

2024

Årsrapport Gløde AS og Gløde Utvikling AS



Eg har fått fagbrev!!

Fellestenester

Gløde AS

19.02.2025

INNHALDSFORTEGNELSE

Oppsummering 2024 – Helsing frå dagleg leiar	2
Organisasjonen	3
Aksjeeigarar.....	3
Styret i Gløde 2024 (etter generalforsamling) 3	
Selskapsstruktur pr. 31.12.2024.....	3
Organisasjonskart.....	4
Organisering av attføringsverksemda	4
Tilsette.....	5
Leiinga i Gløde	5
Ordinært tilsette	5
Kompetanseområda våre inkluderer:	5
Lærlingar og lærekandidatar.....	5
Våre tilsette – kjernen i suksessen vår.....	6
Læring for vekst – kompetansebygging i gløde..	6
Hausten 2024 – felles løft for Supported Employment.....	7
Vidareutdanning og fagleg utvikling	7
Økt kompetanse gir betre resultat	7
Personalpolitikk.....	7
Ein personalpolitikk som legg til rette for trivsel og utvikling	7
Mangfald, likestilling og inkludering	8
Arbeidsmiljø og utvikling – ein felles innsats 8	
Samhandling og fellesskap	8
Rekruttering – å finne dei rette folka for framtida	8
Rekrutteringsprosessar i 2024	8
Profesjonell og rettferdig rekruttering.....	9
Alle kan – vår visjon og vårt verdigrunnlag	9
Alle kan utvikle seg.....	9
Alle kan gjere ein forskjell	10
Alle kan delta.....	10
Saman skaper vi moglegheiter	10
Strategisk plan.....	11
Tiltak.....	11
Arbeidsførebuande trening (AFT)	12
Nyhende i tiltaket i 2024.....	13
Korleis AFT gjennomførast	15
Målkrav 50% overgang til utdanning/jobb... 18	
Varig tilrettelagt arbeid – status og måloppnåing 18	
Arbeidsområde i VTA	19
Metodar i tiltaket	19
Tilbod i ordinært arbeidsliv	20
Kompetanse	21
Kommunale tiltaksplassar i Gløde.....	21
Gardsarbeid.....	21
Metodar i tiltaket	22
Gløde som opplæringsbedrift	22
Oversikt over arbeidsfelt i verksemda	23
Logistikk og service	23
Gard og produksjon.....	24
Andre arbeidsområde	25
Gløde Data – Gløde Programmering – Gløde Software	25
Miljøarbeid	26
Kontor og administrasjon.....	26
Utvikling og samarbeid.....	26
Sertifisering	28
ØKONOMI	28
KVA MED 2025	28
Bruk av kunstig intelligens i arbeidsprosessane	29
Til slutt.....	30

OPPSUMMERING 2024 – HELSING FRÅ DAGLEG LEIAR

Året 2024 har vore eit spanande år for Gløde AS.

Vi har som mål å vere ein attraktiv og føretrekt samarbeidspart for deltakarar, Nav, samarbeidspartar og kundar. Vi jobbar kontinuerleg for å utvikle våre tenester og produkt.



Thomas Knudsen (Avisa Strilen, 13.06.2024, Emil Askvik Hosøy)

Nav gjennomførte i 2024 ei kvalitetsvurdering av AFT-tiltaket og hadde fokus på oppfølginga vår av deltakarar i ekstern praksis. I samband med denne gjennomgangen, og dei tiltak som vi vart einige med Nav å setje i verk, har vi satsa på opplæring i SE-metodikk og vi vart også på slutten av 2024 med i eit ERASMUS-prosjekt innan CE (Customized Employment). Vi jobbar med å innføre eit kvalitetsrammeverk for dette arbeidet i bedrifta. Vi ser positivt på slike evalueringar då det gjev oss tilbakemelding på det vi gjer bra og det vi kan verte betre på.

Vi starta haust 2023 med kurs i programmering i samarbeid med JobLoop og har halde fram med det i 2024. Vi har no gjennomført 3 kurs for personar i AFT og VTA som ønskjer å få grunnleggjande kompetanse i ulike

programmeringsspråk. Vi jobbar vidare med å utvikle denne satsinga. I tillegg har vi i 2024 bygd opp Gløde Software der dei som er ferdig med opplæring i programmering jobbar med å lage nettsider.

Vi jobbar kontinuerleg med å vurdere kva vi skal ha fokus på og kva tilbod vi skal gje våre deltakarar. Når vi startar innan nye område kan det medføre at noko anna må vike. I 2023 slo vi saman Vaktmeister og Treavdelinga. Hausten 2024 bestemte vi oss for å leggje ned tre- og gjenbruksavdelinga. Vi held fram med vaktmeisteroppgåver.

Under koronaepidemien vart mange fruktabonement avslutta og vi måtte finne andre bein å stå på, vi satsa derfor på gavekasser til verksemder påske/jul. I 2024 har vi utvikla eit samarbeid om gaveposar med lokalmat "Smak av Nordhordland" saman med Nordhordland Unesco og Biosfære og Klar Bedrift. Gløde står for pakking og distribuering.

Gløde AS hadde nokre tøffe år under og rett etter pandemien, men i 2023 snudde vi frå underskot til overskot. Dette heldt fram i 2024. Rekneskapan er ikkje ferdig revidert og med atterhald ser det ut til det vert eit overskot på i overkant av ½ mill. Utsiktene er gode for 2025.

I oktober hadde vi eit felles strategimøte mellom administrasjon og styret i Gløde AS, der Jens Gram frå ASVL leia samlinga. Vi har som mål å jobbe fram ein ny og tydeleg strategi for selskapet med dei mål vi skal nå og korleis vi skal nå dei.

I november 2024 vart det tatt initiativ til eit møte mellom eigarar representert ved kommunedirektørar, styreleiarar og daglege leiarar, samt Nav, for å sjå på moglegheiter for å samarbeide tettare, eventuelt fusjon. Det vart nedsett ein

arbeidsgruppa som jobbar med å greie ut dette og skal levere ein rapport til styra, formannskap og generalforsamlingar juni 2025. Etter emisjon i 2022, eig Alver kommune no 97% av aksjane i Gløde Utvikling AS, som igjen eig 100% av aksjane i Gløde AS.



Årets viktigaste frukost. Foto: Gløde

ORGANISASJONEN

AKSJEEIGARAR

Gløde AS er heileigd av Gløde Utvikling AS. Etter emisjon i Gløde Utvikling i september 2023 der Alver kommune auka sin eigardel med eit aksjeinnskot på 3 mill., ser fordelinga slik ut:

Eigar	Aksjar	Eigardel %
Alver kommune	3085734	97,44 %
Hordaland Fylkeskommune	11841	0,37 %
Meland lokallag NFU	10000	0,32 %
Framo Flatøy AS	8960	0,28 %
Norges Handikapforbund Meland	8000	0,25 %
Sparebanken Vest	5920	0,19 %

Meland Helselag	6000	0,19 %
Austrheim Kommune	4559	0,14 %
Helge Vidar Larsen	4000	0,13 %
Masfjorden Kommune	3375	0,11 %
Norsk Hydro	2960	0,09 %
Steinar Knudsen	2000	0,06 %
Karl G Oppsahl	2000	0,06 %
Per Sæthre (etterkommere)	2000	0,06 %
Ingvald Bastesen	2000	0,06 %
Johan Alv Andersen (død 2023)	2000	0,06 %
Gunnar Vetlejord	2000	0,06 %
Equinor Mongstad	1776	0,06 %
Fedje Kommune	1539	0,05 %
Adv. Olav Jordal (død i 2008)	118	0,00 %
Nordhordland Næringslag	118	0,00 %
Totalt	3166900	100 %

STYRET I GLØDE 2024 (ETTER GENERALFORSAMLING)

Styreleiar: Nils Marton Aadland	Tilsettevalgt: Ivar Halvorsen Langenes
Nestleiar: Rolf Svendsen	Tilsettevalgt vara: Atle Håtuft
Medlem: Åshild Åmli	Representant for deltakarar: Svein Skjelanger
Medlem: Anne Grete Eide	Representant for deltakarar/vara: Anne Grethe M. Tvedt
Medlem: Arne Normann	Varamedlem: Sølvi N. Gripsgård Knudsen
Medlem: Ingeborg Vangdal	Varamedlem: Tore Augen Hansen

SELSKAPSSTRUKTUR PR. 31.12.2024

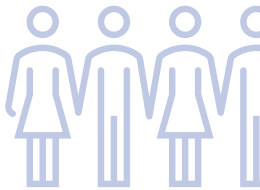
Gløde har konsernstruktur og inneheld desse verksemdene:

Gløde Utvikling AS (morselskap)



Formål: Utvikle eigendommen, dotterselskapet og nye tenester

Gløde AS (dotter)



Formål: Arbeidsinkludering - avklaring, arbeidstrening og tilrettelagt arbeid, samt produksjon i samband med dette

- Havnevegen 15 – Produksjonslokale
- Havnevegen 11 – Produksjonskjøkken, kantine, møterom, kontor
- Mjåtveitflaten 33-37 – Kontor, møterom, undervisningsrom, produksjonslokale og lagerlokale
- Gløde disponerer kantine og kjøkken i RNH – Helsehuset i Knarvik - Kvassnesvegen 40, 5914 Isdalstø
- Gløde leigar gardsbruk, på Thorsheim/Seim



Fellestenester
Mjåtveitflaten 33

Leing, kvalitet, HMS, merkantile tenester, økonomi, HR.

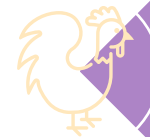


Logistikk og service

Havnevegen 11, Frekhaug og Kvassnesvegen 40, Knarvik:

Catering/kantine
Havnevegen 15:
Frukt

Mjåtveitflaten 33-37: Lager, transport, tre, og vaktmester.



Gard og produksjon

Thorsheim, Seim: Gard

Havnevegen 15:
Tekstil/glass, butikk og produksjon



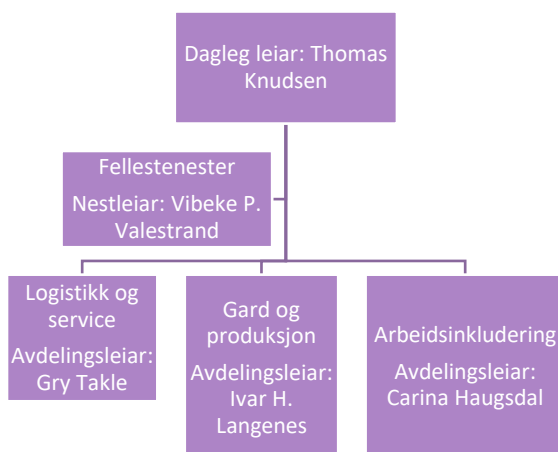
Arbeidsinkludering

Havnevegen 11
AFT/VTA/lærekanndatar

Mjåtveitflaten 35:

Gløde Data
Gløde Programmering
Gløde Software
Møterom / kantine med projektor, egna for undervisning / kurs og samlingar.

ORGANISASJONSKART



ORGANISERING AV ATTFØRINGSVERKSEMDA

Gløde AS leigar lokale hjå Gløde Utvikling AS.

LEIINGA I GLØDE



ORDINÆRT TILSETTE

I Gløde hadde vi ved årsskiftet 2024/25 ein stab på 32 tilsette fordelt på 30,2 årsverk. Av desse er alle, bortsett frå dagleg leiar og hovudsakleg direkte knytt til tenesteyting og attføringsfagleg ansvar. Målet vårt er å ha kompetente medarbeidarar i alle ledd, til ei kvar tid. Til saman dekker vi mange fagfelt og har solid erfaring frå både privat og offentleg verksemd samla på ein stad.

KOMPETANSEOMRÅDA VÅRE INKLUDERER:

- Arbeidsinkluderingskompetanse
- Pedagogisk kompetanse
- Helse- og omsorgsfag
- Industri- og handverksfag
- Leiing- og administrative fag
- Humanistiske fag
- Marknadskompetanse

22 NYHETER | Laundag 6. juli 2024 | NORDHORDLAND

Andreas har kjempa seg attende til arbeidslivet

Den ferske fagarbeidaren har fått det bra etter år med motgang. Han håpar at det kan meirera andre.

Etterrett trur han det hadde hjulpet han å vera med opp, så at han kunne fått støtte av verner. Meir eller dei ulike vernerane som fagveileiar, f.eks. det skilje mellom dei ulike fagene.

– Det er ein heil fortale. Eg har vore i mange år i dette, seier Andreas Merkedal.

– Sjansen frå Frikolung jobbar hjå Gløde og har hatt fem ferietingar det siste dagane. Det er mange som gjer seg sjaman med han over at han netter er ferdig undervisa fagarbeidar i vagn.

Merkedal har arbeid i Gløde i seks år, der to siste som lærling. I tillegg er av og til han vira i vagn kompani han hadde oppsett, om han kunne nok til å få lagret.

– Eg har mykje. Eg hadde vel skilje opp under øyra, seier Merkedal.

– Det var nokke dagar på førehands det me måtte stå til og at du måtte bygn å panta, fortel merket i Gløde. Alfa Hållfjell på tapert dei ulike trykkesprosser der ulike trykkesprosser til Franses Hjeltnes. Det vert pukka i paller slik at undervisa oppheldt rett til og utstilt på klemmene. Det som vert sendt ut på lagret på Halden vart brukt på skip verna over.

– På lagret hadde lærling planleggja, gjennomførte, skilje og verna over arbeid. Framfor resten som støtte på med spørsmål.

– Det er ein heil fortale. Eg har vore i mange år i dette, seier Merkedal.

– Sjansen frå Frikolung jobbar hjå Gløde og har hatt fem ferietingar det siste dagane. Det er mange som gjer seg sjaman med han over at han netter er ferdig undervisa fagarbeidar i vagn.

Merkedal har arbeid i Gløde i seks år, der to siste som lærling. I tillegg er av og til han vira i vagn kompani han hadde oppsett, om han kunne nok til å få lagret.

– Eg har mykje. Eg hadde vel skilje opp under øyra, seier Merkedal.

– Det var nokke dagar på førehands det me måtte stå til og at du måtte bygn å panta, fortel merket i Gløde. Alfa Hållfjell på tapert dei ulike trykkesprosser der ulike trykkesprosser til Franses Hjeltnes. Det vert pukka i paller slik at undervisa oppheldt rett til og utstilt på klemmene. Det som vert sendt ut på lagret på Halden vart brukt på skip verna over.

– På lagret hadde lærling planleggja, gjennomførte, skilje og verna over arbeid. Framfor resten som støtte på med spørsmål.

Faksimile fra Avisa Strilen 06.07.2024

LÆRLINGAR OG LÆREKANDIDATAR

Gløde AS er godkjend lærebedrift og tek inn lærlingar/lære kandidat innan faga logistikk og kokk. Hos oss får lærlingar praktisk opplæring i trygge omgjevnader, med tett oppfølging frå faglærde.

Vi legg vekt på at alle skal få moglegheta til å utvikle seg og byggje kompetanse som gjer dei klare for arbeidslivet. Nokon har møtt motgang, men får gjennom arbeid og rettleiing tilbake meistringskjensle og motivasjon.

Lærling/lære kandidat deltek i daglege arbeidsoppgåver og får erfaring med kundekontakt, planlegging og kvalitetssikring. Vi ser at denne praktiske tilnærminga gir tryggleik og stoltheit i jobben.

Det er viktig at Gløde AS er ein arbeidsplass som gjev lærlingar ei reell sjanse til å lukkast – og med håp om ein fast jobb i ordinært arbeidsliv etter kvart.

Hos oss har lærling tatt fagprøve i juni 2024. Vi har og 2 lære kandidatlar knytt til verksemda innan kokkefaget.

VÅRE TILSETTE – KJERNEN I SUKSESSEN VÅR

I Gløde er det menneska og deira kompetanse som gjer forskjellen. Våre dyktige og engasjerte tilsette sit på verdifull kompetanse og brei erfaring, noko som er avgjerande for å lykkast med oppdraget vårt. For å sikre at vi stadig utviklar oss, satsar vi målretta på kompetanseheving – alltid innanfor berekraftige økonomiske rammer.

2024 har vore eit år med endringar i staben. Nokre har tatt farvel og gått vidare til nye utfordringar, medan nye kollegaer har kome til og blitt ein del av laget. Vi har også hatt tilsette i langtidssjukemelding og permisjon, noko som har utfordra oss, men òg gitt rom for nytenking og fleksibilitet i organisasjonen.

Investering i kompetanse er heilt avgjerande – både for å sikre deltakarane våre best mogleg oppfølging og for å levere produkt og tenester av høg kvalitet til samarbeidspartnarar og kundar. Difor har vi halde fram med å styrke kunnskapen vår innan NAV-systemet, arbeidsinkludering, tilrettelegging, yrkesfag, rettleiing, pedagogikk, samtaleteknikk og samarbeid med næringslivet.

Målet er klart: Å gi kvar enkelt deltakar eit individuelt tilpassa tilbod som gir moglegheiter, meistring og utvikling. Våre tilsette er nøkkelen til dette, og vi er stolte

av det fagmiljøet vi har bygd opp – eit miljø prega av læring, engasjement og eit brennande ønske om å gjere ein forskjell.

Gløde AS sin samla atfføringskompetanse pr. 31.12.2024 ligg i eige vedlegg.

LÆRING FOR VEKST – KOMPETANSEBYGGING I GLØDE

Kompetanseutvikling ordinært tilsette i Gløde AS i 2024			
Fag	Kven deltok?	Varigheit	Sertifisering/bevis
ASIAS (Spesialbedriftene)	Avdelingsleder AFT, 2 veiledere, 1 arbeidsveileder	12 timar (2 dagar digitalt).	Sertifisering.
Jobbutvikling og jobbfastholdelse gjennom Supported Employment (Oslo Met)	Avdelingsleder AFT	22,5 timar	Studiebevis
Supported Employment (Kurs Arbeid & Inkludering)	Avdelingsleder AFT 1 veileder	12 timar	Kursbevis
Innføring i Supported Employment	Alle ordinært tilsette	15 timar	Kursbevis
Motiverande intervju	2 arbeidsveiledere	16 timar	Kursbevis
Introduksjonskurs for nye lærebedrifter, faglege leiarar og instruktørar	Arbeidsveiledere (2 stk)	1 digitalt kurs 1 fysisk kurs (7 timar)	Kursbevis
Veilederstudie via ASVL	2 arbeidsveildere	Oppmøte, sjølvstudium og heimeoppgåver	Studiepoeng
Ulike kurs via Eduhouse og Videocation	Personalgruppa / leiing	Digitalt kurs: Personlig utvikling, digitale ferdigheiter HR og leiing, økonomi, leiings-teknikkar, stress-meistring, bærekraft, LEAN m.m.	Kursbevis

Kunnskap er nøkkelen til utvikling – både for våre tilsette og for deltakarane våre. Difor satsar vi systematisk på kompetanseheving gjennom eit breitt spekter av læringstilbod. Vi har i 2024 abonnert på to digitale læringsplattformer, Eduhouse og Videocation, der både tilsette og deltakarar kan ta kortare og lengre kurs etter behov. Dette gir fleksibilitet og høve til å utvikle seg i takt med arbeidslivet sine krav. Leiarane våre har blant anna gjennomført kurs i LEAN via Videocation.

To av våre rettleiarar i AFT har oppnådd sertifisering i InFlow. Vi har også styrka kompetansen innan Supported Employment (SE) og Motiverande intervju, metodar som er avgjerande for å hjelpe deltakarane våre ut i arbeid.

7 arbeidstakarar i tilrettelagt arbeid har gjennomgått 3 timars kurs i Sal og service i regi av Knarvik Industri og miljø, og 5 arbeidstakarar har gjennomgått hygienekurs i regi av Gløde.

HAUSTEN 2024 – FELLES LØFT FOR SUPPORTED EMPLOYMENT

I haust hadde vi eit ekstra fokus på opplæring i Supported Employment, ein metode som hjelper folk med å finne og behalde jobbar. Spesielt for dei som treng litt ekstra støtte, kan SE vere ein avgjerande faktor for suksess i arbeidslivet.

For å sikre at alle våre rettleiarar og arbeidsrettleiarar får ei grundig innføring i metoden, har vi hatt besøk av Elin Antonsen frå ASVL og Lipro Kompetanse AS. Gjennom 2 1/2 kursdagar losa ho oss gjennom SE-metodikken

SE handlar om å matche rett person med rett jobb, gi nødvendig opplæring og tilby

oppfølging så lenge det trengst. For arbeidsgivarar betyr dette ein unik moglegheit til å få dyktige medarbeidarar med den støtta dei treng for å blomstre.

VIDAREUTDANNING OG FAGLEG UTVIKLING

For å sikre at vi stadig utviklar oss, deltek fleire av våre tilsette i vidareutdanning og spesialiserte kurs. To av våre rettleiarar har starta på det digitale deltidsstudiet "Rettleiing og yrkesfagleg opplæring for arbeidsrettleiarar", eit verdifullt bidrag til den faglege styrkinga av teamet vårt.

I tillegg har nye faglege leiarar og instruktørar gjennomført det obligatoriske kurset for arbeid med lærekandidatar, arrangert av OKAMB og Vestland fylkeskommune.

ØKT KOMPETANSE GIR BETRE RESULTAT

Når vi investerer i læring, investerer vi i framtida – både for organisasjonen vår, deltakarane våre og samarbeidspartnarane våre. Auka kompetanse gir betre resultat, men òg meir motivasjon og engasjement. Vi er stolte av den læringskulturen vi har bygd opp, og vi ser fram til å bruke denne kunnskapen til å skape enda fleire moglegheiter for dei vi jobbar for!

PERSONALPOLITIKK

EIN PERSONALPOLITIKK SOM LEGG TIL RETTE FOR TRIVSEL OG UTVIKLING

Det er kompetansen våre tilsette sitt på og bruken av denne, som er vår viktigaste ressurs. Difor er personalpolitikken vår meir enn berre retningslinjer – han er eit verktøy for å skape eit inkluderande og utviklande arbeidsmiljø der kvar tilsett skal få moglegheit til å bruke sin kompetanse og sine evner best mogleg.

Gjennom personalpolitikken legg vi vekt på kvalitet, kompetanse, gjensidig respekt, tillit, fellesskap og openheit. Dette er verdiar vi ønsker skal praktiserast i kvardagen. Vi skal ha ein arbeidsplass prega av læring, utvikling og samarbeid, der alle kjenner seg verdsett og får høve til å vekse – både fagleg og personleg.

MANGFALD, LIKESTILLING OG INKLUDERING

Vi legg til rette for at alle tilsette, uavhengig av bakgrunn, skal ha like moglegheiter. Vi verdset ulik kompetanse og erfaring, og meiner at eit inkluderande arbeidsmiljø gir oss styrke som organisasjon.

For å sikre at vi heile tida utviklar oss i tråd med dette, har vi retningslinjer for rekruttering, løn, arbeidsmiljø, arbeidsvilkår, kompetanseutvikling, omstilling og likestilling, som er nedfelte i personalhandboka.

ARBEIDSMILJØ OG UTVIKLING – EIN FELLES INNSATS

Eit godt arbeidsmiljø kjem ikkje av seg sjølv – det er noko vi byggjer saman. Vi skal ha ein organisasjonskultur som stimulerer til fagleg og personleg vekst, der tilsette opplever meistring og ser moglegheiter for utvikling. Vi legg vekt på kompetanseheving, tilbakemeldingar og eit ope samarbeid mellom leiarar og tilsette.

Vi meiner òg at arbeidsglede og balanse mellom arbeid og fritid er viktig for å oppretthalde eit sunt og produktivt arbeidsmiljø. Det blir lagt til rette for fleksibilitet der det er mogleg, og vi oppmodar til tiltak som fremjar både fysisk og mental helse på arbeidsplassen.

SAMHANDLING OG FELLESSKAP

Tilliten mellom leiing og tilsette er avgjerande for eit godt arbeidsmiljø. Vi legg vekt på open dialog, medverknad og tydeleg kommunikasjon i alle ledd av organisasjonen. Når vi jobbar mot eit felles mål, er det viktig at alle kjenner seg høyrte og verdsett.

Personalpolitikken skal ikkje vere eit statisk dokument, men ein levande rettesnor som bidreg til å gjere verksemda til ein trygg, utviklande og inkluderande arbeidsplass.

REKRUTTERING – Å FINNE DEI RETTE FOLKA FOR FRAMTIDA

Vi legg vekt på å ha ei brei samansetjing av formalkompetanse og realkompetanse for å imøtekomme NAV sine krav og dei varierte behova til brukarane våre. Det er heilt avgjerande for å kunne tilby ei heilskapleg teneste av høg kvalitet.

Rekruttering er meir enn å fylle ein stilling – det handlar om å finne rett person til rett plass. Vi ser etter menneske som ikkje berre har den rette faglege bakgrunnen, men òg dei personlege eigenskapane og erfaringane som gjer at dei passar inn i vår arbeidskultur. Like viktig som kompetansen på papiret, er evna til å skape gode relasjonar, vise engasjement og bidra til eit inkluderande arbeidsmiljø.

REKRUTTERINGSPROSESSAR I 2024

Dette året har vi gjennomført fleire rekrutteringsprosessar for å styrke laget vårt:

AFT-teamet har fått nye krefter, og vi har sikra oss kompetanse som gjer oss enda betre rusta til å hjelpe deltakarane vidare i arbeidslivet.

Vi har også vore på jakt etter ein vaktmeister, men fann ikkje heilt den rette kombinasjonen av handverkarfagleg kompetanse og evna til å jobbe med folk. Løn har òg vore eit tema i denne prosessen, noko som viser kor viktig det er å balansere konkurransedyktige vilkår med økonomisk berekraft.

Vidare har vi hatt ein rekrutteringsprosess for miljøarbeidar/arbeidsrettleiar i dataavdelinga, ei rolle som krev både teknisk innsikt og evna til å jobbe tett med deltakarane.

Internt har vi òg gjort fleire strategiske grep, med rekruttering av avdelingsleiar, miljøterapeut og fagansvarleg for tilrettelagt arbeid. Dette viser kor viktig det er å utvikle talent og kompetanse innanfor eigne rekker, noko som gir stabilitet og vidareutvikling i organisasjonen.

PROFESJONELL OG RETTFERDIG REKRUTTERING

Rekrutteringsprosedyren vår er skildra i personalhandboka og byggjer på prinsipp om profesjonalitet, openheit og rettferd. Vi skal ha ei grundig og profesjonell sakshandsaming i tilsetjingsprosessane, der ingen vert diskriminerte på grunn av alder, funksjonshemming, kjønn, rase, religion eller seksuell orientering.

For å halde på kvalifisert personell legg vi vekt på:

Eit fagleg utfordrande miljø der tilsette får utvikle seg

Gode rammer og ressursar for å kunne utføre arbeidet trygt og effektivt

Eit trygt samarbeidsklima prega av openheit og tillit

Moglegheit for fagleg og personleg utvikling

Å finne rett person til rett jobb kan vere krevjande, men vi er opptekne av at ein god rekrutteringsprosess ikkje berre handlar om kven vi tilset – men òg om å sikre at nye medarbeidarar får dei beste føresetnadene for å lykkast hos oss.

Med ein kombinasjon av målretta rekruttering og intern utvikling av kompetanse, byggjer vi eit lag som kan møte framtida med tryggleik, fagleg tyngde og eit sterkt engasjement for oppdraget vårt.

ALLE KAN – VÅR VISJON OG VÅRT VERDIGRUNNLAG

Hos oss handlar alt vi gjer om å styrke den enkelte si moglegheit til å nå sine eigne mål. Dette er ikkje berre ein visjon – det er eit mål vi jobbar for kvar dag. Vi lukkast ikkje før den enkelte deltakar opplever meistring, utvikling og inkludering i arbeidslivet og samfunnet.

For å sikre at vi held fast ved denne visjonen, har vi fem grunnleggjande verdiar som ligg til grunn for alt vi gjer:

Alle er unike og likeverdige

Alle skal oppleve meistring

Alle kan utvikle seg

Alle kan gjere ein forskjell

Alle kan delta

Desse verdiane er ikkje berre ord – dei er rettesnorer for korleis vi møter deltakarane, kollegaene våre og samfunnet rundt oss.

ALLE KAN UTVIKLE SEG

Vi trur på at alle menneske har evna til å lære, tilpasse seg og vekse – uansett utgangspunkt. Utvikling skjer ikkje berre gjennom formell utdanning, men òg

gjennom erfaring, meistring og nye utfordringar.

Målet vårt er å skape eit miljø som inspirerer til læring, gir rettleiing og støtte, og legg til rette for individuell utvikling. Når folk får sjansen til å bygge sjølvtilitt, prøve nye oppgåver og utvikle ferdigheiter, opnar det seg nye moglegheiter både i arbeidslivet og i kvardagen.

ALLE KAN GJERE EIN FORSKJELL

Kvar enkelt av oss har noko verdifullt å bidra med. Å gjere ein forskjell handlar ikkje berre om store, revolusjonerande ting – det handlar om dei små handlingane som skapar verdi for andre. Ein god kollega, ein trygg arbeidsrettleiar eller ein deltakar som prøver seg i ei ny rolle – alle desse bidraga er viktige.

Arbeidslivet og samfunnet blir sterkare når vi verdset mangfaldet av kompetanse, erfaring og perspektiv. Difor legg vi vekt på å finne kvar enkelt sin styrke og gi moglegheiter til å bruke denne til noko meningsfullt.

ALLE KAN DELTA

I Gløde AS støttar vi opp om arbeidslinja, men vi veit at ikkje alle kan gå rett inn i ordinært arbeid. Difor har vi endra "alle kan arbeide" til "**alle kan delta**" – fordi deltaking handlar om meir enn berre lønna arbeid.

Deltaking betyr å vere ein del av eit fellesskap, å ha noko å gå til, å oppleve tilhøyrsløse og meistring. Vi jobbar for å støtte deltakarar og arbeidstakarar i å finne sin eigen veg til meningsfull aktivitet – enten det er gjennom jobb, arbeidstrening, frivillig arbeid eller andre former for sosial deltaking.

SAMAN SKAPER VI MOGLEGHEITER

Vår visjon og våre verdier er ikkje statiske – dei utviklar seg i takt med menneska vi jobbar med. Vi trur på at alle har ein plass i samfunnet, og vi vil halde fram med å jobbe for å gi fleire sjansen til å utvikle seg, gjere ein forskjell og delta på sine egne premisser. For når alle får moglegheita til å bidra, blir vi eit sterkare og meir inkluderande samfunn.



Kjersti på Kafé Helsehuset (Avisa Nordhordland 13.06.2024, Emil Askvik Hosøy)



Alexander på Kafé Helsehuset. Foto: Gløde



Hygienekurs for tilsette i tilrettelagt arbeid i Nordhordland.
Foto: Gløde

STRATEGISK PLAN

Vår gjeldande strategiske plan seier blant anna at Gløde AS skal vere ein betydeleg aktør innan arbeidsinkludering i Nordhordland og nærområda, og ein god aktør innan teneste- og produksjonsområda våre. Samstundes skal vi vere tydeleg på verdiane våre og ha eit godt omdømme. Bedrifta skal vere ein tydeleg, solid og framtidretta aktør. Vi byggjer vår verksemd på klare verdiar, høg kvalitet og god samhandling med kundar, deltakarar og eigarar.



Strategimøte november 2024. Ledergruppa og styret. Foto: Gløde

Hausten 2024 blei det satt i gang strategiarbeid som skal munne ut i ny

strategi våren 2025. Her er styret vårt aktivt med, samstundes som dei tilsette også er medspelarar og har ein representant med i strategigruppa (2 frå styret, 2 frå leiinga og 1 frå dei tilsette). Her har vi og hatt bransjeorganisasjonen ASVL med oss.

Samstundes er det sett i gong eit arbeid som handlar om å sjå på ei samanslåing av vekstbedriftene i Nordhordland/Osterøy. Kommunestyra i regionen har vedtatt ein gjennomgang av organiseringa til vekstbedriftene, og no går vekstbedriftene i gang med arbeidet. Framover kjem vekstbedriftene til å vurdere og ta stilling til om det kan vere ein fordel å slå seg saman om drifta. Ei arbeidsgruppe skal legge fram forslag om dette i mai 2025.

Er det lurt for vekstbedriftene å slå seg saman? Det skal dei finne ut av no



VEKSTBEDRIFT: I Nordhordland har vi fire vekstbedrifter. Vi har Einekavane i Masfjorden (oppe til venstre), Aufera på Radøy (oppe til høgre), Knarvik Industri og Miljø i Knarvik (nede til venstre) og Gløde på Frekhaug (nede til høgre). Under matet 12. november var også vekstbedrifta frå Osterøy, Opro, til stades. Foto: Arkivfoto

TILTAK

Samfunnsoppdraget vårt er å hjelpe menneske som er utanfor arbeidslivet attende i arbeid, eller over til andre varige løysingar. Vi skal også tilby varig tilrettelagde arbeidsplassar til dei som treng det. Dette gjer vi gjennom ulike arbeidsmarknadstiltak for Nav og for Alver kommune.

Tiltaka skal følgje gjeldande kravspesifikasjonar, og vi bygger prosessane og instruksane våre i tråd med desse. Brukarmedverknad står sentralt, og målet er at alle deltakarar skal vere aktive medskaparar av eigne opplærings og tiltaksplanar. Deltakarane skal vere med på å definera forventningar og krav. Vi meiner at dette gir ein meir meningsfull oppleving for alle involverte.

For dei midlertidige tiltaka set vi målestokken ved den ordinære arbeidsmarknaden. På vegen din vil mange komme til å nytte seg av dei interne arbeidsområda våre. Desse fungerer på sitt beste som eit verktøy for kartlegging, plan og progresjon. Vi utfører individuelle vurderingar for å sikre at arbeidsoppgåvene er realistiske og hensiktsmessige for kvar deltakar.

Vi har dei siste åra vore godkjend opplæringsbedrift innan fleire fagområde, inkludert ernæringskock, restaurantkock, møbelsnikkar, logistikk og kontor/administrasjon. Vi tilpassar fagplanane til kvar einskild arbeidstakar og har også inkludert mål frå andre relevante læreplanar.

Tildelt ramme og godkjende plassar pr. 31.12.24

- 36 AFT-plassar
- 29 VTA-plasser (derav 2 midlertidige)
- 17 personar med avtale om kommunale plassar (ikkje tildelte plassar)

ARBEIDSFØREBUANDE TRENING (AFT)

AFT-tiltaket har 36 plassar og er utforma i tråd med NAV sin kravspesifikasjon for tiltaksarrangør. Målgruppa er ei mangfaldig gruppe menneske med redusert arbeidsevne og ulike bistandsbehov.

Det ultimate målet er å oppnå ei overgangsrate på 50% til arbeid eller utdanning. Vi forstår at vegen til arbeid kan vere utfordrande for mange, og difor tilbyr vi individuell tilpassing for kvar deltakar. Dette inkluderer å handtere helsemessige og sosiale utfordringar, styrke grunnleggjande ferdigheiter og støtte dei som har avgrensa eller ingen arbeidserfaring.



Gjekk vidare frå AFT til arbeid. Foto: Gløde



Gjekk vidare frå AFT til utdanning. Foto: Gløde

NYHENDE I TILTAKET I 2024

Året 2024 har vore eit utviklande år for AFT, med høgt fokus på metodikk, kvalitet og ekstern oppfølging av arbeidsgivarar. Hovudmålet har vore å auke kompetanseutviklinga innan SE-metodikk for alle rettleiarar. I tillegg har ein vidareført marknadsarbeid og gode opplæringsplanar frå 2023.

AFT har arbeidd målretta for å nå målet om formidling, med fokus på god kartlegging og moglegheiter for opplæring og kompetanseheving. Dette har ført til at fleire har starta på vegen mot fagbrev eller kompetansebrev.

Gløde AFT har halde fram med distriktsarbeid, hovudsakleg frå NAV Fensfjorden, men også frå Osterøy og Solund. Vi har fått gode tilbakemeldingar på gjennomført arbeid, noko som truleg er knytt til tett og godt samarbeid med dei ulike NAV-kontora.

Gjennom 2024 har Gløde AFT opplevd at fleire deltakarar har blitt søkt inn med låg

deltakarprosent (30%). NAV har ofte sett forutsetningar i forkant av oppstart, og det har vore forventningar om at deltakarar skulle starte i intern arbeidspraksis, noko som avvik frå SE-metodikk. Gjennom gode samarbeidsmøte har Gløde AFT sett ei klar endring i innsøking, som no er meir i tråd med SE-metodikk og gjev handlingsrom for gode vurderingar.

Det har vore ein tydeleg auke i personar med autismespekterforstyrningar, som har behov for auka kompetanse innan basisfag (norsk). På bakgrunn av dette har vi igangsett eit nytt verktøy, ASIAs, som bidreg til grundigare kartlegging av arbeidsevne og behov for tilrettelegging i arbeid.

- Året 2024 har også vore prega av endringar i personalet. I januar blei ny rettleiar tilsett som fast rettleiar på Gløde AFT, med hovudfokus på rettleiing av deltakarar i Gløde programmering.
- På nyåret fekk vi eit nytt fagsystem, PlusOffice, som har vore ein tilvenningsprosess gjennom heile året.
- I midten av januar fekk vi besøk av Krokeide vidaregåande skule, som informerte tilsette og deltakarar om studietilbod og søknadsprosessar.
- Mot slutten av månaden vart det gjennomført eit informasjonsmøte for ein ny runde med tilbodet Gløde Programmering, med påfølgjande intervju.
- I februar vart all dokumentasjon sendt til NAV, knytt til tilrettelagt arbeidstrening og oppfølging i ordinært arbeidsliv. NAV Alver ønskte å gjennomføre ei kvalitetsevaluering av Gløde AFT,

for å sikre at vi møtte krava i kravspesifikasjonen.

- Fleire av rettleiarane i AFT deltok på informasjonsmøte om vidaregåande opplæring, der dei fekk djupare innsikt i moglegheiter, krav og studietilbod gjennom Vestland fylkeskommune.
- I februar fekk AFT også ein ny vikar.
- I mars starta avdelingsleiar 1 rettleiar på innføring i SE-metodikk.
- Bedrifta valde å gå over til ny mappestruktur i SharePoint, som gav AFT eit eige dedikert område. Målet var å gjere det meir oversiktleg og enklare for alle å finne fram.
- Vi deltok med avdelingsleiar og 1 rettleiar på ASVL sin fagkonferanse på Gardermoen.
- I april mottok vi rapport frå NAV etter kvalitetsevalueringa. Det blei påpeikt ulike område som måtte arbeidast vidare med, inkludert kvalitetsevaluering av SE-metodikken. Vi igangsette ein prosess for at alle tilsette skulle få innføring i SE-metodikken. Avdelingsleiar har deltatt i fordjupningskurs i SE-metodikk og vi har vurdert vår bruk av metodikken opp mot kvalitetsrammeverket SEQF. Det er også utarbeidd eigne kartleggingsskjema for bedrifter og evaluerings skjema for arbeidsgivarar etter avslutta samarbeid.
- Store utskiftingar i personalet gjennom året
- Gløde AFT blei invitert til å halde ein fagpresentasjon for NAV, og vi fekk ei unik moglegheit til å presentere og fortelje om innhaldet i tiltaket.

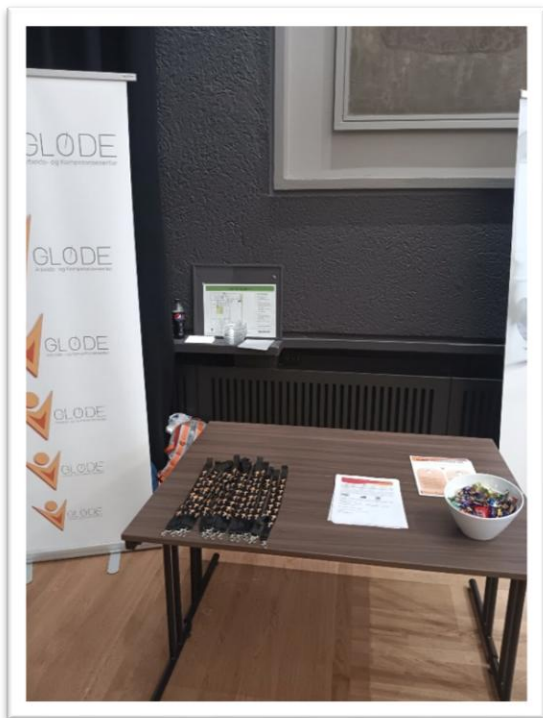
- I oktober blei det gjennomført eit kurs med innføring av SE-metodikk for alle ordinært tilsette. Dette gir ein ny kurs for AFT, der ein forstår metodikken på ein enklare og ein meir gjennomførbar måte. I etterkant opplever vi at rettleiarane er meir fokusert på metodikk og i større grad opptatt av å arbeide etter denne, samt å inkludere den i rapportar til NAV.
- I slutten av oktober blei det gjennomført ei strategisamling, med fokus på korleis bedrifta skal vere førebudd for framtida.
- I november fullførte dei tilsette kurset i innføring i SE-metodikk for alle ordinært tilsette. I desember gjennomførte AFT den tradisjonsrike julegraut for alle deltakarar i AFT, med mandel i grauten og loddtrekning.
- Deltakarrommet blei oppdatert med nye bord, slik at fleire deltakarar kunne nytte rommet.
- Med stor glede avslutta Gløde AFT 2024 med ein formidling på heile 100% i desember.



Elin Antonsen frå Lipro. SE-kurs oktober 2024. Foto: Gløde



Deltaking på ASVL Vårkonferanse mars 2024. Foto: Gløde



Deltaking på Arbeidslivsmesse i Bergen, IT og teknologi, 21.02.2024. Foto: Gløde

KORLEIS AFT GJENNOMFØRST

Gløde AS tilbyr alltid eit individuelt tilpassa tilbod for alle deltakrar i AFT.

METODAR I TILTAKET

Vi nyttar Supported Employment som grunnleggjande metode i alt vårt attføringsarbeid. SE har ein todelt struktur som består av eit verdisett og ein definert arbeidsprosess (femtrinnsprosess). Verdiane gir tydelege forutsetningar for samarbeidet mellom rettleiar og deltakar, og inkluderer blant anna styrking av individet, verdigheit og respekt for enkeltmennesket. Verdiane som er angitt i SE ligg til grunn for alt vårt deltakarretta arbeid. I tillegg definerer vi tiltaksspesifikke prosessar for kvart tiltak basert på SE sin femtrinnsprosess.

Tiltaket gjev eit individuelt tilpassa tilbod, kor ein tilbyr individuelle samtalar med rettleiar, kurs i grupper og/eller tilpassa, karrierekartlegging med bruk av ulike digitale og fysiske verktøy, opplæring, intern og ekstern arbeidspraksis med tett oppfølging, moglegheit til å oppnå mål/ og eller kompetansebevis i høve til læreplanar, formidling til ordinært arbeid, oppfølging i ordinært arbeid og avklaring mot ordinært arbeid.

Gløde AFT nyttar ulike verktøy i møte med den einskilde deltakar:

- Individuelle samtalar med rettleiing
- Karriereverktøy/samtaleverktøy SCI / Inflow24 / JobPics / MI / ASIAs
- Kartlegging av basiskompetanse, Rådgivaren
- Kurs i Tankevirus, arbeidslivskompetanse, ernæring, økonomi og fysisk aktivitet
- Sosial trening
- Individuelle meistringsaktivitetar
- Opplæring i fag ved bruk av fagplanar for yrket
- Vurdering og oppstart mot ordinære læreløp

- Opparbeiding av arbeidstimar mot fullføring av fagbrev
- Arbeidspraksis internt og eksternt, tilpassa den einskilde sine føresetnader, ynskjer og behov
- Digitale kurs; Eduhouse
- Kompetansehevande kurs
- Samarbeidsmøte med NAV / helsetenester og andre aktuelle instansar
- Samarbeidsmøte med opplæringskontor og utdannings institusjonar
- Opplæring i utarbeiding av CV og søknad

TILBOD I SKJERMA ARBEIDSMILJØ

Tiltaksdeltakarar har i 2023 hatt tilbod om tilrettelagt arbeid i skjerma arbeidsmiljø innan arbeidsområda

- Data: Gjenbruk av brukte datamaskiner / nettbutikk / Gløde programmering / Gløde Software (under planlegging)
- Matfag: Kjøkken / kantine / catering
- Handverksfag: Tre/gjenbruk av byggematerialar, glas- og tekstil, garden og vaktmeistertenester
- Logistikk: Lager/frukt og transport / mengde trening truck
- Merkantil: Kontor- og administrasjon
- Helsefag: Miljøarbeid i dei ulike avdelingane

Avdelingane er ulikt nytta, knytt til etterspørsel og behov frå deltakarane. I tillegg ynskjer AFT å nytte intern arbeidspraksis i mindre grad enn tidlegare, da det er meir i tråd med SE-metodikken og forskning. Resultata for 2024

viser at det er likt som i 2023; Gløde data, kantine og fruktavdelinga, som er mest nytta. Gløde data ligg høgst, men det er og knytt til at tilbodet Gløde programmering er underlagt denne avdelinga. Difor satsar vi akkurat på denne avdelinga og ser som i 2023 på ulike utviklingsmoglegheiter.

TILBOD I ORDINÆRT ARBEIDSLIV

Vi har i 2024 held fram med eit aukande fokus på bruk av eksterne aktørar for å gi tilbod inn mot og i ordinært arbeidsliv. Ein jobbar meir målretta etter SE-metodikken (5 trinns modell). Det ordinære arbeidslivet gjev deltakaren ei unik moglegheit for å tileigne seg arbeidserfaring, kome i lønna arbeid, utforske fagområde og kunne vurdere / starte i ordinære læreløp. Resultata viser like resultat som i 2023. Deltakarane har vore utplassert innanfor næringsområda; helsefag, logistikk, butikk, barnehage- og skule, transport og merkantil. Samstundes er det i 2024 tatt i bruk av kvalitetsevaluering for arbeidsgjevarar. Ei digital undersøking blir sendt ut i etterkant av ein arbeidspraksis. Her vil arbeidsgjevarar få moglegheit til å gje tilbakemelding på oppfølging frå oss, samt deira oppleving av arbeidspraksis.

KOMPETANSE

Deltakarar i AFT skal ha eit tilbod som både styrker og gir moglegheiter for opplæring og kvalifisering inn mot ordinært arbeidsliv.

I AFT nyttar ein ulike kartleggingsverktøy for å kartlegge nivå til den einskilde deltakar. Deriblant nyttar ein rådgivaren som gir ei nivåvurdering av basiskompetanse. Resultat gir ein moglegheit til å styrke basiskompetansen for å kome nærare krava som stillast inn i ordinært arbeidsliv. Pedagogane våre kan

sette opp eit tilpassa opplæringsløp innan basiskompetanse og norskopplæring.

Vi bistår alle deltakarar med realkompetansevurdering. Realkompetanse er all kunnskapen ein person har tileigna seg gjennom livserfaring, utdanning, lønna og/eller ulønna arbeid, organisasjonserfaring og fritidsaktivitetar. Gjennom realkompetansevurdering vil deltakarane få verdsett det dei har av erfaring og få godskrive dette opp mot ei eventuell utdanning. For å sikre seg at veileidarane i Gløde AFT alltid er oppdatert på realkompetansevurdering og vidaregåande opplæring for vaksne, deltar vi årleg på Fylkeskommunen sitt informasjonsmøte.

I 2024 har ein nytta den digitale kursportalen Eduhouse. Der tileignar deltakarane seg kompetanse innan økonomi, IT, psykisk helse, ulike verktøy innan sosiale media og Office 365. Ein har også opna moglegheita til å få arbeide innan Office365, slik at ein få trene på tileigna kunnskap frå Eduhouse.

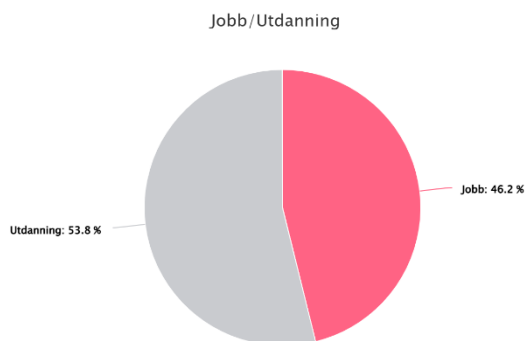
For å styrke kompetanse inn mot arbeid, tilbyr vi kurs innan arbeidslivskunnskap. Her tileignar deltakarane seg kunnskap om lovverk, karriere, CV, søknad, arbeidskultur, kommunikasjon, haldningar og hygiene. Vi har eit stort fokus på at avdelingane i våre skal ha utarbeida opplæringsplana som kan knytast opp mot ordinære læreplanar. Planen skal innehalde konkrete mål, rutinar og oppgåver og instruksar. Det er for å sikre at alle deltakarar skal tileigne

seg ei praktisk opplæring opp mot eit fagbrev og vurdering mot eit læreløp.

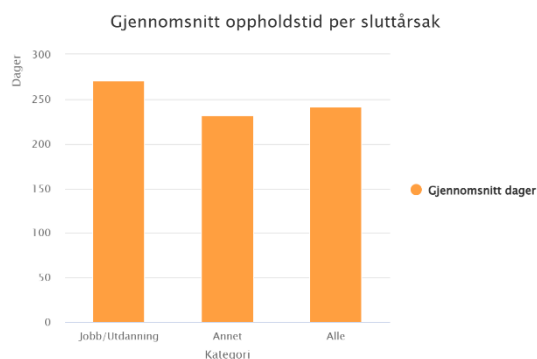
Opplæringa i Gløde blir individuelt tilpassa. Både ved ekstern- og intern arbeidspraksis blir det utarbeida ein opplæringsplan. Ved fullført arbeidspraksis blir det skriva ein attest om stadfester fullførte læremål (kun praktisk, ikkje teoretisk) og eventuelle opparbeida arbeidstimar. Vi legg til rette for yrkesfaglege løp og anna opplæring/utdanning for eksempel i samarbeid med skule, fylkeskommune og arbeidsgjevarar.

AVSLUTTA TILTAK AFT

Sluttårsak	2024
Arbeid utan lønnstilskudd	5
Annet, avsluttet etter avtale med NAV	23
Andre aktive tiltak i samråd med NAV; som for eksempel medisinsk behandling, kommunale tiltak	5
Annet, avsluttet uten avtale med NAV (ukjent årsak, ikke møtt etc.)	1
Søkt/fått varig uførepensjon	9
Utdanning – egenfinansiert (spesifiser nivå utdanning i punkt 3)	4
Kjeding til andre arbeidsrettede tiltak i regi av NAV	1
Arbeid i kombinasjon med gradert uførepensjon	1
Utdanning – dekket av NAV (spesifiser nivå utdanning i punkt 3)	3
Avbrutt eller avsluttet på grunn av sykdom	5
Sum avslutta	57



Antall deltakere i praksis i perioden			
År	Starter i perioden	Avslutter i perioden	Deltakere i praksis pr. 31/12-24
2024	54	47	17



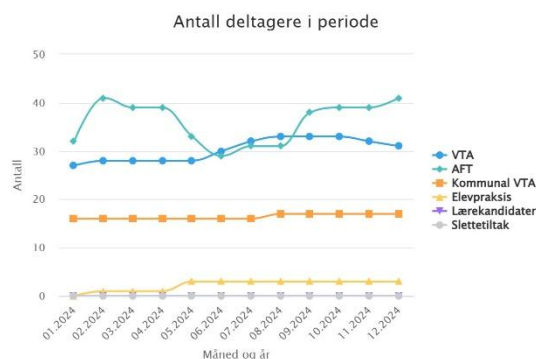
Gjennomsnitt oppholdstid per sluttårsak	
Kategori	Gjennomsnitt dager
Jobb/Utdanning	271,23
Annet	232,52
Alle	241,35

MÅLKRAV 50% OVERGANG TIL UTDANNING/JOBB

Januar 2024	43%
Februar 2024	20%
Mars 2024	33,33%
April 2024	0%
Mai 2024	25%
Juni 2024	0%
Juli 2024	0%
August 2024	28,57%
September 2024	40%
Oktober 2024	16,67%
November 2024	50%
Desember 2024	100%

GJENNOMSTRØMMING

	Total
Deltakere ved start	33
+ Starta i løpet av året	66
- Slutta i løpet av året	58
= Deltakere ved slutten av året	41



Obs!! Vi gikk over til nytt sakshandsamingssystem i 2024. Her kan det vere noko feilmargin når det gjeld oppdatering av tall- og statistikkmateriale som dermed gir nokre ulike tal.

VARIG TILRETTELAGT ARBEID – STATUS OG MÅLOPPNÅING

Vi har avtale med NAV om gjennomføring av varig tilrettelagt arbeid (VTA). Vi tilbyr eit variert arbeidstilbod som tek omsyn til deltakarane sine interesser og behov, der arbeidsoppgåvene er individuelt tilpassa. Meistring, trivsel og utvikling står sentralt, og vi legg vekt på å skape ein trygg og motiverande arbeidskvardag.

For å sikre ei personleg oppfølging utarbeider vi individuelle planar for kvar deltakar. Desse planane inneheld utviklingsmål og blir jamleg vurderte gjennom medarbeidersamtalar. På denne måten kan vi tilpasse oppgåver og støtte til den enkelte.

I 2024 starta vi eit arbeid med aukande fokus på SE-metodikk. I oktober fekk alle tilsette tilbod om kurs i "innføring i SE-metodikk" via ASVL. Etter fullført kurs, valte Gløde å melde si interesse for å delta i ASVL sitt erfaringsforum for CE og blei godkjent. CE står for Customized Employment og er ei vidareutvikling av SE-metodikken. Customized Employment byggjer på SE, men fokuserer meir på å tilpasse og skreddarsy løysingar for den enkelte mot ordinært arbeid, spesielt retta mot personar i VTA. Gløde deltok på sitt fyrste møte i desember, representert av Vibeke Prestmo og Carina Haugsdal.

I 2024 har fagavdelinga i Gløde arbeid jamt med å forbetre og vidareutvikle dokumentasjonen i tiltaket, og ein reknar med å være i mål på nyåret i 2025. Det er viktig for oss at kvar einskild i tiltaket opplever at det er god dokumentasjon i deira sak, og at ein kan sjå utvikling som ein prosess mot framgang, meistring og moglegheiter inn mot ordinært arbeidsmarknad.

Vi er stolt over å kunne framheva at ein arbeidstakar i VTA, fullførte ordinært fagbrev innan lager- og logistikk i 2024.

Per 31.12.24 hadde vi **29 VTA-plassar**, der **4 plassar var knytt til Gløde Data (Software)**.

Dei fleste deltakarane har vore stabile i VTA-tiltaket, men prosessen med overgangar til kommunalt finansierte tiltak og vise versa, har heldt fram i 2024. I løpet av 2024 har vi også rydda i ventelista vår, og hadde pr. 31.12.2024 ingen på venteliste for VTA.

Arbeidsområde i VTA

Vi tilbyr VTA innan fleire ulike arbeidsområde:

- **Data:** Gjenbruk av brukte datamaskiner, webdesign og nettbutikk
- **Matfag:** Kjøkken, kantine og catering
- **Vaktmeisterteneste**
- **Logistikk:** Lager, fruktpakking, posepakking og transport
- **Produksjon og sal:** Glasartiklar og pyntegjenstandar
- **Tekstilarbeid:** Sy- og produksjonsarbeid for industriverksemder
- **Butikkarbeid**

Gjennom desse arbeidsområda gir vi deltakarane varierte oppgåver og moglegheita til å utvikle kompetanse og arbeidsferdigheiter i trygge rammer.



Kafè Helsehuset. Foto: Gløde

METODAR I TILTAKET

Ein VTA-tilsetjing i Gløde skal bidra til å utvikle ressursane til den tilsette gjennom tilrettelagt arbeid, og om mogleg kvalifisere til ein mest mogleg ordinær jobb på sikt. Dette skal skje gjennom heilskapleg oppfølging og ulike former for opplæring.

Opplæringa vert i stor grad knytt opp mot lærefag der element og fagmål vert valde frå lærefag som går inn under våre arbeidsområde, som til dømes kokkefaget,

drifts- og vedlikehaldsfaget, IT-utviklarfaget, med meir. Det vert utarbeidd individuelle læringsmål basert på kva vi tilbyr kvar enkelt og kva den enkelte ønskjer og som er realistisk.

I 2023 la vi VTA-fagansvaret inn under ein felles fagavdeling, «Arbeidsinkludering», som har ansvar for AFT, VTA, fagopplæring og kommunalt finansierte tiltak. Målet med dette er at fagkompetanse og alle våre faglege verktøy som vi nyttar til oppfølging, kartlegging, karriererettleiing og marknadsarbeid, kan nyttast på tvers av tiltaka. Dette gjeld m.a. ASIAS, Inflow, jobpics, SE-metodikk og MI.

Rettleiing av den enkelte vert tatt hand om av arbeidsretteiar, med støtte frå avdelingsleiar og fagansvarleg for attføring, samt miljøterapeut med høgskuleutdanning innan helsefag. Dei fleste planar og rapportar vert utarbeidd av arbeidsretteiar som har primæransvar for deltakaren.

Det vert gjennomført daglege produksjonsplanleggingsmøter der dagens arbeid blir drøfta, planlagt og fordelt. Dette gjev arbeidstakarane moglegheit for påverknad over eigen arbeidssituasjon, samt at verksemda får god styring over dei ressursar som til ei kvar tid er tilgjengelege. Totalt sett er dette med på å styrke brukarmedverknaden for dei som er i dette tiltaket.

Alle menneske er ulike, og vil ha ulike behov for oppfølging. Vi vektlegg individuell tilpassing av kvar enkelt sin arbeidsdag med moglegheit til å jobbe innanfor fleire av dei ulike arbeidsområda som vi har.

Vi erfarer at enkelte som har vore lenge i tiltaket har fått større oppfølgingsbehov. Vi vurderer at desse fell utanfor oppfølgingsnormen 1:5. Gjennom dialog

med NAV og Alver kommune har 3 arbeidstakarar i 2024 gått over på kommunalt tiltak.

Arbeidstakarane er representerte i vernearbeidet gjennom kontaktpersonar på kvar avdeling. Bedrifta har ei trivselsgruppe beståande av to valde arbeidstakarar og to ordinært tilsette. Desse jobbar med ulike trivselstiltak i bedrifta. Arbeidstakarane har også vald ein representant til bedrifta sitt styre og ein tillitsvalt og sekretær som skal ivareta arbeidstakarane sine interesser.

Arbeidstakarar i tilrettelagt arbeid deltok også i 2024 på den digitale VTA-dagskonferansen – JOBBGLEDEKONFERANSEN. Ein arbeidstakar bestod fagprøven for logistikkfaget i 2024.

Vi gjennomførte ulike sosiale arrangement i 2024, både bedriftsinterne og fellessamlingar med andre arbeidsmarknadsbedrifter, samt sommar- og julesamlingar. Det vart også gjennomført ulike mindre arrangement i løpet av året.

I 2024 vart det gjennomført eigne kurs for VTA-deltakarar innan sal og hygiene saman med dei andre arbeidsmarknadsbedriftene i Nordhordland. Tilbakemeldingane har vore positive, og ein ønskjer å halde fram med felles kurs også i 2025.

TILBOD I ORDINÆRT ARBEIDSLIV

3 arbeidstakarar frå Gløde er også i tilrettelagt arbeid i ordinære bedrifter. Ein i VTO (butikk), og to arbeidstakarar er utplasserte i høvesvis mekanisk bedrift og barnehage/frisør. I samband med CE-VET-prosjektet vil det bli jobba meir strategisk

for fleire utplasseringar, eventuelt overgangar, i ordinært arbeid.

KOMPETANSE

Vi har eit godt samarbeid internt mellom avdelingane og med AFT-avdelinga for å styrke opplæringa med utgangspunkt i fagopplæringsplanar. Per desember 2023 er det to deltakarar som gjennomfører heil eller delvis fagopplæring og som er i VTA-tiltaket: Ein lærling i logistikk og ein lære kandidat innan kokkefaget.

Vi satsar på kompetansehevande tiltak som kan styrkje arbeidstakarane i arbeidet. Satsing på fagopplæring vidareførast i 2025. Vi har som mål å tilby opplæringskontraktar til fleire av våre VTA-deltakarar, med målsetjing om kompetanseheving for den einskilde.

GJENNOMSTRØMMING

Sluttårsak	Tal
Overgang til kommunalt tiltak	3
Flytting	1
Sjukdom	1
Anna	1

KOMMUNALE TILTAKSPASSAR I GLØDE

Ved utgangen av 2024 har vi 17 personar i tiltak som er heilt finansiert av kommunen. Det kommunale tiltaket rettar seg mot personar som har behov for spesiell tilrettelegging og tett oppfølging, og det ligg føre eigen kravspesifikasjon. Målet er at deltakarane på kommunale plassar må vere i stand til å utføre delar av eit arbeid som gir eit sluttprodukt med god kvalitet.

Tiltaket er 100 % finansiert av innsøkande kommunar, og satsen er satt i forhold til den enkelte sitt oppfølgingsbehov. Oppfølgingsbehovet vert fastsett ut frå søknad og ein utprøvningsperiode ved

Gløde. Avtalen til den enkelte vert evaluert årleg mellom partane.



Høne i bålet. Foto: Gløde



GARDSARBEID

Gløde AS har leigeavtale for bruk av Thorsheim Gard på Søreide i Alver. Her leiger vi driftsbygningar og grunn på gardsbruket. Dette tilbodet er spesielt mynta på deltakarar med stort oppfølgingsbehov og personar som trivst ute.

Samarbeidet gir nye moglegheiter for ulikt arbeid, samt fysisk arbeid og mosjon i eit nært, trygt og godt fellesskap. På garden har vi høns og moglegheiter for dyrking av grønnsaker. I tillegg utfører vi jordpakkinga for Mikrogrønt. Vi har eit lite snekkeri, utfører vedlikehaldsarbeid og enkelt vedarbeid. Vi ser at fleire arbeidstakarar har hatt ein svært positiv utvikling i form av mindre uønskt åtferd, og vesentleg meir motivasjon og større arbeidsevne.



METODAR I TILTAKET

- Individuell rettleiing/ medarbeidarsamtale
- Utarbeide aktivitetsplanar
- Dagsplanar/ «teach metode»
- Gode morgonmøtet kor alle er samla, produksjonsplanlegging
- Sosial trening og opplæring i sosiale ferdigheiter og karriereferdigheiter
- Samarbeidsmøte / ansvarsmøter
- Konsekvenspedagogikk
- Empowerment
- Motiverande samtaler, bygger på MI metoden
- Relasjonsleiing

- Opplæring og grunnleggande praksis tilpassa deltakar sine føresetnadar, ynskjer og behov

GLØDE SOM OPPLÆRINGSBEDRIFT

Kravspesifikasjonar for AFT og VTA poengterer at det skal gå føre seg opplæring og kvalifisering i tiltaka, særleg innanfor yrkesfaglege studieløp. Vi legg opp til at bedrifta både skal vere ein arbeidsplass og ein opplæringsarena.

Bedrifta er godkjend i lærefaga

- Restaurantkock
- Ernæringskock
- Logistikk

Arbeidstakarar i VTA kan få tilbod om opplæringskontrakt når dette er hensiktsmessig og på sikt få delkompetanse i faget.

På dei ulike arenaene er det eit mål at vi arbeider etter fagplanar for faga vi er godkjende i, men med tilpassingar til kvar einskild arbeidstakar. Det er og plukka ut mål frå andre læreplanar vi ser det er aktuelt å bruke, t.d. vaskerifaget, salsfaget, IT-drift og IT-utviklar.

Vi ser at oppfølging av deltakarar i ulike tiltak vert styrka ved bruk av mål i opplæringsplanen, sjølv om desse måla må omarbeidast og plukkast frå kvarandre for å vere tilrettelagd for den enkelte arbeidstakar. Slik omarbeiding er ei styrke i oppfølgingsarbeidet. Vi får meir dokumentert kva den enkelte gjer, og arbeidet vert meir målretta.

ELEVAR

Vi har i fleire år hatt avtale med Vestland Fylkeskommune om elevplassar frå vidaregåande skular. Det er skulane sjølv som finansierar utprøvinga. Vi har i mange

år hatt elevar på slik utplassering i skuletida. Dette er som oftast elevar som har tilrettelagt undervisning og som treng tilrettelagt arbeidsutprøving og trening. Vi har og utplassering av elevar frå ordinære studieløp i vidaregåande skule, då særleg frå helse- og oppvekstfag.

I 2024 har vi også hatt nokre elevar i utprøving i kortare eller lengre periodar. Utprøvinga tek utgangspunkt i behova og ønska til elevane og kan gå føre seg på alle våre arbeidsarenaer.

STUDENTAR

Vi samarbeider med Høgskulen Vestlandet og tilbyr praksisplassar til studentar innanfor sosialt arbeid og for sjukepleiarstudentar.

OVERSIKT OVER ARBEIDSFELT I VERKSEMMA

Gjennom ulike formar for produksjon skal vi sikre relevant arbeidstrening, og all produksjon og tenesteleveranse skal underbygge visjonen vår om å bidra til at kvart einskild menneske får moglegheit til å nå måla sine.

LOGISTIKK OG SERVICE

MATFAG

Vi tilbyr varierte arbeidsarenaer innan matfag:

- Kafé Helsehuset
- Internkantine Frekhaug
- Catering
- Utleige
- Minnestund

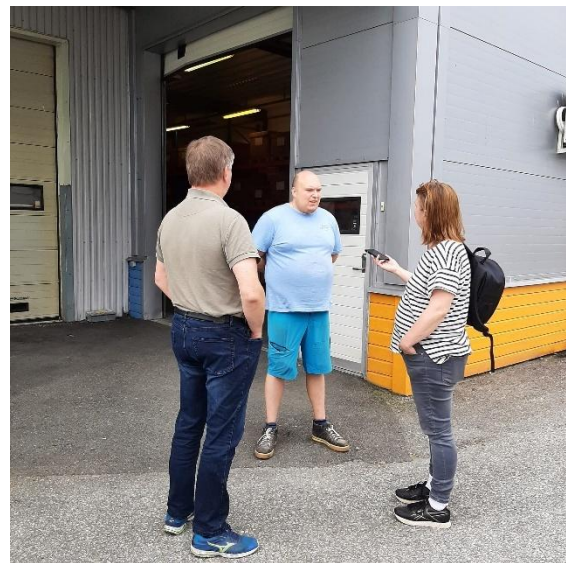
Gjennom arbeid på kjøkken og i kantinedrift får deltakarane fagleg

retteleing og opplæring av utdanna kokkar, i tråd med eigen opplæringsplan.

Kantinene er godkjende lærebedrifter i kokkefaget og fungerer som arbeidsarena for tiltak som AFT og VTA, samt for elevar og lærekandidatar.

LOGISTIKK

Vi er godkjend lærebedrift i logistikkfaget, og fagplanen for logistikk vert nytta både på lageret på Mjåtveit og i fruktavdelinga på Frekhaug.



Nyslått fagarbeidar blir intervjuet av avisa Strilen

Lager Mjåtveit

På lageret på Mjåtveit handterer vi lagerhald av røyrklammer for FRAMO Hjertås og O-ringsett for Bergen Engines AS. Arbeidet omfattar montering, logistikk, ordrepakking, kvalitetskontroll, truckkøyring og dagleg vedlikehald av truck. Lageret er godkjend opplæringsarena i logistikkfaget og er tilrettelagt for deltakarar i AFT og VTA, samt for elevar, lærlingar og lærekandidatar.

FRUKT (JOBBFUKT OG SKULEFRUKT)

Vi samarbeider med BAMA om levering av fruktkorger til verksemder i Nordhordland og Bergensområdet. Arbeidet omfattar

heile prosessen frå mottak av varer, lagring og pakking til distribusjon og leveranse til kundane. Deltakarane får opplæring i hygiene, behandling av matvarer og kundeservice. Våre kundar, både store og små, stiller høge krav til kvalitet og profesjonalitet. Fruktavdelinga i Havnevegen er arbeidsarena for AFT og VTA og fungerer som opplæringsstad for lærekandidatar i logistikkfaget, ofte i kombinasjon med arbeid på lageret på Mjåtveit.

Transport

Transportavdelinga utfører ulike oppdrag, som frakt av fruktkorger og catering, samt transportoppdrag for interne og eksterne oppdragsgivarar. Arbeidet omfattar lasting, lossing, sikring av last, køyring av varebil, levering, ruteplanlegging og kundekontakt. Reinhold og enkelt vedlikehald av bilane er òg ein del av arbeidsoppgåvene.

VAKTMEISTER

Gløde har vaktmeisteravtale med Frekhaug Senter og har ansvaret for orden og vedlikehald av uteområdet. I tillegg står eininga for drift og vedlikehald av eigne bygg og eigedomar. Arbeidet passar godt for dei som trivst med praktiske oppgåver både ute og inne.

GARD OG PRODUKSJON

Avdeling *Gard og Produksjon* held til i Gløde sine lokale i Havnevegen 15 på Frekhaug, og ved Thorsheim Gard i Vassbygdvegen 471 på Seim. Alle arbeidstakarane har oppmøtestad på Frekhaug.

Ved Gard og Produksjon skapar vi meningsfulle arbeidsoppgåver og moglegheiter gjennom tilrettelegging for arbeidstakarar med ulike evner og

funksjonsnivå. Arbeidet er delt opp i meningsfulle deloppgåver, slik at dei fleste arbeidstakarane kan delta og opparbeide seg kunnskap og erfaring innan fleire område av vår produksjon.

Ved *Gard og Produksjon* har vi arbeidstakarar i tiltaka Varig Tilrettelagt Arbeid (VTA) og Kommunalt Velferdstiltak og Arbeidelaterte oppgåver (KVA).

Thorsheim gard

Thorsheim Gard er arbeidsarena for arbeidstakarar som treng tett oppfølging og ekstra tilrettelegging i tiltaket KVA. Vi har daglege planleggingsmøte på Frekhaug, før vi køyrer til garden. På møta går vi igjennom dagen i dag med dato, nyhende, fokus for dagen, ønske og fordeling av arbeidsoppgåver før og etter lunsj, og plassering i bilar. Ein av bilane har faste transportoppdrag på vegen, blant anna ved RNH.

På garden blir den gamle fjøsen brukt som arbeidsrom for produksjon og pakking av blant anna korger med jord for Mikrogrønt. Høyløa vert brukt som snikkarverkstad, gardsbutikk og til stearinbad av Glødepluggar, som er optenningsrullar for ved.

I kjellaren i fjøsen er det hønsehus, eggvaskemaskin og pakkestasjon for egg som skal kontrollerast, sorterast på brett og vegast. Eit gammalt sauefjøs brukast til (hand)saging av vedemne eller gjenbruksmaterial av tre, og tørking og lagring av ved for sal.

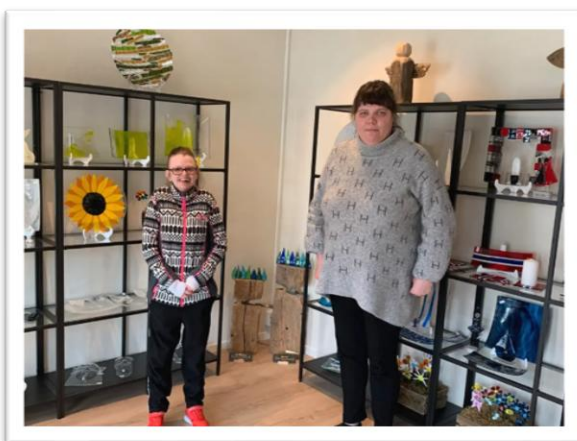
På våren finn vi fram frø og dyrkar fram forskjellige grønnsaker som vi sel frå garden. Vi har også planta ein liten bær- og frukthage. Arbeidet inneheld òg stell av uteområdet med blant anna plenklipping med forskjellig utstyr.

Ved Glas og tekstil har vi tiltaka VTA og KVA. Vi lagar blant anna ulike artiklar i glas. Arbeidet (glassfusing) består i mange element frå oppkutting av ulike glastypar, måling på glas, forme dekorative mønstre og brenning i omn. Glas vert samansmelta, manipulert, dekorert og forma i omn med høg varme.

Mykje av tida vert brukt til produksjon for Framo, med klipping, merking og sying av støvhetter til å beskytte røyr og maskindelar under transport. Hettene er i stoff eller PVC, og har deloppgåver som å nåla etter mal, klippe strikk i rett lengd, og tre strikk i sydde eller hola hetter.

Vi vever òg filleryar av gjenbruksmaterialar.

Glødebutikken er open i arbeidstida, og er bemanna av arbeidstakarar ved Glas og tekstil. Her sel vi eit utval av eigenproduserte varer som glaskunst, Glødepluggar til opptenning og egg frå eigen gard, i tillegg til eit utval av lokalmat og drikke frå Gløde og produsentar i Nordhordland. Vi har i 2024 også vore til stades med pop-up-butikk på julemarknaden i Frekhaug senter.

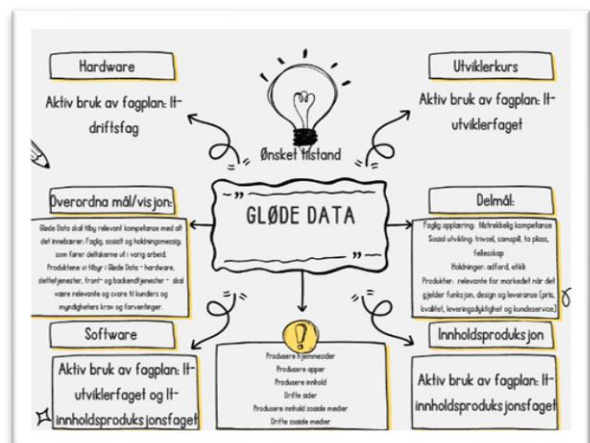


Opning av ny Glødebutikk april 2024. Her sel vi også lokalmat frå ulike produsentar i Nordhordland. Foto: Avisia Strilen

Ved Produksjon er arbeidstakarane i tiltaka VTA og KVA. For Framo pakkar vi posar med boltar, skiver og muttrar i rett mengd. Posane skal kontrollerast, merkast og pakkast saman med gummipakning og røyrklamme som ferdige monteringssett. Vi lagar òg Glødepluggar for opptenning her. Glødepluggane blir distribuert gjennom avtalar med ulike butikkar og gjennom direktesal. Nokre dagar skreller vi el-kablar i eigen maskin for attvinning av kopar.

ANDRE ARBEIDSOMRÅDE

GLØDE DATA – GLØDE PROGRAMMERING – GLØDE SOFTWARE

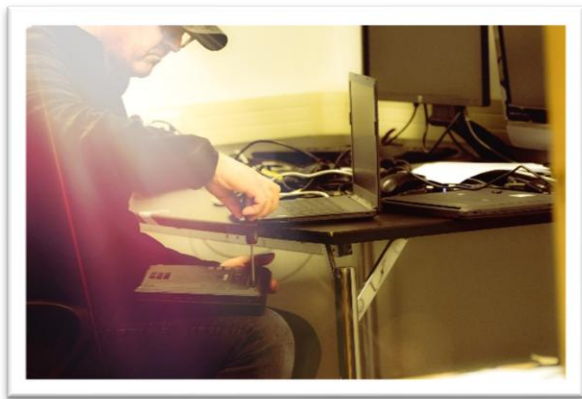


Ved avdelinga Gløde Data – Hardware tar vi imot brukt IKT-utstyr som elles ville blitt kasta, og vi demonterer og resirkulerer det på ein berekraftig måte. Dette gjer vi ikkje berre for miljøet, men også for å gi arbeidstrening og ettertrakta ferdigheiter til menneske som treng det.

Gløde Programmering. Vi har i 2024 gjennomført to kurs i programmering i samarbeid med JobLoop. Kurset er eit 12-14 vekers grunnleggande kurs i JavaScript, spesielt utvikla for deltakarar i AFT.

Gløde Software er vår avdeling for nettsidebygging der deltakarar skal vidareutvikla sin programmeringskompetanse til å lage nettsider for kundar.

Målet med Gløde Data er å gi deltakarane kompetanse og arbeidserfaring som er etterspurd slik at dei blir meir ettertrakta på den ordinære jobbmarknaden.



Gløde Data

MILJØARBEID

Dette arbeidsområdet passar for deltakarar i AFT som har interesse for og ynskjer seg inn i eit arbeid innanfor til dømes helsefag, vernepleie og som miljøarbeidar (dagsenter og liknande). Arbeidet går føre seg i vår avdeling for kommunale tiltak.

KONTOR OG ADMINISTRASJON

For aktuelle kandidatar kan vi tilby arbeidstrening innanfor kontorfaglege oppgåver som fakturering, arkivering, arbeid i ulike dataprogram, oppgåver knytt til nettside og sosiale media, telefoni og kundebehandling.

UTVIKLING OG SAMARBEID

Vi jobbar aktivt med utvikling og forbetring for å vere synlege i marknaden og skape nye moglegheiter. Innovasjon,

forretningsutvikling og innhaldsproduksjon er viktige satsingsområde for oss.

Gjennom synleggjing på ulike plattformer og arenaer oppnår vi både auka sal og meir merksemd.

Eit godt samarbeid med NAV er òg ein nøkkel til vidare utvikling og forbetring.

OPPLÆRINGSKONTORET AMB VESTLAND

Gløde AS er medeigar i Opplæringskontoret AMB Vestland, som tilbyr tilrettelagd fagopplæring for ungdom som treng ekstra støtte for å fullføre utdanninga si.

Vi samarbeider tett med OKAMB for å sikre god oppfølging av både lærekandidatar og bedrifter gjennom heile opplæringsløpet. Ein eigen tilretteleggjar i Gløde følgjer opp kandidatar både hos oss og i andre verksemdar.

Gjennom medeigarskap bidreg vi til at fleire får moglegheita til å fullføre fagopplæringa si og kome seg ut i arbeidslivet.

ANBODSARBEID

Vi har som mål å aktivt levere anbod der dette er aktuelt og inn under våre tenesteområde, deriblant avgrensa anbod.

Hausten 2024 vann vi cateringanbod for Alver kommune og har ein rammeavtale på dette tilbodet i 4 år.

SAMARBEID 2024

- Nytt – og godt – samarbeid med Nordhordland Biosfære, Smaken av Nordhordland og Klar Bedrift i samband med gåveposar «Smaken av Nordhordland»
- Vi deltar i Erfaringsforum for Customized Employment i regi av ASVL

- Vi er pilotbedrift i Erasmusprosjektet CE-VET (Customized Employment to support VET-training) i regi av Fønix (Norge) og ASVL, samt partnerar i Spania, Irland, Italia og Tyskland



Samarbeid med Nordhordland Biosfære, Klar Bedrift og Smaken av Nordhordland

- Tett og utviklande samarbeid med JobLoop



Vi gratulerer JobLoop med Ferd-prisen som Årets Sosiale Entreprenør i 2024

- Samarbeid med Krokeide vidaregåande skule.
- Tett samarbeid med dei einssilde rettleiarane på mange ulike NAV-kontor rundt kvar einssild sak.
- Eigarskap i OKAMB. Nestleiar i styret til OKAMB. Tilretteleggjar for lærekandidatar i bedrifter for OKAMB.
- Tett samhandling med ei rekke verksemdar i næringslivet – t.d. Framo

og IKT Nordhordland, Frekhaug Senterforening

- Samarbeid med ulike helsetenester og spesialisteiningar i ulike saker.
- Samarbeid med Opplæringskontoret Nordhordland
- Samarbeid med Fylkeskommunen – vidaregåande opplæring for vaksne
- Samarbeid med etatar og tenester for å bistå deltakarar i ulike saker.
- Samarbeidsmøte med NAV.
- Samarbeid med andre arbeidsinkluderingsbedrifter i regionen på leiarnivå.
- Samarbeid med andre arbeidsinkluderingsbedrifter i regionen om kurs.
- Samarbeid med OPRO (Osterøy) om nettsideinnhald vår/sommar 2024
- Erfaringsutveksling (og besøk til) med andre tiltaksarrangørar i vår og i andre regionar.
- Samarbeid med lokale verksemdar om utleige / praksisplassar.
- Medlem av Nordhordland Næringslag der vi deltek fast på møter og arrangement.
- Medlem i Næringslaget sitt nettverk LINK.
- Medlemsskap i bransjeorganisasjon ASVL.
- Delteke på ulike møter og kurs arrangert av bransjeforeiningane ASVL og Arbeid & Inkludering.
- Samarbeid med eigar av Thorsheim Gard.
- Delteke på utdanningsmesser i Bergen og Nordhordland hausten 2024
- Delteke på Matfestivalen i Knarvik senter våren 2024



Saman med Aufera og Kim på Utdanningsmessa i Nordhordlandshallen november 2024

SERTIFISERING

ISO 9001:2015 (kvalitet) / ISO 14001:2015 (miljø)

Gløde AS har kontinuerleg fokus på betring av kvalitet, rutinar og prosedyrar. Vi har frå 2019 vore sertifisert etter kvalitetsstandarden i ISO 9001:2015. Hausten 2024 blei vi sertifisert i miljøleing etter ISO-standard 14001:2015.

Heile bedrifta er innlemma i ISO-sertifiseringa.

I 2025 vil også bruk av SE og CE (med utgangspunkt i SEQF) bli ein del av vår standard innan kvalitet.

ØKONOMI

Gløde har hatt stor økonomisk framgang sidan 2022 og dette heldt fram i 2024. Vi hadde eit særst dårleg resultat i 2022 på minus 3,2 mill. Resultatet i 2023 enda på 352'. Rekneskapen er ikkje revidert og med atterhald ligg det an til eit resultatet i

2024 på kr 600' i pluss. Salsinntekta av varar og tenester gjennom kommersiell verksemd har auka med 21% frå 2023 til 2024 tiltakstenester har auka med 4%. Utgiftene har auka med 10% Likviditeten, lønsemd og soliditet i selskapet er tilfredsstillande.

KVA MED 2025

Året er godt i gang og mange prosesser er satt i gang for å utvikla verksemda for framtida. Noko av det som det er knytt mykje spenning og forventning til, er arbeidet med å vurdere fusjon mellom Vekstverksemdene i Nordhordland. Gløde deltek i arbeidsgruppa som jobbar med å skaffe kunnskap om dette. Rapport med anbefaling frå gruppa skal vere ferdig 16.5.25 og skal handsamast i styre, kommunestyre og generalforsamlingar i juni 25. Dersom gruppa og eigarar går inn for fusjon, vil dette kunne føre til endringar i drifta for alle partar. Sjølv om avgjerda kan skje i 2025, er det lite sannsynleg at sjølv fusjonen vil skje i 2025.

Vi jobbar med å lande ein del personalmessige kabalar og vi ser fram til å få satt laget slik vi ønskjer. Vi har også satt i gang ein prosess for å skapa ein tydelegare ansvars- og rollefordeling i selskapet – 100% ansvar. Målet er både å skapa ein meir effektiv organisasjon, men også å auka trivselen.

Gløde vart i 2024 miljøsertifiserte etter ISO 14001 standarden og vi vil halde fram med å utvikle vår miljøprofil og sette oss tydelege miljømål. I 2024 kjøpte vi 3 el-varebilar, og vi jobbar nå for å skifta ut siste varebilen med elbil. Mykje av vår verksemd er miljøretta, og vi vil ta steg for steg i denne retninga. Vi vil også etablere luft-til-vatn varmepumpe i eit av bygga, og dette vil redusere straumforbruket vesentleg.

Gløde vil halde fram med å utvikle vårt tilbud innan Gløde Data Vi har no tilsett ny leiar for Gløde Data og vil utvikla heile avdelinga for å gje eit enda betre tilbod til våre deltakarar. Akkurat no jobbar vi med fem spennande webutviklingsprosjekt og har ambisjonar om å utvide kundebasen vår. Samtidig ønsker vi å styrke dette feltet som ein enda meir givande opplæringsarena, med faglege mål retta mot fagopplæring innan IT-utvikling, IT-innhald og IT-drift. Vi vil halde fram med å tilby opplæring i programmering i samarbeid med JobLoop for deltakarar som ønskjer å avklare om dette er noko for dei, og gje dei ein god start og grunnmur som dei kan byggja vidare på.

Vi held fram arbeidet med å vidareutvikle SE- og CE-metodikken i bedrifta. For å måle framgang og utvikling innan fagområdet har vi tatt i bruk kvalitetsrammeverket SEQF frå SENO. I første omgang fokuserer vi på vår eigen utvikling, men på sikt jobbar vi mot sertifisering. Målet er å styrke kompetansen vår og gi endå fleire AFT- og VTA-deltakarar moglegheita til å gå over i ordinært arbeid.

Vi gler oss også over å ha blitt pilotbedrift inn i Erasmusprosjektet Ce-Vet. Dette prosjektet vert i Noreg leia av bedrifta Fønix og ASVL. Vi er 9 pilotbedrifter i Noreg. I tillegg er Spania, Tyskland, Italia og Irland ein del av prosjektet. Vi skal på opplæring i løpet av våren og skal starte med utforsking av metoden Customized Employment i april/mai.

Hva har vi oppfattet at CE er?

- Videreutvikling av Supported Employment
 - Ytterligere spiset for mennesker med utviklingshemming, kognitive vansker / lærevansker
- «Discovery» - Utforskning og oppdagelse av ferdigheter
- «Self determination» - Jobbe med selvbestemmelse for å styrke valgkompetanse
- «Person centered planning» - Nettverk som ressursgruppe
- Markedsarbeid, forhandling med arbeidsgivere og jobbutvikling
 - Opprette skreddersydd stilling basert på ferdigheter
 - Planlegging av tilrettelegging, støtte og oppfølging
 - Elementer av adferdsanalyse og målrettet miljøarbeid
- Tidsbestemt oppfølging



Gløde abonnerer frå januar 2025 på eit kurs/opplæringsprogram - JungleMap – der vi, med eller utan hjelp av KI, sjølv kan lage kurs for tilsette og deltakarar på ein svært effektiv måte. Dette verktøyet vil bli nytta til målretta opplæring av deltakarar og ordinært tilsette.

Samarbeid og lagspel blir viktigare og viktigare i alle samanhengar både innan bransjen, men og med det offentlege og med næringslivet. Vi vil halde fram med det gode samarbeidet vi har med dei andre vekstbedriftene. Vi har mellom anna avtalt fleire fellestiltak innan opplæring av deltakarar og ordinært tilsette, sosiale arrangement og leiarsamlingar.

Vi samarbeider tett med dei andre vekstbedriftene for å bli meir synlege og gjere tilboda våre betre kjende. Saman har vi starta ei felles marknadssatsing i Nordhordland for å vise fram kva vi kan tilby deltakarane. Vi vil halde fram med å bruke sosiale medium aktivt og utforske nye plattformer for å nå ut til fleire med produkta og tenestene våre.

BRUK AV KUNSTIG INTELLIGENS I ARBEIDSPROSESSANE

I løpet av rapporteringsåret har vi implementert kunstig intelligens (KI) som et verktøy for å effektivisere arbeidet med tekstproduksjon og administrativ behandling. Dette inkluderer støtte til dokumentutforming, rapportskrivning og analyse av anonymiserte data for å forbedre kvaliteten på tenestene våre

Samstundes er vi svært bevisste på dei utfordringane KI kan føre til, spesielt knytt til personvern, informasjonssikkerheit og etisk bruk. For å sikre at bruken av KI er i tråd med gjeldande regelverk, etablerer vi no retningslinjer og tiltak, inkludert integrering i databehandlaravtalen med dei krava som der gjeld for informasjonssikkerheit.

Prinsipp for sikker og ansvarleg bruk av KI vil mellom anna inkludere personvern og GDPR, etisk bruk, transparens, at KI har ein komplementær rolle, sikkerheit og kva som skal vere godkjend KI-verktøy for bruk i Gløde. Når det gjeld transparens, skal tilsette og tiltaksdeltakarar informerast om korleis KI vert brukt, spesielt dersom beslutningar vert tatt med støtte frå KI.

KI skal primært brukast som støttefunksjon innan administrasjon og effektivisering, analyse av anonymiserte data, forslag til arbeidsmoglegheiter (rekruttering/matching), og læring / utvikling / ferdigheitstrening (der dette er hensiktsmessig).

For å sikre at bruken av KI skjer innanfor trygge rammer, vil vi sette tydelege avgrensingar for bruk. Det vil og bli etablert interne kontrollrutinar for å overvake og evaluere bruken av KI. I tillegg må vi sikre forsvarleg bruk av KI, og må difor etablere rutinar for opplæring.

TIL SLUTT

Til slutt vil vi også trekke fram det gode samarbeidet vi har med Nav. Gløde opplever at vi har eit opent og konstruktivt samarbeid. Vi opplever at Nav lyttar til våre innspel, og for oss er det viktig å få tilbakemeldingar og tydelege forventningar slik at vi kan utvikla våre tenester og tiltak og gjere ein best mogeleg jobb for dei deltakarar som Nav søker inn til oss.