

Svelvik Produkter AS

Årsrapport

*Solid forankret pilar
- uansett Corona, Delta eller Omicron*



Foto: Karl Ture Sagen

Visjon: Personlig vekst og utvikling

Verdigrunnlag: Tillit og toleranse skaper trygghet og individuell vekst

Basisinformasjon

Navn Svelvik Produkter AS
Gateadresse: Storgaten 97
 3060 Svelvik
Postadresse: Pb. 43
 3061 Svelvik

Telefon: 33784900
e-post: post@svelvikprodukter.no
Nettsted: Svelvikprodukter.no
Org.nr.: 965071555
Bedr.nr: 972153109

Bedriftens art og eieforhold

Svelvik Produkter AS er en Vekstbedrift. Bedriften tilbyr arbeidsmarkedstiltak og tilrettelagt arbeid hovedsakelig som leieproduksjon for elektromontering og logistikkoppdrag. I tillegg har bedriften en liten andel med egenproduksjon.

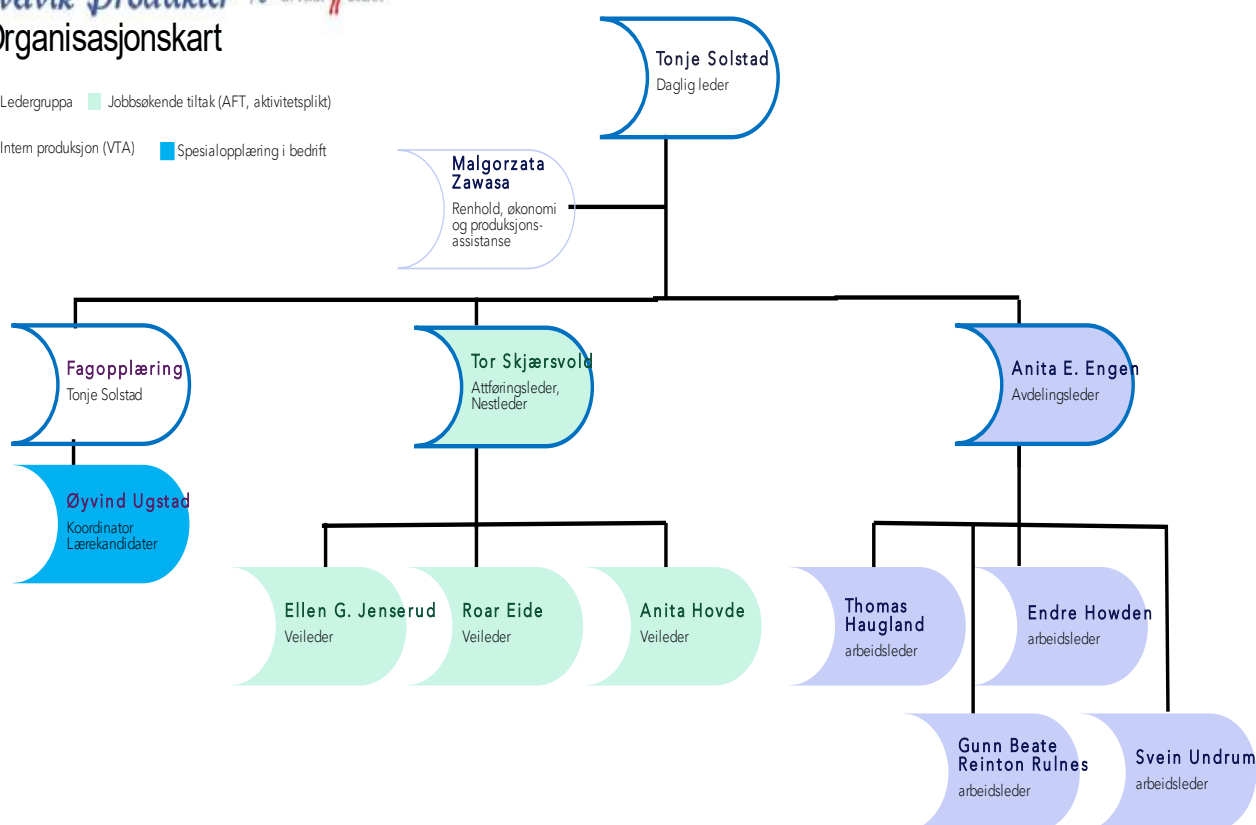
Aksjonær: Drammen Kommune
Styreleder: Håvard Selby Ebbestad
Kvalitetssikring: eQuass

Aksjonærandel: 100%
Daglig leder: Tonje Solstad
Resertifisering: 21.06.2024

Svelvik Produkter AS - en Vekstbedrift

Organisasjonskart

■ Ledergruppa ■ Jobbsøkende tiltak (AFT, aktivitetsplikt)
■ Intern produksjon (VTA) ■ Spesialopplæring i bedrift



Ansatte

Navn	Tittel	Ansvarsområder:	stilling
Tonje Solstad	Daglig leder	Daglig og strategisk drift inkl. GDPR-ansvar og kvalitetssikring Overordnet ansvarlig for lærekandidater	100
Tor H. Skjærsvold	Attføringsansvarlig (Nestleder)	Medlem ledergruppa/adm.oppg. Ansvarlig AFT Ansvarlig/koordinator Aktivitetsplikt	100
Ellen G. Jenserud	Veileder	AFT FIA-ansvarlig	100
Roar Eide	Veileder	AFT Ansvarlig intern IKT og datanettverk Tillitsvalgt	100
Anita Hovde	Veileder	AFT Markedsføringsgruppa	60
Anita E. Engen	Avdelingsleder VTA	Medlem ledergruppa med HMS-ansvar Produksjonsplanlegging VTA	80
Thomas Haugland	Arbeidsleder	VTA Ansvarlig leieproduksjon Verneombud	100
Endre Howden	Arbeidsleder	VTA Ansvarlig servicegruppa	100
Gunn Beate Reinton Utgård	Arbeidsleder	VTA SOME-ansvarlig/Markedsføring	100
Svein Undrum	Arbeidsleder	VTA	100
Malgorzata Zawada	Renholder/ Produksjonsassistent kontormedarbeider	Økonomimedarbeider Renhold Produksjonsmedarbeider ved behov	50+
Øyvind Ugstad	Koordinator lærekandidater	Markedsføring, inntak og oppfølging av lærekandidater	100

Oversikt over ansattes dokumenterte kompetanse:

Kompetanse	Div. info.
Fagbrev/Svennebrev	Reproteknikk, logistikk, motormekanikk, hestefag, tømrer
Universitet/høyskole	Bedriftspedagogikk, førskolelærer, adm.- og ledelse, journalistikk, karriereveiledning, psykiatrisk hjelpepleier, spesialpedagogikk, ressurs- og miljøgeologi, personalpsykologi, Samfunnsfag, Praktisk-pedagogisk utdanning, Film og TV-utdanning, Miljø og naturressurser
Metodikker	Solbergs Interessekartlegging, Supported Employment, NetPed, ROS-samtale, SMART økonomi, motiverende intervju, Jobpix, veiledning av lærekandidater
Relevante kurs	GDPR, autisme, rusproblematikk, praktisk ledelse, Jobbfruktskole, psykiatri og arbeid, lærebedrift, arbeidslederskolen, yrkessjåførkurs, hjertestarter, brannvern, videoredigering, faglig leder kurs, instruktørkurs
Relevant kompetanse	Drift av enkeltmannsforetak, styrer/barnehageledelse, pleiemedhjelpere, kommunikasjon & presentasjon, frilansvirksomhet, vikarlærer, transportør, bussjåfør, redaksjonelt arbeid, vernearbeid, organisasjonsledelse, digital markedsføring, SOME, foto

Trivsel og sykefravær

Regjeringens koronarestriksjoner har gjort at vi i løpet av året har hatt utfordringer med å gjennomføre trivselstiltak som vi vanligvis har på årsplanen. Heldigvis har det vært perioder med oppmykninger som har gjort at vi har fått gjennomført noe av det – i all hovedsak ute. Til tross for strenge koronakrav i forhold til å kunne være sosiale, har vi i tillegg klart å gjennomføre noen hyggelige, sosiale samlinger. Alt fra pølsegryte ute på plattingen før sommerferien, til museumstur til Tønsberg for hele bedriften i august, og fra enkle personalkafeer (halvtimes kaffe, kake og småprat uten agenda, en gang i måneden) til en større personalsamling på Støtvig Hotell i forbindelse med budsjettseminaret i november. I tillegg har vi i løpet av året gjennomført tre økter med fokus på bedriftskultur sammen med bedriftshelsetjenesten for ordinært ansatte. Mesteparten på Teams grunnet smittetrykket.

For å kunne ha folk mest mulig på jobb har det blitt innført en del tiltak i produksjonen. Foruten ekstra renhold daglig, er det blitt satt opp plexiglass mellom de arbeidsstasjonene hvor det ikke var mulig å ha to meters mellomrom. I tillegg til en del restriksjoner i forhold til bevegelse på huset, ansamling, pauser og diverse hygienetiltak som maskebruk og håndvask. For arbeidstakere og lærekandidater har det også i 2021 vært behov for en del tilrettelegging i forhold til fravær dette Korona-året. Dette har hovedsakelig påvirket permisjonsfraværet:

arb. takere	SYKEFRAVÆR							ANNET FRAVÆR				Sum fravær
	1-3 dager		4 dager til 16 dager		Mer enn 16 dager		Sykefr. i %	Andre typer perm.		udok. fravær		
	Ant. tilfelle	Ant. dager	Ant. tilfelle	Ant. dager	Ant. tilfelle	Ant. dager		Ant. tilfelle	Ant. dager	Ant. tilfelle	Ant. dager	
menn	35	48,4	5	24,0	1	36,0	2,4 %	34	101,7	39	114,5	324,6
kvinner	28	39,0	6	47,1	2	83,2	8,8 %	24	47,0	25	42,0	258,3

terskelen for å være hjemme ved influensalignende symptomer har fremdeles vært svært lav. Sykefraværspersent på egenmeldinger endte for arbeidstakere og lærekandidater i 2021 på 11,2%.

Hyggeligst av alt er det å rapportere at selv om enkelte ansatte har fått korona, har ikke andre ansatte på huset blitt smittet. Dette har vist at vi har hatt gode rutiner som har fungert godt.

For de ordinært ansatte har det vært et utfordrende år for flere. I tillegg til at veilederne hadde pålagt hjemmekontor frem til sommeren (i tillegg til årets to siste uker) har det tilfeldigvis vært et høyt sykefravær av langvarig slag på flere. Dette er blitt kompensert med omdisponering av ressurser internt samt markant økning av vikarbruk – men har også ført til et mye større trykk på de ansatte som har vært friske. Heldigvis kunne vi gledesrålede gå inn i det nye året med null sykmeldinger. Samtidig har vi gledet oss over at sykefravær på egenmeldinger for ordinært ansatte kun ble på 0,5%.



Tiltaksoversikt

Tiltak	Plasser	Inntak 2021	Avsluttet 2021	Faktisk årsverk	Tildelt økonomisk ramme, NAV, kommune, OKVekst	Ansatte pr. tiltak
AFT	17	18	20*		3.692.428,-	2,8
Aktivitetsplikt	8	1	1		975.996,-	0,8
VTA	22	3	3	16,5**	3.828.264,-	5,8
Lærekandidat	5	3	0	4,5	811.696,-	1

* gjennomstrømningstiden i AFT tiltaket var i 2021 13,6 mnd.

**Som vi halvårlig rapporterer til kommunen, har det vært en 73% utnyttelse av arbeidstiden til VTArne dette året, noe som tilsvarer 16,5 årsverk. Det har vært lavere tilstedeværelse siste år da arbeidstiden har vært kortet ned for å gi mulighet til ekstra nedvask, færre personer som jobber på samme fysiske areal og diverse underliggende medisinske utfordringer som har krevd tilrettelegging eller permisjonsløsninger.

	Totalt antall i tiltak, 2021	Eksterne hospiteringer	Div info
AFT	36	82%	
Aktivitetsplikt	1	100%	
VTA	24	54%	<i>faste dager, prosjekt-tilknytning, jobbsmak, diverse eksterne prosjekter</i>
Lærekandidater	5		

Resultater av tiltaksarbeidet

Vi sa det samme i fjor – men det gjelder også i år. Aldri har det å drive med arbeidsformidling vært mer utfordrende. Veilederne har også i år tilbrakt mer enn et halvt år på hjemmekontor, og drevet elektronisk oppfølging av deltakerne i AFT og Aktivitetsplikt.

Akkurat som i fjor har vi også i år forbedret resultatene våre fra foregående år, noe vi er stolte av. Totalen utskrevet til arbeid og utdanning ble 45% for AFT (en økning på 5% fra 2020 og totalt 75% på aktive løsninger). I aktivitetsplikt gikk 100% ut i arbeid i 2021.

En stor takk til vår høyt kompetente og fleksible stab som har sett løsninger og jobbet målrettet til tross for usikkerhet, kollegaers sykefravær, vikararbeid og endrede vilkår.

Tiltak	Aktive løsninger							Passive løsninger	
	Arbeid/utdanning					Annet aktiv			
	Arb.	m/ lønns-tilskudd	Arb/trygd komb.	Arb. m/ uføretrygd	Utd.	Annet tiltak	Annet	Varig trygd	Annet (Flyttet)
AFT	5%	20%	5%	15%		10%	20%	20%	5%
Akt.	100								

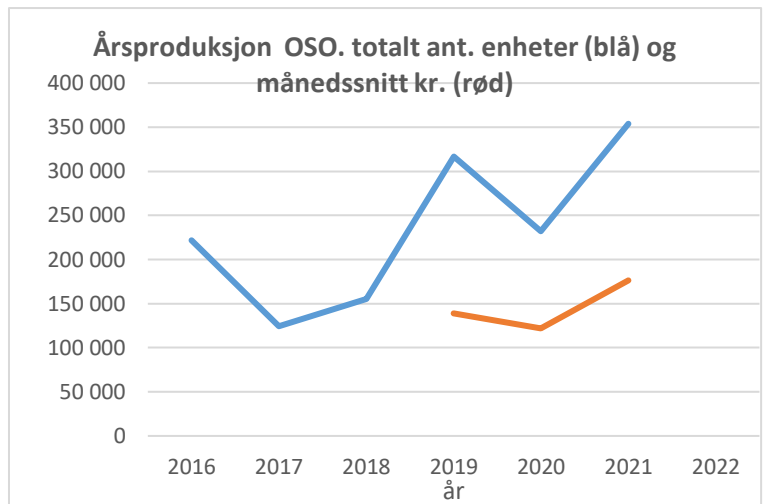
Tiltak	Antall avsluttet	Innsendte rapporter	Evt. avvik	Innsendte sluttrapporter	Evt. Avvik
AFT	20 stk	100%	2*	100%	
Aktivitetsplikt	1 stk.	100%	-	-	-

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

Interne arbeidsoppgaver

Leieproduksjon

Bedriftens desidert største avdeling kalles for leieproduksjon. Her utfører vi produksjonsoppgaver for andre bedrifter, men hovedsakelig for OSO Hotwater. De varslet økning inn i 2021 – og vi svarte at vi var klare! At det skulle bli mer enn 45% økonomisk økning hadde vi ikke helt sett for oss, men ved god hjelp av alle ansatte leverte vi som lovet, og det til tross for at koronapandemien har kastet utfordringer til leveranse av råvarer. Det har vært en betydelig økning både av volum og antall enheter – og ansatte arbeidstakere og ledere har kastet seg rundt og vært svært fleksible og lærevillige.



Vi setter stor pris på samarbeidet med OSO. De gir oss mange arbeidsoppgaver som igjen gir oss mulighet til å gi stor variasjon i hverdagen – og hvor arbeidstakerne kan få prøve seg på mange forskjellige ting. Det er også flott å vite at vi har en samarbeidspartner i dem – som også stiller velvillig opp med sin kompetanse når vi må tilrettelegge maskiner og utstyr til arbeidstakere med fysiske tilretteleggingsbehov, eller har behov for å utbedre eksisterende arbeidsmetodikk.

Jobbfrukt

Jobbfruktavdelingen ble sterkt skadelidende av korona-restriksjonene. På bakgrunn av det svært lave kundetallet, samt utfordringer på både innsalg og bemanningssiden, tok vi til slutt den tunge avgjørelsen i juni om å si opp avtalen med BAMA om jobbfrukt. Heldigvis har vi gode samarbeidspartnere i kommunen, så alle kundene ble overført til Sørvangen Næringspark på Konnerud mye raskere enn de seks månedene med oppsigelsestid skulle tilsi. Vi har ikke fått tilbakemeldinger om at kundene våre har vært skadelidende av denne overføringen.

Lokalet er nå tømt, og inventaret solgt eller gitt bort. Lokalet er bygget om med møterom og kontor. I skrivende stund venter vi på at reol-leverandøren vår skal komme med reoler til minimum seks hundre hylleplasser. I løpet av våren 2022 håper vi at gulvet vil være fylt med hyller fulle av varene til nettbutikk-lageret til Skogholt Yrkesbekledning. Lærekandidatene og andre arbeidstakere som ønsker å jobbe med logistikk og pakking, vil få nytt ansvar og flere oppgaver. Det gleder vi oss enormt til!



Servicegruppa

Vedsalget har aldri gått bedre enn høsten 2021. I slutten av september (når vi vanligvis begynner å få henvendelser om ved) var vi allerede tomme. Dette i kombinasjon med en dårlig tømmer-leveranse har gjort at gruppa ikke har hatt like mye arbeid på saga og kløyveren som tidligere år.

Heldigvis har det vært en etterspørsel etter servicegruppas flittige hender, både i forhold til flytteoppdrag, grønt-oppdrag, bilvask, dekkskift, samt diverse service- og transportoppdrag. Vi fikk blant annet et oppdrag om å kjøre ut tegnepapir til alle barnehagene i kommunen i våres, som holdt lærekandidatene engasjert lenge.

Servicekontoret til kommunen er en ivrig kunde til små og store logistikk-oppdrag. Vi hjalp også Svelvik Bibliotek med et lite oppdrag i forbindelse med at alt måtte pakkes ned og noe kastes når biblioteket skulle pusses opp. Alt sammen ga gode, varierte oppgaver for både arbeidstakere og lærekandidater.



Spesialundervisning i bedrift: Lærekandidater



Det har skjedd store endringer på lærekandidatfronten i 2021. Ved inngangen av året hadde vi to lærekandidater i logistikkfaget. Ved utgangen av året hadde vi fire kandidater i logistikk- og en i transportfag. Disse får nå tett og god oppfølging av den nye koordinatoren for lærekandidater som kom i hus i august.

Resultatet av å ha egen ansatt med fokus på spesialundervisning i bedrift, er at den faglige oppfølgingen er blitt markant bedre. Arbeidet med å skape samhold og samarbeid internt i gruppa har fått ny giv.

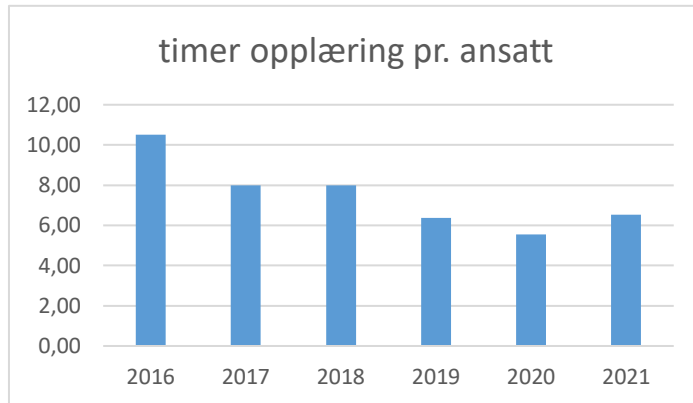
Lærekandidatene er blitt en del av servicegruppa. Der utøves det service innen både logistikk og transportoppgaver. Tempo på dekkskift føyk i været i høst, og transportoppgaver blir utført raskt innimellom arbeidet

med å dokumentere egen læring. I tillegg bemanner lærekandidatene på omgang en egen «logistikk-telefon» hvor små og store logistikk-oppdrag internt på huset blir mottatt og utført.

Vi har det siste året fått mye skryt for både servicegruppa og lærekandidatene. For eksempel skryter Drammen kommunes servicekontor av oss, og sier at lærekandidatene våre er deres «favoritt-problemløser»! Vi får stadige henvendelser om å hjelpe dem med flytting, bæring, pakking og enkle transportoppdrag. I våres fikk også lærekandidatene oppdraget fra Svelvik Handelstandsforening med å ta ned vinterlysene fra trærne i Storgaten. En gyllen anledning til å forsøke seg på å kjøre lift, og å snakke om HMS.



Fagutvikling og deling av kompetanse

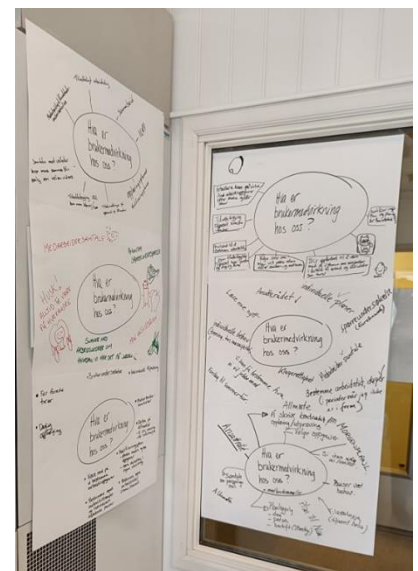


Kompetanseheving er viktig for alle, også de ordinært ansatte. I 2021 har det vært utfordrende å gjennomføre kompetanseplanen. Mye har blitt avlyst. Ansatte har uansett vært flinke til å gjennomføre det som har vært mulig, og har i tillegg vært med på en del frokostmøter og andre elektronisk gjennomførbare kompetansehevende tiltak som har dukket opp i løpet av året. Det har i snitt blitt gjennomført 6,52 opplæringsdager pr. ansatt i

2021 som er en liten økning fra det mer normale året 2019.

Grunnet Korona-situasjonen – hvor samlinger med arbeidstakerne/deltakerne ikke var mulig, måtte planen for fagutviklingen tilknyttet bedriftens nye strategiplan endres noe. Heldigvis har det vært rom for noen fysiske samlinger slik at vi har fått jobbet med noen av målene. Som for eksempel fellesmøte med fokus på brukermedvirkning med utarbeidelse av tankekart.

Individuelt har alle arbeidstakere i VTA hatt egne, individuelle kvalifiseringsplaner for økt kompetanse, rullering og variasjon knyttet hovedsakelig opp mot arbeidsoppgavene på huset. Arbeidstakere har lært mer om bruk av elektriske håndverktøy, logistikk, HMS, industriell produksjon, salg og service. Alt dette ble bekreftet i resultatene fra medarbeider-undersøkelsen gjennomført i slutten av oktober, hvor arbeidstakernes resultater økte merkbart i forhold til fokus på egen opplæring.



Det økte antallet lærekandidater har også ført til et større faglig fokus, både i forhold til spesifikke fagområdene men også om det mer generelle rundt å tilegne seg arbeidslivskompetanse. For eksempel er det gjennomført faste opplæringsdager for kjøring av truck og dokumentasjon av egen opplæring i tillegg til terping på fravær rutiner og innstempeling.

Svelvik Produkter har vært representert både i erfaringsgruppen til OK Vekst, samarbeidet med de andre, lokale vekstbedriftene i forbindelse med stand på næringslivsdagene (Innsikt 21) og deltatt på faglige samlinger både lokalt og i ASVLs regi. I tillegg har daglig leder sittet i Ressursgruppe Svelvik i regi av Drammen Næringsforening, samarbeidet med Universitetet i Sør-Øst Norge og blitt valgt inn i sentralstyret til vår arbeidsgiverorganisasjon ASVL.

Tverrfaglig samarbeid

Det å ha gode samarbeidspartnere er alfa og omega for gode resultater. I løpet av 2021 har det mest synlige, tverrfaglige samarbeidet blitt gjort sammen med de andre vekst-bedriftene i Drammen og Lier. Med økonomisk støtte fra Drammen Works (i regi av Næringsforeningen i Drammensregionen) lagde vi en film om viktigheten av å ha et arbeid å gå til, filmet og klippet av Tibe Markedsføring. Filmen ble brukt når vi hadde felles stand



på Innsikt 21, Næringsforeningens næringslivsdager, og er brukt i den enkelte bedrifts hjemmesider og facebook-kampanjer.

I tillegg har vi hatt god hjelp og tett samarbeid med mange, flotte arbeidsgivere. Når 45% av deltakerne i AFT og 100% i aktivitetsplikt har kommet seg ut i fast arbeid eller utdanning er dette frukter som kommer av det gode samarbeidet veilederne har med lokale arbeidsgiver (i hele «nye» Drammen) og det store nettverket bedriftens ansatte har å lene seg på.

I tillegg til ordinært arbeidsliv har vi hatt god kontakt og godt samarbeid med mange stiftelser, privatpersoner, kommunale-, fylkeskommunale og statlige instanser i løpet av året. Slik som:



Område	Avdeling/enhet
Psykisk Helse	Kommunal førstelinjetjeneste DPS Drammen – psykisk andrelinjetjeneste Vestre Viken Helseforetak, seksjon for utviklingshemming og autisme (Blakstad)
Legestanden	Fastleger, fysioterapi, tannleger m.v. Bedriftshelsetjeneste (Anonova)
Offentlige (kommunale tjenester)	Barnevernet Økonomiveiledning Boveiledningskontoret Boenhetene Politiet Brannvesen
Utdanningsinstitusjoner	Sande Videregående skole Lier Videregående skole Åssiden Videregående skole Universitetet i Sør-Øst-Norge, Campus Drammen
Næringslivet	Individuelle arbeidsgivere i Drammen og Sande Vekstbedrifter i Drammensregionen div. andre tiltaksarrangører i Drammensregionen Drammen Næringsforening Ressursgruppe Svelvik Svelvik Handelstandsforening

Medbestemmelse og tilbakemeldinger

Å få og gi tilbakemeldinger på det arbeidet som utføres, arbeidssituasjonen og arbeidsmiljøet er viktig arbeidslivskompetanse. Det er også ferskvare som det hele tiden må trenes på. I vår bedrift gjøres dette i form av jevnlig uformelle samtaler og oppfølging, strukturerte medarbeidersamtaler, samt jevnlig oppfølging og planer på individnivå (både ordinært ansatte og arbeidstakere i tiltak). Samtidig som det legges til rette og oppfordres til deltakelse på bedriftsnivå.



Det foreligger en plan for seks allmøter i året for samtlige tilknyttet huset (dessverre kun 4 møter i 2021), personalmøter (11 stk/år), og strategi- og planleggingssamlinger (2 stk/år) hvor den enkelte selv kan komme med innspill og bidra til felles mål. I tillegg er de ansatte representert i flere offisielle fora:



- **Ansattrådet:**
Fire arbeidstakere i VTA møter daglig leder hvert kvartal og kommer med råd til sistnevnte i saker som omhandler de ansatte. Rådet gir også spontane tilbakemeldinger fra saker som de er opptatt av.
- **Tillitsvalgtmøte:**
Tillitsvalgt fra klubben og verneombud har kvartalsvis, faste møter med daglig leder. Her blir det delt informasjon og diskutert utfordringer i drift og oppfølging av de ansatte. Første halvår av 2021 var de tillitsvalgte en del av krisestaben, som besto av de tillitsvalgte og hele ledergruppen. Krisestaben ble avviklet i mai 2021.
- **Styrerepresentasjon:**
Det blir hvert andre år valgt en representant og en vara til bedriftens styre av alle de ansatte. Inneværende periode utløper våren 2022. Da nåværende representant trakk seg i løpet av høsten 2021, er det Tor Harald Skjærsvold, valgt som vara, som sitter som styrerepresentant frem til nytt valg blir gjennomført.

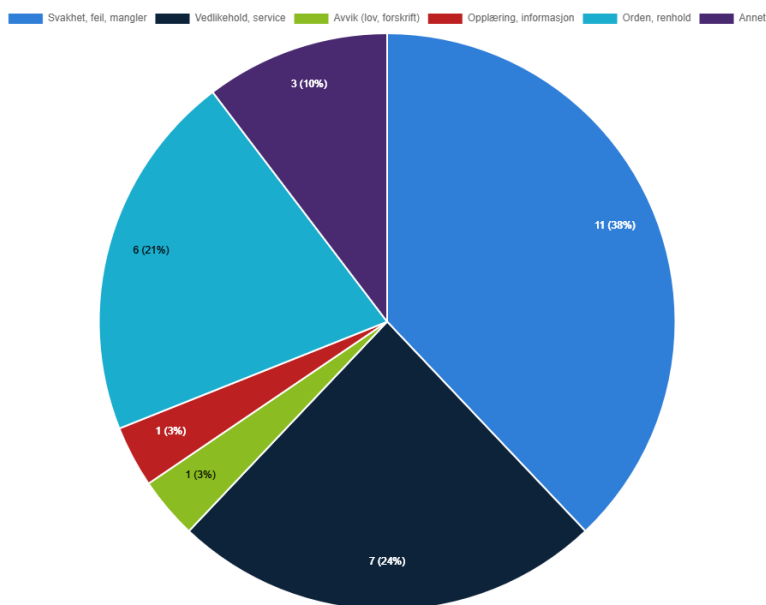
Kvalitet

Kvalitativt godt arbeid står som en viktig pilar for det arbeidet vi utfører, både for oppdragsgivere og for det enkelte menneske. Det har derfor vært et uttalt mål i strategiplanen å arbeide mer med avviksarbeid for å kunne finne og forbedre de små og store utfordringene som påvirker vår kvalitet i det daglige.

Avviksarbeid

I 2021 har vi hatt overgang til nytt HMS-system for å få litt mer hjelp i vårt arbeid med forbedringsarbeid. Dette har gitt en ny giv og større fokus på avviksarbeidet. Foruten de avvik registrert opp mot NAV (se statistikk side 5), ble det i 2021 registrert 29 avvik, hvor av 7 av disse fremdeles blir jobbet med. Spesielt har det å få avdekket avvik på området vedlikehold/service (mørkeblå) vært et fokus.

I løpet av 2021 produserte vi 353.918 komponenter for OSO Hotwater. I TQL-systemet deres er vi registrert med 6 hendelser. En observasjon, fire leverandøravvik og ett avvik. Sett opp mot antall komponenter utgjør dette et produksjonsavvik på 0,1%.



Godkjent tiltaksarrangør

Mai 2021 fikk vi bekreftet at NAVs regodkjenning av Svelvik Produkter som tiltaksleverandør var gjennomført. Bedriften var med det godkjent som tilbyder av tiltak for ytterligere fire år. Bekreftelse ble mottatt og høytidelig hengt opp i inngangspartiet ved resepsjonen - synlig for alle som vil se!

«Svelvik Produkter tilfredsstiller alle kravene i EQUASS-standarden, og de jobber målrettet med kontinuerlig forbedringsarbeid».

-Pål Dokken

Equass

I 2021 var vårt fokus på kvalitetssikring enda litt mer spisset. I juni ble vi godkjent for ytterligere tre nye år som Equass-bedrift av revisor Pål Dokken.

Revisor ga bedriften poeng på totalt ti forskjellige områder. For revisjonen i 2021 fikk vi totalt 47,7 poeng. En økning på 5,08 poeng fra 2018.

Anonyme undersøkelser

Det blir årlig gjennomført tilfredshetsundersøkelser opp mot deltakere i alle tiltak, ansatte og samarbeidspartnere (hovedsakelig veiledere hos NAV). Da vår tidligere leverandør for disse tjenestene avsluttet sitt tilbud midt i året ble det gjort en overgang til nytt kartleggingsverktøy. Til tross for disse endringene fikk vi godt med tilbakemeldinger, og kan dermed videreføre vår statistikk fra tidligere år:



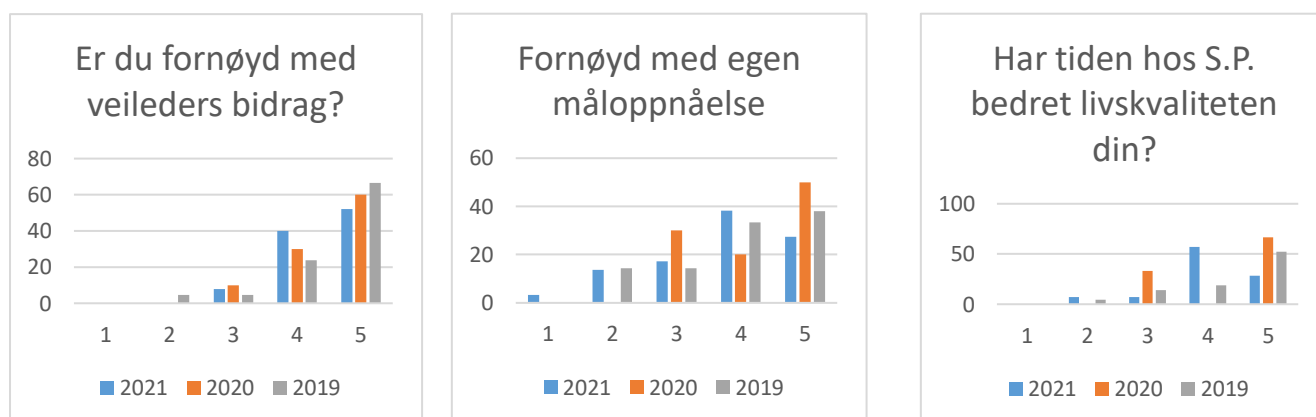
Tilbakemelding fra ansatte i NAV

Synes du at Svelvik Produkter, på en skala fra 1 (ikke i det hele tatt) til 6 (i svært stor grad):



Det var rekordhøy svarprosent hos NAV i år, med 12 som gjennomførte undersøkelsen og et par som avsto da de ikke hadde samarbeidet med oss i år. Resultatene fra den årlige tilfredshetsundersøkelsen viser at de ansatte hos NAV generelt sett er godt fornøyd med samarbeidet. Det skåres høyt (blå søyle) på alle spørsmål i år som tidligere år. I forhold til involvering av brukerne er tilbakemeldingene hovedsakelig fordelt mellom nivå 5 og 6 (totalt 83%), noe vi generelt sett er meget godt fornøyd med – men som også viser at dette er et område vi aldri kan slutte å jobbe med. Merk, for ordens skyld, at resultatene fra 2019 var fra NAV Svelvik, mens 2020 og 2021 er resultater fra NAV Drammen.

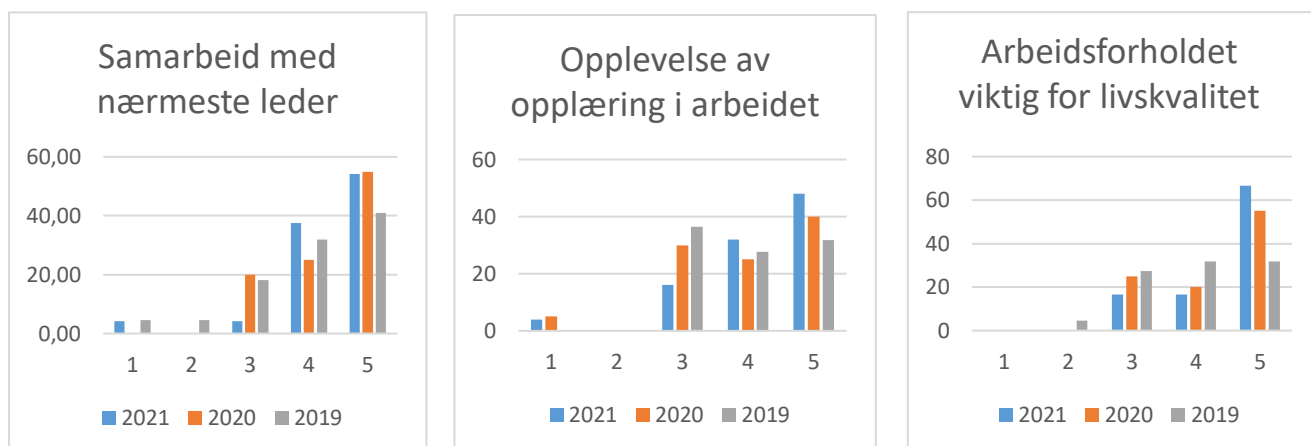
Tilbakemelding fra deltakere som avsluttet Arbeidsforberedende trening (AFT) i 2021:



Arbeidssøkerne som deltar i AFT er i utgangspunktet henvist fra NAV for å få avklart sin arbeidsevne, og setter sammen med både saksbehandler hos NAV og veileder hos Svelvik Produkter spesifikke mål for tilknytningsperioden. Resultatene har stort sett vært like de siste åra. I år ser vi derimot en mye større spredning på resultatene rundt fornøydhet med egen måloppnåelse. Til tross for relativt gode sluttresultater for deltakerne, viser undersøkelsen at mange deltakere nok skulle sett at ting hadde gått litt annerledes. Det kan bare spekuleres på hvilken grad samfunnets nedlukking i forbindelse med korona-epidemien har vært utslagsgivende for disse resultatene, da vi ser samme tendens i forhold til den enkeltes syn på egen livskvalitet.

Tilbakemelding fra ansatte i Varig Tilrettelagt arbeid (VTA) og lærekandidatordningen

På en skala fra 1 (lavest) til 5 (høyest), rapportert i prosent, hvordan er:



Disse tilbakemeldingene viser det vi så helt tydelig under den første korona-nedstengingen i 2020. Nemlig at det å ha et arbeidsforhold å gå til er svært viktig for følelse av livskvalitet for de aller fleste av våre ansatte, og at de i denne perioden har fått større innsikt i akkurat det.



De ytrer stolthet over det arbeidet de utfører og er tilfreds med samarbeidet med de ordinært ansatte. Tilsvarende også et økt fokus på innholdet av arbeidsdagen ved at resultatene for opplevelsen av å få opplæring i arbeidet også har økt. Dette kan også være et resultat av at vi har fått flere lærekandidater.



Yrkesstoltheten til de ansatte i VTA er svært høy – noe som også bildene (inkludert bilder på side 8, 10 og 11) tatt av Drammen kommunes fotograf gjenspeiler. Disse bildene skal bl.a. brukes til å pryde årsrapporten til kommunen – og det er vi jo stolte av!



Bærekraft

I bedriftens nye strategiplan for perioden 2021-2024 satte vi som mål at vi skulle være en bedrift for alle som ønsket å jobbe, i et globalt, nasjonalt, regionalt og lokalt perspektiv. På det nasjonale nivå skulle vi bidra til å nå FNs bærekraftsmål. Spesifikt mål 4 (god utdanning), mål 8 (anstendig arbeid og økonomisk vekst), mål 11 (bærekraftige byer og lokalsamfunn), nr. 12 (ansvarlig forbruk og produksjon) og nr. 13 (stoppe klimaendringene).

Bærekraftsmål nummer fire har vært hovedprioriteringer siste år. Det å utarbeide et system for tilrettelagt opplæring i bedrift er en viktig pilar for å gi alle en god utdanning uansett forutsetning, helse, mobilitet og bakgrunn. Lærekandidatene får en dokumentert fagopplæring som kan komme samfunnet til nytte i løpet av deres arbeidskarriere. En karriere som igjen gir dem mulighet til et anstendig arbeid. Anstendig arbeid har også med tilhørighet og anerkjennelse å gjøre. På personalsiden har vi dette året jobbet med medarbeiderskap i samarbeid med bedriftshelsetjenesten Avonova. Koronarestriksjonene fra regjeringens side har tæret på både ansatte på pålagt hjemmekontor og ansatte med pålegg om fysisk oppmøte. Rutiner har måtte endres på, og sosiale settinger har vært redusert til et minimum for alle. Heldigvis fikk vi til en liten museumstur til Tønsberg i sommer for alle ansatte, og en strategi- og budsjettssamling på hotell med de ordinært ansatte på høsten for å få litt mere «lim» på plass.

Svelvik Produkter er en relativt stor arbeidsgiver i en av Drammens ytre bydeler. Det er viktig for oss å være med på å gi folk arbeid lokalt. At vi kan være med å bygge Svelvik som et godt sted å bo og hvor vi er med på å utnytte de ressursene som Svelvik-samfunnet har. Derfor er vi representert i Ressursgruppa for Svelvik og i Handelstandsforeningen.

For å få en bedre oversikt over HMS arbeidet vårt, byttet vi HMS system i starten av året. Det er siden dette jobbet aktivt med både avvik og risikovurderinger. Dette som et ledd i å gjennomføre en mest mulig ansvarlig produksjon både i forhold til arbeidsforhold, økonomi, miljø og helse. Som en konsekvens av dette har det blitt gjennomført flere endringer og ombygginger på huset. Det er anskaffet mer ergonomisk og tilpassede arbeidsstasjoner både når det gjelder møbler og utstyr, og det er gjort oppgraderinger på huset. Gamle reoler på kaldtlageret er byttet, lyskvaliteten i produksjonslokalene er forbedret ved å bytte ut til ny og mer miljøvennlig belysning, flere kontorarealer er utvidet og oppgradert og takrenner og snøfangere er oppgradert. I samarbeid med Drammen Takstsenter ble det gjort en komplett gjennomgang av bedriftens eiendomsmasse i forhold til vedlikehold- og oppgraderingsbehov som vi vil basere vårt videre arbeid på.

Denne totalgjennomgangen av bygningsmassen har også vært en del av vårt bidrag til bærekraftsmål 13. Vi jobber med å minske bedriftens klimafotavtrykk. Hovedsakelig ved å sørge for rene, ryddige og godt organiserte arbeidsstasjoner godt tilpasset den enkelte. For hele bedriften fokuserer vi på å benytte oss av miljøvennlige stoffer og få en mest mulig miljøvennlig produksjon. Derfor har vi forsvarlig kastet skrot og rot, endret produksjon for å hindre utslipp til Svelvikstrømmen, redusert bruk av helsefarlige stoffer og gjort tiltak for å minske energitap.

Selv om det ikke er et av våre uttalte mål føler vi også at vi bidrar til bærekraftsmål 17 (samarbeid for å nå målene) med vårt samarbeid med søsterbedriftene i distriktet, handelsforeningen, opplæringsinstitusjoner, kommunen, fylket, NAV, arbeidsgiverorganisasjonen og OK-Vekst (opplæringskontor).



Økonomiske resultater



Med økt produksjonsmengde til OSO og godt med arbeidsoppdrag ellers, har inntjeningen til bedriften i 2021 vært bedre enn budsjettert. Dette har gjort at vi har kunnet bruke mye penger både til å oppgradere huset i henhold til rapporten fra Drammen Takstsenter, samt at vi har kunnet være i forkant med å lage gode, nye lokaler for et kommende samarbeid.

Den store tilbakebetalingen fra NAV for de sykmeldte har i all hovedsak vært brukt til å kjøpe inn vikartjenester for å ikke slite for mye på de gjenværende ordinært ansatte. Dessverre har det planlagte innkjøpet av ny varebil, samt oppgradering av lokalene som tidligere var jobbfukt og som neste år skal bli et lager for en nettbutikk blitt forsinket, og således ikke gjennomført før utgangen av 2021, noe som gjør at vi også i år går ut av året med et større overskudd enn planlagt, og noen store regninger overført til neste år.

Det har vært et mål i inneværende strategiperiode (21-24) å få 5 samtidige lærekandidater. At vi skulle nå dette målet allerede i 2021 bidrar også til overskuddet, da det ikke var budsjettert med tilsvarende inntjening både i forhold til tilskudd og den arbeidsinnsatsen de har lagt for en dag. Da vi flere store utgifter blir overført til neste år, blir Svelvik Produkters overskudd for 2021 på ca. 1 million kroner.

Den store inntjeningen i 2021 sammen med tidligere oppsparte midler gjør at vi kan konkludere med at økonomien til Svelvik Produkter alt i alt er svært god. Dette gjør av vi fortsatt kan følge opp den investeringsplanen som er vedtatt, og gjøre jevnlig utbedringer og vedlikehold på eiendomsmassen vår.



Foto: Karl Ture Sagen

Sluttord

En gang i tiden var det noen driftige folk som startet tekstilindustri på Berger, og papirfabrikk i Svelvik. Den gang ble kaiområdet hvor vi holder til nå, brukt til å ta imot skip som kom for å levere råvarer og hente varer. Stødige pilarer som utgangspunkt for kaianlegget sørget for at det lot seg gjøre. Nå er det vi i Svelvik Produkter som er pilaren her ved Svelvikstrømmen. Kaia brukes fremdeles til å ta imot råvarer og få ut produkter – men nå per trailer.

Vi mener vi har våre ord i behold når vi sier at vi er en solid, forankret produksjonsbedrift. Akkurat som veveri og papirfabrikk var hjørnesteinsvirksomheter tilbake i vår historie – mener vi at vi er en slags hjørnesteinsbedrift i Svelvik i dag. Uansett storm eller stille, bidrar vi hver eneste dag til at Svelvik er en del av den store verden når vi bidrar til FNs bærekraftsmål. Vi produserer etterspurte tjenester og varer, i tillegg til å legge til rette for at alle som vil skal få utnyttet sin arbeidskapasitet, og således bidra i lokalsamfunnet.

Denne stødige forankringen har vi i løpet av 2021 fått bekreftet både gjennom årets kvalitetsgjennomganger og våre samarbeidspartnere. Vi har gode venner å gjøre samarbeidsprosjekter med og flotte ansatte som bidrar til å støtte flere ut i meningsfylt arbeid. Dette samtidig som vi har flittige hender som produserer det vi har lovet til rett tid og med rett kvalitet.

Neste år fyller vi 30 år. Om vi kommer til å bestå like lenge som fabrikkbygningene på Berger eller kaia utenfor våre lokaler vites ikke – men uansett hva som skjer her nede på kaia i fremtiden – så er vi med og klar. Vår pilar er godt forankret!

Svelvik, 20. januar 2022

Tonje Solstad
daglig leder