

Svelvik Produkter AS

Årsrapport 2019



Visjon: Personlig utvikling og vekst
Verdigrunnlag: Tillit og toleranse skaper trygghet og individuell vekst

Basisinformasjon

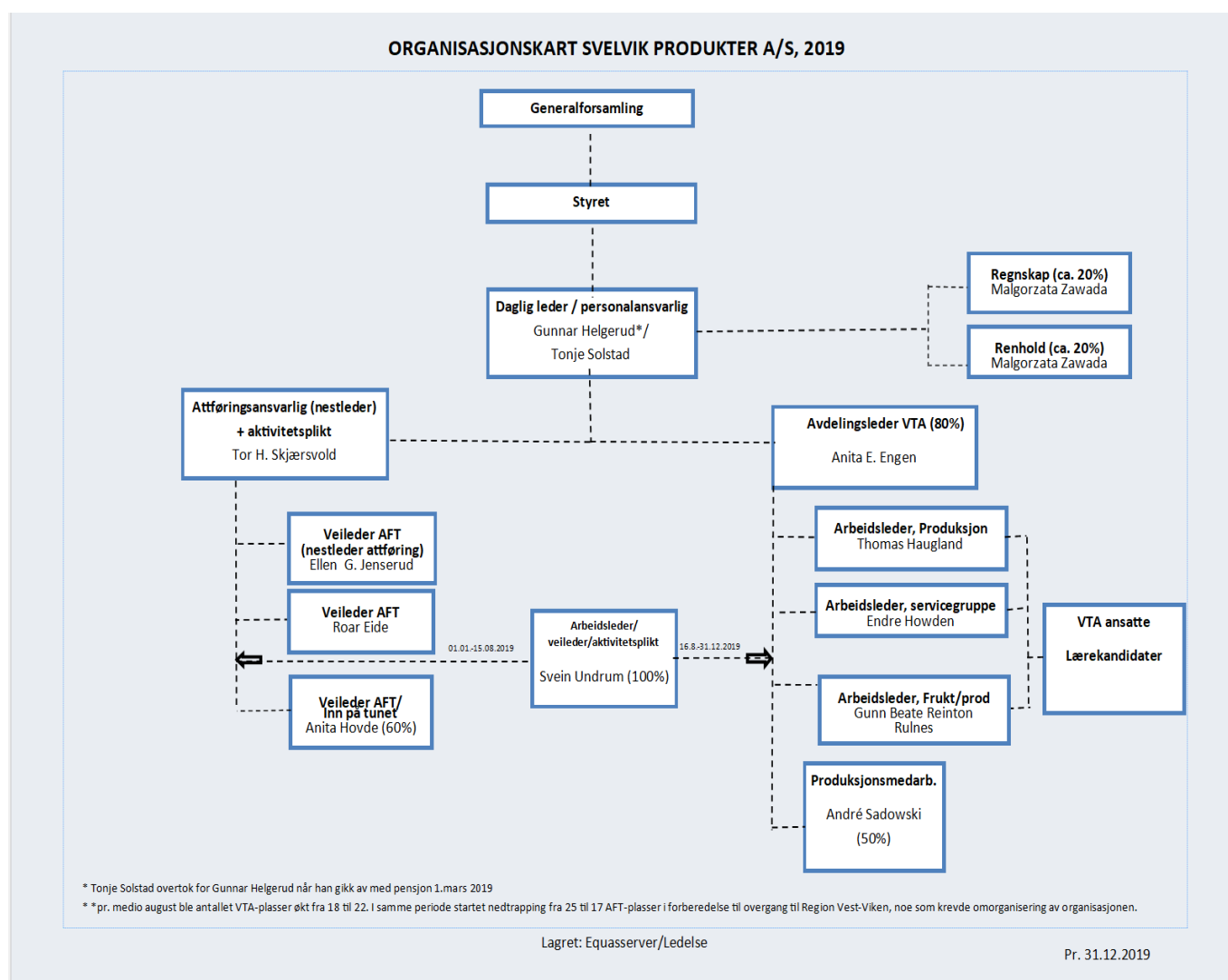
Navn	Svelvik Produkter AS	Telefon:	33784900
Gateadresse:	Storgaten 97	e-post:	post@svelvikprodukter.no
	3060 Svelvik	Nettsted:	svelvikportalen.no/svelvikprodukter/
Postadresse:	pb. 43	Org.nr.:	965071555
	3061 Svelvik	Bedr.nr:	972153109

Bedriftens art og eierforhold

Svelvik Produkter AS er en Vekstbedrift. Bedriften tilbyr arbeidsmarkedstiltak og tilrettelagt arbeid med fokus på leieproduksjon innen elektromontering og pakking av Jobbfrukt. I tillegg har bedriften en liten andel med egenproduksjon (se også kap. Avdelingsoversikt).

Aksjonær:	Svelvik Kommune	Aksjonærandel:	100%
Styreleder:	Håvard Selby Ebbestad	Daglig leder:	Tonje Solstad
Kvalitetssikring:	eQuass	Resertifisering:	12.6.2021

Organisasjonskart



Ansatte

Navn	Tittel	Ansvarsområder:	stilling
Tonje Solstad	Daglig leder	Daglig drift Personalledelse Økonomisk ansvar Strategisk arbeid	100
Tor H. Skjærsvold	Attføringsansvarlig (nestleder)	Medlem ledergruppa/adm.oppg. AFT Aktivitetsplikt GDPR-ansvarlig	100
Ellen G. Jenserud	Veileder	AFT FIA-konsulent	100
Roar Eide	Veileder	AFT Ansvarlig intern IKT og datanettverk	100
Anita Hovde	Veileder	AFT/Inn på tunet	60
Anita E. Engen	Avdelingsleder VTA	Medlem ledergruppa Produksjonsplanlegging VTA	80
Thomas Haugland	Arbeidsleder	VTA Ansvarlig leieproduksjon Verneombud	100
Endre Howden	Arbeidsleder	VTA Ansvarlig servicegruppa	100
Gunn Beate R. Rulnes	Arbeidsleder	VTA Ansvarlig Jobbfrukt Markedsføring	100
Svein Undrum	Arbeidsleder	Aktivitetsplikt/VTA Fagansvarlig lærekandidater Tillitsvalgt	100
Malgorzata Zawada	Renholder/ kontomedarbeider	Fakturaproduksjon Renhold	35-40
Andre Sadowski	Produksjonsmedarbeider	Praktisk produksjonsarbeid sjåfør	50

Kompetanseoversikt pr. tema:

Kompetanse	div. info.
Fagbrev	Grafisk arbeid, logistikk, motormekanikk, repromontasje, hestefag, tømrer
Universitet/høyskole	Bedriftspedagogikk, førskolelærer, adm.- og ledelse, journalistikk, karriereveiledning, psykiatrisk hjelpepleier, spesialpedagogikk, landmåling, geologi og personalpsykologi.
Metodikker	Solbergs Interesstest, Supported Employment, NetPed, ROS-samtale, SMART økonomi, motiverende intervju, jobpix, veiledning av lærekandidater
Relevante kurs	GDPR, autisme, rusproblematikk, praktisk ledelse, Jobbfruktskole, lærebedrift, arbeidslederskolen, yrkessjåførkurs, hjertestarter, brannvern
Relevant kompetanse	Drift av enkeltmannsforetak, styrer/barnehageledelse, pleiemedhjelpere, kommunikasjon & presentasjon, frilansvirksomhet, vikarlærer, redaksjonelt arbeid, vernearbeid, organisasjonsledelse



Fagutvikling

Som en del av bedriftens fagutviklingsplan ble samtlige ansatte invitert på årets sommertur til Sverige. Årets tema var tilrettelegging.

Vi fikk se på nært hold flere forskjellige måter å tilrettelegge på. På Blommenholm fikk vi se eksempel på at vikingene tilrettela møtepunktene sine til nærhet til vann (den gang det var vann der...).



Mens på Nordens Ark lærte vi at dyr i fangenskap må ha tilrettelegging for hva slags mat de skal ha. Både i forhold til hva de klarer og bør spise, men også hvordan den bør «serveres» slik at de ikke mister instinktene sine. Besøket ble avsluttet med at både tigrene og vi fikk middag på hver vår side av et glassvindu.

På hjemveien besøkte vi blindemonumentet på Storedal kultursenter. Det står på farsgården til Ridderrennets far - Erling Stordahl - hvor vi lærte hvordan man kunne tilrettelegge slik at blinde kan få oppleve kunst og kultur.

Utover høsten 2019 handlet derfor mye om tilrettelegging. Vi belyste temaet på bedriftens allmøter



med rollespill/konkrete eksempler, plenumsdiskusjoner og gruppearbeid. Temaet ble avsluttet i november med en bolk om hva som er forskjellen på riktig og rettferdig tilrettelegging. Budskapet var at «forskjellig tilrettelegging er gjort for at den enkelte skal kunne prestere på samme nivå ut ifra egne evner». Det ble derfor fokusert på at lik tilrettelegging for alle ikke nødvendigvis gir gode resultater. Dette ble vist ved at bedriftens høyeste og laveste arbeidsleder skulle få se hva som foregikk.



Læringskurven for den enkelte i forhold til temaet er i utgangspunktet vanskelig å måle. Dog rapporterer arbeidslederne om litt mindre mas rundt hva som er «urettferdig» - og vi trekker derfor slutningen om at teamet har gitt mange større forståelse.

I 2019 har det totalt blitt gjennomført 7,01 dager (totalt 631 timer) med opplæring og kompetanseheving for de 11 ordinært ansatte. De har hatt månedlige tema som for eksempel

konsekvens av rus, risikoplanlegging, brannvernkurs, førstehjelpskurs med hjertestarter, bipolaritet osv.

Det er deltatt på fagkonferanser for både ledere og arbeidstakere, vi har reist på Jobbfruktskole og hatt opplæring innen innovasjonsarbeid, HMS og vernearbeid. I tillegg har vi jobbet med videre utvikling av målarbeid, internkontroll, roller, rollebeskrivelser og organisering av vår nye kommune.

Blant arbeidstakerne og tiltaksdeltakerne deltok tre personer på LAFY sin konferanse om kosthold og ernæring, mens fem personer gjennomført jobbfruktskolen i år. Dette gjør at totalt 16 personer fra bedriften har fullført den. Uke 41 ble det arrangert bedriftsbesøksuke. Fire delegasjoner med til sammen 15 arbeidstakere og 5 arbeidsledere reiste ut for å lære om forskjellige temaer, og rakk å besøke oppdragsgivere og søsterbedrifter i nye Region Viken. Vi takker for at vi ble så godt tatt imot hos:

OSO Hotwater,
ASVO Kongsberg,
Lier ASVO
 og **ÅSPRO.**



Tiltaksoversikt

Tiltak	plasser	Snitt plasser	Inntak i 2019	Avsluttet 2019	Gj.strømningstid	ansatte
AFT	25 (17*)	22,3	39	43	5,4 mnd	3,5
Aktivitetsplikt	8	5,9	22	17	3,5 mnd	0,8
VTA	18 (22)**	19,5	4	0		4,4
Lærekandidat	1	1	0	0	Fagprøve aug.'20	0,2
Hospitant fra u.sk.	1 dag/uke	1	1	0		0,05

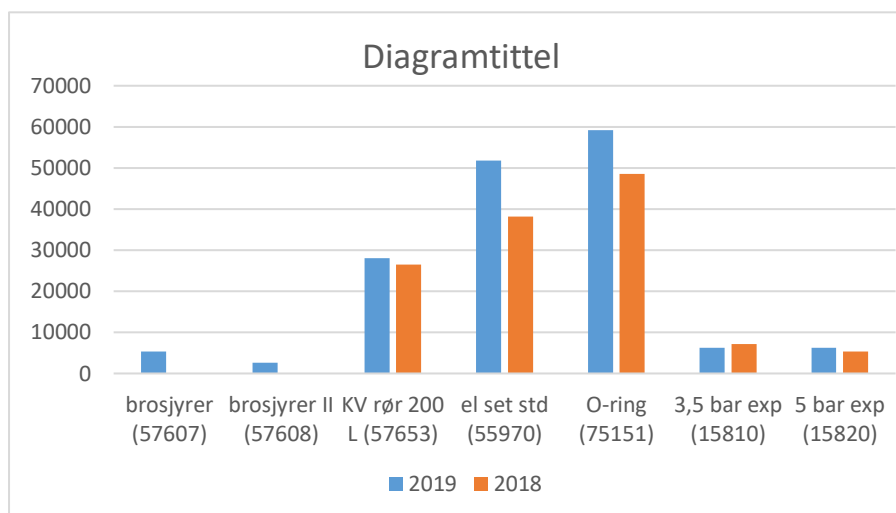
Grunnet overgang fra NAV V&T til NAV Vest-Viken, ble det varslet en reduksjon av antall AFT-plasser fra 25 til 17 pr. 31.12.19 (*). Det ble i andre halvår 2019 derfor satt opp og gjennomført en nedtrappingsplan i samarbeid med lokale NAV-kontor i regionen og NAV V&T. Nedtrappingen vil antakeligvis bli sluttført som avtalt inn i det nye årets første måneder.

Sommeren 2019 fikk Svelvik kommune tilbud om å øke antall VTA-plasser (**) fra 18 til 22. Dette ble vedtatt i kommunen 6. august, og inntak startet umiddelbart etter ferieavviklingen. Dermed kunne en person som tidligere har innehatt et vikariat og to arbeidstakere fra ventelista alle få 100% stilling. Det fikk også to arbeidstakere som tidligere delte en stilling.

	Antall i tiltak i 2019	Eksterne hospiteringer
AFT	66	69%
Aktivitetsplikt	22	(ikke registrert)
VTA	24	29%

Avdelingsoversikt

Leieproduksjon



Svelvik Produkter har på hele totusen-tallet hatt et godt og tett samarbeid med OSO Hotwater. Ca. 80% av vår leieproduksjon gjøres for dem. Arbeidet består for det meste av å produsere elektriske moduler til oppvarming av varmtvann. I 2019 lagde vi ca. 317 000 forskjellige enheter for

OSO som tilsvarte en inntekt på ca. 1,6 mill. Vi hadde produksjonsrekord på de alle fleste produksjonsnumrene, noe statistikken som blir laget til bedriftens interne informasjonsavis har vist (se over).

Det er mange, flinke arbeidstakere som kan gjøre hele eller deler av produksjonen for OSO. Even, for eksempel, er en av disse. Han har flere faste oppgaver, som å «kneppe fly» (Røde deksler festes til termostater) som her på bildet, eller å feste o-ringer til plastoverganger. I 2019 sørget han alene for å montere 59.200 slike o-



ringer til OSOs produksjon av varmtvannsberedere!

I tillegg til OSO-produksjonen har vi noen faste oppdragsgivere på enkelte andre små monterings-jobber. Takk til både Hilding Anders (Jensen Møbler), Gjeco og Kruge for bra arbeidsutfordringer!

Jobbfrukt

Jobbfruktavdelingen ble «som ny» da de i sommer fikk nytt gulvbelegg. Et belegg som både gir mer demping når man skal stå lenge, gjør renhold lettere, luftkvaliteten bedre og som gir en bedre akustikk i et stort rom. Det gjør totalen av jobben lettere, og var godt for både hode og ben når Kay Henning, Renate og de andre på Jobbfruktavdelingen i oktober pakket



300 fruktposer som ble utlevering til morgentrøtte pendlere på fergetoaia når vi feiret jobbfruktens dag.

Det har generelt sett vært et gjennomsnittlig jevnt antall kurver med frukt som skulle leveres i løpet av året- men dessverre sank antallet merkbart jo nærmere vi kom kommunesammenslåingen til både Drammen/Svelvik og Asker/Røken/Hurum kommuner da mange av de kommunale avdelingene var våre kunder. Det er dog solgt, pakket, kjørt ut og levert totalt litt over 6000 kurver i 2019.

Servicegruppa



2019 ble et svært godt år for Terje, Henrik og de andre på servicegruppa. Foruten å produsere, kjøre ut og stable 700 sekker med ved, har de tjent inn seks ganger så mye som budsjettet på diverse flytteoppdrag for Svelvik og Drammen kommuner, hvor de blant annet har startet på en stor arkivflyttejobb.

Dette kommer i tillegg til å vaske, skifte dekk og gjøre enkelt vedlikehold på kommunens hjemmehjelpbiler samt å

kjøre ut mat fra kommunens kjøkken til bofellesskapet.

Servicegruppa har ellers tatt på seg oppdrag som enkel snømåking, gress- og hekkeklipping. Når de har ledig tid hiver de seg også over diverse forefallende oppgaver for privatpersoner: vasking-, oljing og maling av terrassegulv og –rekkverk flere steder i bygda. De sørger for at sortert avfall blir resirkulert når de kjørt til mottaket i Svelvik eller Drammen. For Jobbfrukt er de reddende engler. De stiller opp som ressurspersoner og hjelper til med å kjøre ut fruktkurver når det trengs sjåfører.

Formell opplæring

Det er mye god læring i å besøke hverandre, dra på konferanser og diskutere faglige problemstillinger internt. I tillegg har det vært gjennomført en del spesifikke og formelle opplæringer inneværende år:

Verneombudskurs, Vernekurs for leder, Truckførerkurs (2 pers), Arbeid på vei (1 pers - to bolker om trafiksikkerhet), jobbfruktskolen (5 deltakere).

Tverrfaglig samarbeid

Resultater kommer ikke av seg selv. De krever tett oppfølging over tid og gode samarbeidspartnere. Vår fremste, og beste samarbeidspartner er den enkelte arbeidsgiver og saksbehandlerne på de lokale NAV-kontorene. Men, i løpet av 2019 har Svelvik Produkter AS også hatt god hjelp og tett samarbeid med følgende:

Område	Avdeling/enhet
Psykisk Helse	Kommunal førstelinjetjeneste DPS Drammen – psykisk andrelinjetjeneste
Vestre Viken Helseforetak	Seksjon for utviklingshemming og autisme
Legestanden	Fastleger, fysioterapi, tannleger m.v.
Offentlige (kommunale tjenester)	Barnevernet Økonomiveiledning Boveiledning Boenhetene
Utdanningsinstitusjoner	Svelvik Ungdomsskole Sande Videregående skole Granlund kompetansesenter for bygg og anlegg Toyota Material Handling Norway as Kurs & Sikkerhet as
Stamina Helse	Bedriftshelsetjeneste Ergonomi
Næringslivet	Individuelle arbeidsgivere Svelvik og Drammen Næringsråd

I løpet av året har vi vært i kontakt med mange, gode og positive arbeidsgivere. Disse er villige til å gi litt ekstra til en som trenger det, og som gir våre deltakere en sjanse til å nå mål om arbeid. Enten som referanse etter endt praksis eller som kommende arbeidsgiver. Uten disse flotte bedriftene hadde det blitt dårlig med resultater. Våre samarbeidspartnere spenner over et vidt spekter av næringslivet, fra service og catering, lager og logistikk til arbeid med mennesker i alle livets faser. Deltakerne i tiltakene har fått kommet på jobbsmak, hatt lange løp med tilrettelagt praksis og som resultatene viser har også mange fått jobb (se under) eller kommet inn i løp som bidrar til endelig løsninger for den enkelte.

Trivsel og sykefravær

Vi har stort fokus på trivsel og tilhørighet for alle ansatte og tiltaksdeltakere. Det skal være lystbetont å gå på jobb. Dette gjøres gjennom alt fra muligheter til variasjon i arbeidsdagen og opplæring i nye oppgaver til bedriftsbesøk og fredagsvaffel. Resultater fra årets medarbeidersamtale viser også dette, da antallet deltakere som svarte «særdeles bra» på spørsmålet om arbeidet ved Svelvik Produkter bidro til økt livskvalitet økte med 6,29 prosent fra 2018 og med 23,49 fra 2017.

Som de fleste andre vekstbedrifter bærer det langvarige sykefraværet preg av de utfordringene som ansatte bærer med seg. Dog tolkes det som en del av trivselen at det korttidsmeldte sykefraværet er lavt både for ordinært- og tiltaksansatte:

Ordinært ansatte		
	antall pers	mindre enn 4 dager
Menn	6*	0,50 %
Kvinner	5	1,50 %
totalt	11	2,00 %

Arbeidstakere		
	antall persr	mindre enn 4 dager
Menn	50	0,60 %
Kvinner	47	2,00 %
totalt	97	2,60 %

Resultater av tiltaksarbeidet

En målsetning for Arbeidsforberedende trening (AFT) er å få 50% av deltakerne videre til arbeid eller utdanning etter endt tiltak. Ut over dette er det flere delmål i forhold til bruk av eksterne hospiteringsplasser og tidsbruk i tiltaket (se også tiltaksoversikt over). Da er det hyggelig å se at resultatet for arbeid og utdanning har økt til **39,5%** for 2019, mens totalen for aktive løsninger totalt er **76,7%**. For Varig tilrettelagt arbeid er hovedmålet å tilby hensiktsmessig arbeidsrettede aktiviteter – både internt og eksternt. I tillegg har vi de siste årene også vært ansvarlig for gjennomføring av aktivitetsplikt for kommunen – et tiltak som viser stadig bedre og bedre resultater.

Tiltak	Aktive løsninger								Passive løsninger	
	Arbeid/utdanning					Annet aktiv				
	Ord. arb.	Arb.m. støtte	Arb.+trygd komb.	Arb. m/ uføretrygd	Utd.	Annet tiltak	Ord.arb søker	Annet	Varig trygd	Annet
AFT	14%	9,3%	9,3%	2,3%	4,6%	9,3%	2,3%	25,6%	18,6%	4,6%
Aktivitetsplikt	18%				29,4%	17,6%		35,3%		22,3%

Tiltak	Antall avsluttet	Innsendte statusrapporter	Evt. avvik	Innsendte sluttrapporter	Evt. Avvik
AFT	43 stk.	100%	1*	100%	3*
aktivitetsplikt	18 stk.	100%	-	-	-

*avvik fra rapporteringsfristene til NAV er for alle avvikene avklart med behandlende saksbehandler hos NAV lokalt.

I løpet av 2019 har det blitt gjennomført evaluering av tiltakene kontinuerlig fra deltakerne i AFT og aktivitetsplikt. Arbeidstakerne i VTA, de ordinært ansatte og NAV lokalt ble bedt om å evaluere årlig. I 2019 ble dette gjort i månedsskiftet oktober/november. Nedenfor kommer et lite utvalg av resultatene, sett opp mot svar fra 2017 og 2018.

Resultater fra NAVs Lokalkontor (skala fra 1= ikke i det hele tatt; til 6=i svært stor grad):

Synes du Svelvik Produkter har tilstrekkelig kompetanse til å levere den tjenesten de gjør?						
	1	2	3	4	5	6
2019	0	0	0	11,11	44,44	44,44
2018	0	0	0	20	50	30
2017	0	0	6,67	22,22	55,56	22,22
Synes du Svelvik Produkter er gode nok til å involvere brukerne i attføringsprosessen?						
	1	2	3	4	5	6
2019	0	0	0	0	44,44	55,56
2018	0	0	10	20	40	30
2017	6,67	0	11,11	11,11	55,56	22,22
Opplever du at Svelvik Produkter leverer i henhold til bestillingen?						
	1	2	3	4	5	6
2019	0	0	0	33,33	44,44	22,22
2018	0	0	0	30	40	30
2017	0	0	22,22	11,11	66,67	0

Resultater fra de VTA-ansatte (skala fra 1=dårlig; til 5= særdeles bra)

Hvordan er du fornøyd med samarbeidet med nærmeste leder?					
	1	2	3	4	5
2019	4,55	4,55	18,18	31,82	40,91
2018	0	0	25,53	47,06	25,53
2017	0	0	25	66,67	8,33
Hvordan opplever du opplæringen i arbeidet ditt?					
	1	2	3	4	5
2019	0	0	36,36	27,73	31,82
2018	0	0	23,5	29,4	35,3
2017	0	0	33,34	25	33,33
Har tiden tilknyttet Svelvik Produkter vært med på å forbedre livskvaliteten din?					
	1	2	3	4	5
2019	0	4,55	27,27	31,82	31,82
2018	0	0	25,53	25,53	25,53
2017	0	0	25	8,33	8,33
Hvor fornøyd er du med arbeidsforholdet i sin helhet?					
	1	2	3	4	5
2019	0	4,55	36,36	22,73	31,82
2018	0	11,8	23,5	29,4	35,3
2017	0	8,33	33,34	25	33,33

Resultater fra avsluttet AFT (skala fra 1=dårlig; til 5= særdeles bra)

Er du fornøyd med veileders bidrag?

	1	2	3	4	5
2019	0	4,76	4,76	23,81	66,67
2018	0	0	13,79	34,48	51,72
2017	0	0	16,67	30	53,33

I hvilken grad er du fornøyd med resultatet i forhold til egen måloppnåelse?

	1	2	3	4	5
2019	0	14,29	14,29	33,33	38,1
2018	6,9	6,9	31	31	24,1
2017	6,67	16,67	26,67	30	20

Tar tiden tilknyttet Svelvik Produkter vært med på å bedre livskvaliteten din?

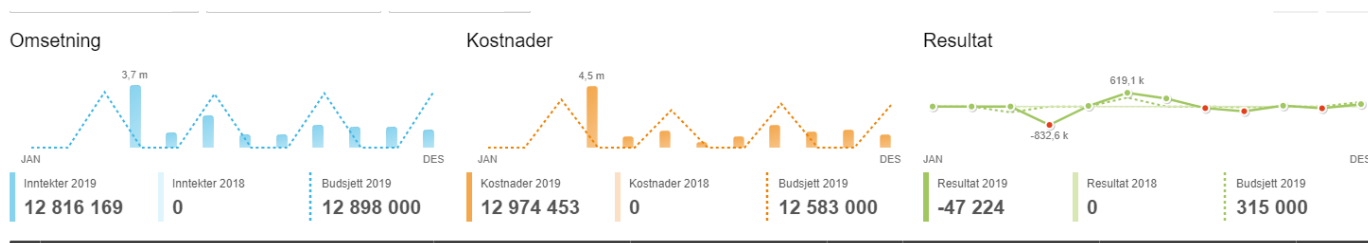
	1	2	3	4	5
2019	0	4,47	14,28	19	52,38
2018	9,52	9,52	31	20,68	24,1
2017	3,3	10	33,4	20	30

Økonomiske resultater

2019 var et år med både økonomiske oppturer og nedturer. Vi har fått merke verdensøkonomiens svingninger i forhold til Brexit, og vi har fått kjent på kostnadene ved å ta igjen slep på forbedring av lokalene. Noe planlagt, andre ting mer akutt. Etter dreninger av vestsiden av bygget i desember, viser sluttregnskapet derfor et underskudd på ca. 47 tusen kroner som tas av oppsparte midler.

Inntektsmessig har vi sett en del svingninger i forhold til det vi hadde budsjettet. F.eks. merket vi stor ordrenedgang i april i forbindelse med Brexit – noe som ga store utslag i vår planlagte økonomi en periode. Arbeidsoppgaver vi antok å ha stor økning på slo ikke til, mens arbeidsoppgaver vi nesten hadde forkastet ble en viktig inntektskilde. Den nye kommunesammenslåingen ga oss for eksempel overraskende mange, gode jobber i forhold til transportoppdrag, etter sommeren, men også en del nedgang på f.eks. jobbfrukt i forbindelse med organisasjonsendringer.

NAV er fremdeles vår desidert største kunde. Deres tilskudd til VTA og AFT utgjorde i år 7,67 millioner kroner, noe som tilsvarte 59% av bedriftens inntekter. Inntektene fra NAV bærer også preg av at bedriften økte arbeidstilbudet med fire VTA-plasser i andre halvår av 2019.



Miljø

Svelvik Produkter har et sterkt ønske om å redusere sitt klimafotavtrykk. Derfor har det blitt jobbet systematisk med en del miljøtiltak det siste året ut over det som allerede er gjort av kildesorteringstiltak osv.

Disse tiltakene innebærer blant annet:

- El-bil: Frukten kjøres nå i hovedsakelig ut med bedriftens nyinnkjøpte el-bil
- El-ladestasjon: Bedriften har investert i tre ladestasjoner slik at bedriftens bil, besøkende og ansatte kan lade hybrid- og elbiler i arbeidstiden
- Komprimator. I samarbeid med OSO Hotwater har bedriften fått en papp- og papirpresse plassert utenfor huset hvor all papp fra produksjonen presses. Dette har markant redusert bedriftens behov for å kjøre lastebil frem og tilbake til avfallsstasjon samt støvplage i forbindelse med oppbevaring.
- Ryddedugnad. Det er i 2019 gjennomført en ryddedugnad på huset. Lager og produksjonslokaler har fått et bedre, systematisk system for lagring. Alt av gammelt utstyr og materiell som ikke lenger er i bruk/kan brukes er solgt eller kastet. Både for å gi mer plass til ordinær produksjon, men også for å redusere støvplage. En ekstra bonus er at vi unngår å skape gode arnesteder for diverse «husdyr».

- Nytt gulv på fruktavdelingen og i garderobene: bedring av inneklimate, mindre behov for vask med vaskemidler, mindre friksjon gir mindre støy i kombinasjon med lavere støvpålegg i forbindelse med bruk av jekketralle.
- Drenering av vestsiden: tetting av huset i forhold til vann, samt bedring av isolasjon for å forminske varmetap.
- Bytting av vinduer på østsiden: Mulighet for lufting, samt forbedring av isolasjonsevne da flere av vinduene var gamle/råtne.



Sluttord

Den største evnen og kompetansen en ansatt hos oss kan ha, er å være endringsvillig. Å ha evnen til å ta alle utfordringer og forandringer som kommer på strak arm. Vi må snu oss rundt og legge om planer når ting skjer. For ting skjer – hele tiden. Heldigvis er staben ved Svelvik Produkter både stabil og erfaren. De har hjulpet undertegnede med å lede oss videre på veien uansett hva vi har støtt på. Det gir en trygghet for de som jobber hos oss, for de som er innom på tiltak og for teamet av ordinært ansatte. Bildet på forsiden av denne rapporten, tatt under besøket på Storedal Kultursenter, er svært talende. Vi er stadig på vei. På tross av stadige endringer og nye utfordringer. Sammen lager vi en trygg og god vei å gå på for mange.

Året startet med at bedriften fikk ny leder. Tidligere daglig leder, som hadde vært reiseleder i nesten en mannsalder, gikk av 1. mars. Han ble takket av etter alle kunstens regler med godt selskap, god mat, gode ord og mange prominente gjester. Etter dette har vi på strak arm tatt tak i utfordringer. Dette har vært krevende, men det har også gitt mange gode opplevelser sammen. Det er blitt gjort enormt mye bra arbeid.

Vi har jobbet med å stramme inn struktur, sett på organisering og rollebeskrivelser, jobbet med å få bedre stabilitet på arbeidsoppdrag samtidig som vi har forberedt oss på både å gå inn i ny kommune, bli del av ny fylkeskommune og å få et nytt regionskontor hos NAV å forholde oss til.

Spør du meg, har det gått svært så bra. Men på dager når oppgavene virker uoverkommelige og veien virker veldig humpete, er det godt å minne hverandre på at for vår bedrift er det å lage veien mens vi går – i seg selv det største målet.

Svelvik, 3. februar 2020

Tonje Solstad
daglig leder