012. Ved hjelp av UKE Konsern, har foretaket gjennomgått:

- Gjennomgang av forestående oppgradering av oppfølgingssystem mot anbudskrav
- Gjennomgang av lokal tiltaksplan for anskaffelser
- Gjennomgang av innkjøpspraksis fore kantine og bilverksted

5.10 Forvaltning av kunstverk i Oslo kommunes virksomheter

Foretaket har mot slutten av år 2012 vedtatt å ta i mot flere kunstverk fra Oslo kommunes kunstsamlinger.

Endringer i løpet av 2012. Rapportering på OKK.E.nr.*) og OKK.nr.)**

Type	Antall OKK registrerte kunstverk (Ref. liste)	Kunstverk ikke funnet 2012, oppgi OKK.E.nr.	Kunstverk stået, oppgi OKK.E.nr.	Kunstverk skadet, oppgi OKK.E.nr.	Innkjøp 2012, antall uregistrerte kunstverk
Maleri					
Grafikk	11				
Skulptur	1				
Tekstil	4				
Foto					
Diverse					
Totalt	16				

*) Oslo kommunes kunstsamling, ekstern, registreringsnummeret for kunst

**) Oslo kommunes kunstsamling, registreringsnummeret for kunst

5.11 Rekruttering av lærlinger

I 2012 bestod to deltakere fagprøven og fikk fagbrev i ”Bilfaget, lette kjøretøy”. Det ble inngått 4 nye lærlingkontrakter i 2012. Inkludert de 2 lærlinger som ble tatt inn i 2011, har foretaket i 2012 hatt 8 lærlinger i bilverkstedet, mot 4 lærlinger i 2011. I tillegg har foretaket en person som arbeider i bilverkstedet og som planlegger å ta fagprøve som privatist.

En lærling fullførte lærlingtiden hos oss, bestod fagprøven og fikk fagbrev som Institusjonskokk i 2012. En ny lærling er tatt inn på de samme vilkår. Foretaket har m.a.o. hatt 2 lærlinger i kantinen i 2012, mot 1 i 2011. I tillegg har foretaket i 2012 vurdert 4 personer for inntak som lære kandidat, hvorav 1 ligger an til å få tilbud.

6. OPPFØLGING AV VERBALVEDTAK OG FLERTALLSMERKNADER

6.1 Utkvittering av bystyrets merknader og verbalvedtak

Det er ikke registrert anmerkninger verken i merknader eller verbalvedtak.

6.2 Merknader fra kommunerevisjonen og kontrollutvalget

Kommunerevisjonen hadde noen anmerkninger i sin gjennomgang av årsregnskap for 2011, og disse er lukket. Alle forhold er gjennomgått internt i foretaket og rutinebeskrivelser er revidert, i dialog med kommunerevisjonen.

6.3 Andre spørsmål fra byrådet/bystyret

Foretaket har ingen andre spørsmål å besvare.

Arbeidstrening Oslo KF 06.03.2013

Maria Brattekakke
styreleder

Knut Egil Asprusten
direktør