

Årsrapport



Dokumentet er signert digitalt av:

- Endsjø, John Sigvart (08.09.1946), 28.02.2023
- Ebbestad, Håvard Selby (05.03.1959), 20.02.2023
- Furru, Bente Naasen (07.03.1960), 01.03.2023
- Ugstad, Øyvind (16.10.1980), 01.03.2023
- Hansen, Maria Susanne (15.01.1968), 20.02.2023

Forseglet av



Posten Norge



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
Daglig leder: Tonje Solstad

Aksjonærandel: 100%
Honorar: 69.396,-
Årslønn: 917.892,-

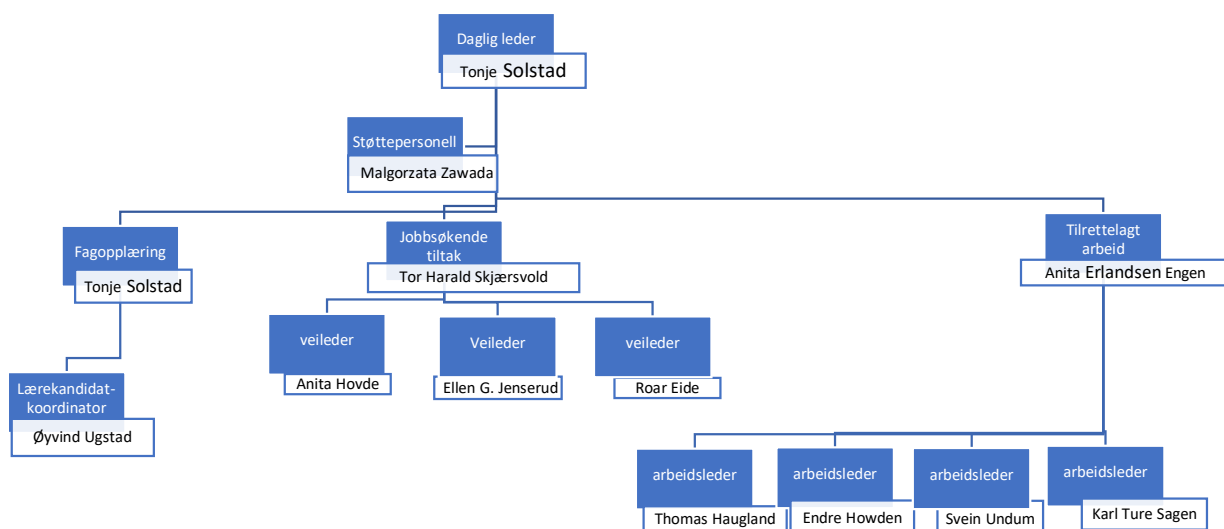
Kvalitetssikring: eQuass

Resertifisering: 21.06.2024

Organisasjonskart:

- Endsjø, John Sigvart (08.09.1946), 28.02.2023
- Ebbestad, Håvard Selby (05.03.1959), 20.02.2023
- Furru, Bente Naasen (07.03.1960), 01.03.2023
- Ugstad, Øyvind (16.10.1980), 01.03.2023
- Hansen, Maria Susanne (15.01.1968), 20.02.2023





Ansatte



En arbeidsleder sa opp i 2022, og ble erstattet etter en søknadsrunde hvor vi mottok mer enn 50 søknader til den ledige stillingen.

Ut over dette er staben svært stabil. Gjennomsnittsalder for de ordinært ansatte er 55 år,

Navn	Tittel	Ansvarsområde	%
Tonje Solstad	Daglig leder	Daglig og strategisk drift GDPR og kvalitetssikring personalansvar	100
Tor H. Skjærvold	Attførings-ansvarlig (nestleder)	Medlem ledergruppa/adm. Ansvarlig AFT Koordinator aktivitetsplikt	100
Ellen G. Jenserud	Veileder	AFT FIA, sosiale arrangement	100
Roar Eide	Veileder	AFT Ansvarlig intern IKT tillitsvalgt	100
Anita Hovde	Veileder	AFT markedsføringsgruppa	60
Anita Erlandsen Engen	Avdelingsleder	Medlem ledergruppa Ansvarlig VTA, HMS-ansvar	80
Thomas Haugland	Arbeidsleder	VTA Ansvarlig leieproduksjon Verneombud	100
Endre Howden	Arbeidsleder	VTA Ansvarlig servicegruppa	100
Karl Ture Sagen	Arbeidsleder	VTA Ansvarlig nettbutikk/lager	100
Øyvind Ugstad	Koordinator lærekandidater	Oppfølging av lærekandidater inkl. inntak og markedsføring	100
Malgorzata Zawada	Produksjons-assistent	Renhold Økonomimedarbeider Forefallende prod.oppgaver	50+



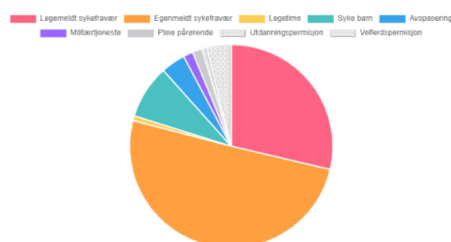
fordelt 50-50% på kjønnene.

Oversikt over ansattes dokumenterte kompetanse:

Kompetanse	Div. info
Fagbrev/ Svennebrev	Reproteknikk, logistikk, motormekanikk, hestefag, tømmer, fotograf
Universitet/ høyskole	Bedriftspedagogikk, førskolelærer, adm.- og ledelse, karriereveiledning, psykiatrisk hjelpepleier, spesialpedagogikk, miljø- og ressursgeologi, 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 lære kandidater
Relevante kurs	GDPR, autisme, rusproblematikk, praktisk ledelse, psykiatri og arbeid, lærebedrift, arbeidslederskolen, yrkessjåførkurs, hjertestarter, brannvern, videoredigering, faglig leder kurs, instruktørkurs lære kandidater.
Relevant kompetanse	Drift av enkeltmannsforetak, styrer/barnehageledelse, pleiemedhjelper, kommunikasjon og presentasjon, frilansvirksomhet, vikarlærer, transportør, bussjåfør, redaksjonelt arbeid, vernearbeid, organisasjonsledelse, digital markedsføring, SOME, foto, sensor hestefag, logistikk

Trivsel og sykefravær

Til tross for at det har vært et år preget av flere runder med influensa, forkjølelse og Covid, og en lav terskel for å holde seg hjemme ved behov, har sykefraværstatistikken vist seg stabil.



Sykefraværet for alle ansatte har inneværende år vært 9% (fordelt på ordinært ansatte: 3,67% (kakediagram), tilrettelagte ansatte (VTA, og LK): 14,3% (skjema)). Det er størst variasjon på fraværet hos ordinært ansatte, hvor egenmelding (gult) og syke barn (rosa) har den største prosentdelen. Fraværet hos tilrettelagt ansatte er jevnt fordelt på menn og kvinner og som oftest basert på deres underliggende helseutfordringer.

- Endsjø, John Sigvart (08.09.1946), 28.02.2023
- Ebbestad, Håvard Selby (05.03.1959), 20.02.2023
- Furru, Bente Naasen (07.03.1960), 01.03.2023
- Ugstad, Øyvind (16.10.1980), 01.03.2023
- Hansen, Maria Susanne (15.01.1968), 20.02.2023

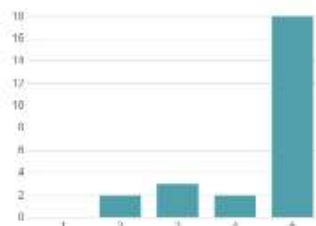


2. Hvordan trives du ved Svelvik Produkter?

Like netværk

Q: Smått

4.44
Gjennomsnittlig vurdering



Svelvik Produkter gjennomfører årlig medarbeiderundersøkelse hvor de ansatte blir spurt om i hvilken grad de trives med å jobbe ved bedriften. I 2022 svarte de ansatte i tilrettelagt arbeid 4,44. (På en skala fra ikke i det hele tatt (1) til meget godt (5)).

Ut ifra dette resultatet konkluderer vi med at trivselen er høy. Dette håper vi at kommer av en passe dose med relevante arbeidsoppgaver og tilrettelagt opplæring krydret med sosiale aktiviteter.

				SYKEFRAVÆR							ANNET FRAVÆR				Sum fravær
		Mulige dv	Faktiske dv	1-3 dager		4 dager til 16 dager		Mer enn 16 dager		Sykefr. i % av mulige dv	Andre typer permisjon		Skoft		
				Ant. tilfelle	Ant. dager	Ant. tilfelle	Ant. dager	Ant. tilfelle	Ant. dager		Ant. tilfelle	Ant. dager	Ant. tilfelle	Ant. dager	
Jobbsøkere	menn	4643,6	4 090,7	49	69,9	24	129,0	3	133,0	7,1 %	41	159,0	22	62,0	552,9
	kvinner	2024,0	1 840,0	58	77,0	12	54,0	1	14,0	7,2 %	20	37,0	2	2,0	184,0

I 2022 feiret bedriften sitt 30-årsjubileum med flere aktiviteter. I juni ble det arrangert bryggefest med grillmat, underholdning fra lokale artister, kake, tale fra ordføreren, og utdeling av Norges Vels medalje til Terje Haugland for lang og tro tjeneste. Han har arbeidet ved bedriften like lenge som bedriften har eksistert. Jubileet ble avsluttet med tur med Kiel-ferga i september, med fagsamlinger, god mat, sosialt samhold, utfordring på tysk-kunnskaper og yatzy-turnering!



Tiltaksoversikt

Tiltak	Plasser	Inntak 2022	Avsluttet 2022	Faktisk årsverk	Tildelt økonomisk ramme, NAV, kommune, OKVekst	Ansatte pr. tiltak
AFT	17	30	28*		3.778.080,-	2,8
Aktivitetsplikt	8	0	0		694.032,-	0,8
VTA	22	1	3	18,43	3.927.792,-	5,8
Lærekandidat	5	1	1		742.960,-	1

*Gjennomstrømningstiden i AFT-tiltaket var i 2022: 6,7 måneder.

2022	Totalt i tiltak	Ekstern arbeidstrening	Div. info
AFT	45	21	= 47%
Aktivitetsplikt	0	0	
VTA	26	9	= 35%. Prosjektarbeid, og faste praksisdager over en periode. Ingen har sluttet for å gå over i ordinært arbeid.



Lærekandidater	6	3	= 50%.
----------------	---	---	--------

Resultater av tiltaksarbeidet

Tiltak	Aktive løsninger							Passive løsninger	
	Arbeid/utdanning					Annet aktiv			
	Arb.	m/ lønns-tilskudd	Arb/trygd komb.	Arb. m/ uføretrygd	Utd.	Annet tiltak	Annet	Søker uførestønad	Startet aldri
AFT	10,7%	18 %		3,5%	10,7%	28,6%		25%	3,5%
Akt.plikt									
Tiltak	Antall avsluttet		Innsendte rapporter		Evt. Avvik*		Innsendte sluttrapporter		Evt. Avvik
AFT	28 stk		100%		6*		100%		2*

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

I AFT har 43% av de som har blitt avsluttet i 2022 sluttet grunnet avtale om ordinært arbeid eller utdanning, og totalt 72% av de som har sluttet er avsluttet til såkalte aktive sluttårsaker (som bringer dem nærmere deres mål). Dette er fantastisk hyggelig for de som har nådd målene sine og ikke minst for alle oss ansatte ved Svelvik Produkter AS som har vært en del av tiltaksløpet til den enkelte.

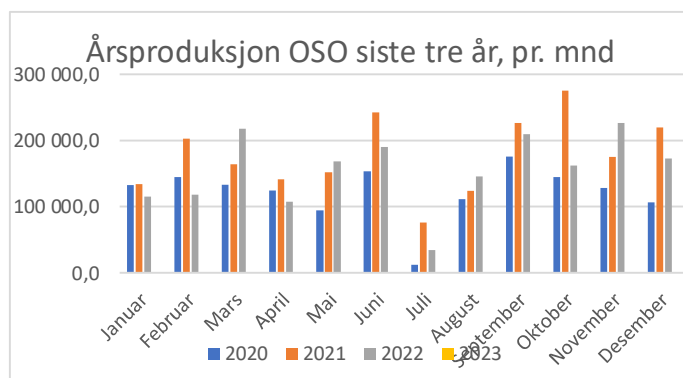


Vi har et godt samarbeid med flere bedrifter i vår region som nesten alltid svarer ja når vi spør om å få til et samarbeid når VTAere signaliserer at de ønsker å prøve seg eksternt. Det samme gjelder for deltakerne i AFT som ofte går direkte ut i praksis. Vi har samarbeidet med arbeidsgivere fra Horten i sør til Øvre Eiker i Nord.

En lærekandidat avsluttet sitt læringsløp i 2022. Hen fikk kompetansebevis innen logistikkfaget og arbeider nå i en Drammensbedrift.

Interne arbeidsoppgaver

Leieproduksjon



Vi har og har hatt et godt samarbeid med OSO Hotwater i over 20 år. OSO er pr. i dag vår største oppdragsgiver i leieproduksjonen. I 2022 har vi produsert nesten 234-tusen enheter for dem. Dette tilsvarer et produksjonssnitt på ca. 155-tusen kroner i måneden. Det er litt bak det vi hadde i 2021, men er absolutt ett av våre topp-år. Det kan vi ikke minst se på

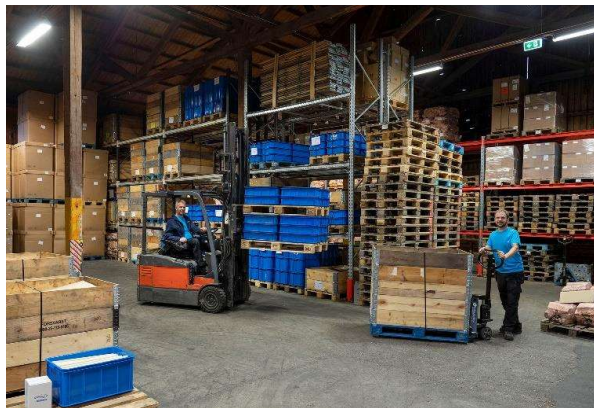


mengden med varer som går ut og råvarer som kommer inn. To dager i uken, gjennom hele året, kommer en trailer med henger som henter ferdigvarer og leverer råvarer til oss.

Vi har hatt mange fine oppgaver for OSO i 2022. Det har vært et bredt spekter av oppgaver som går fra de som er forholdsvis enkle å utføre til de mer kompliserte og krevende monteringsoppgaver. Alle bidrar til økt kompetanse hos arbeidstakerne, som er i tråd med den enkeltes kvalifiseringsplaner. Vi ser at mange har hatt stor vekst/egenutvikling og økt opplevelse av mestring i utførelsen av disse.

Det er spesielt hyggelig at vi opplever å stadig få forespørsel om vi kan utføre andre/nye oppgaver. Inneværende år har vi bl.a. fått nye pakkeoppdrag og nye termostattsett, i tillegg til diverse omgjøringer av termostattsett som har fått nye koblingsstykker og nye ledninger. Dette har krevd tilrettelegging fra arbeidsledere, med utforming av nye maler eller endringer på eksisterende monteringsmaler, som igjen gir gode arbeidsoppgaver når denne jobben er gjort.

Verdenssituasjonen har også påvirket vårt hjørne av verden dette året. I 2022 har vi hatt perioder hvor vi har manglet komponenter/deler til produksjonen. Dette skyldes bl.a. etterdønninger av Corona-epidemien og krigen i Europa. Vi har derfor hatt perioder hvor det har vært lite å gjøre for OSO. Når vi så har fått komponentene vi har manglet så har vi «lagt oss i selen» for å klare forholdsvis korte leveringsfrister. Dette har vi fått tilbakemelding fra oppdragsgiver om at de er veldig fornøyd med.



Vi har sett en liten trend hvor det er blitt mindre av de veldig enkle oppgavene, og mer av de kompliserte som krever mer av den som monterer dette. Like vel er det veldig motiverende for oss å se at flere klarer disse oppgavene. I tillegg har det dryppet litt transportoppgaver på lærekandidatene, da vi har hentet en del råvarer hos OSO utenfor de faste leveringstidene for å raskest mulig få produksjonen i gang.

Servicegruppa

Servicegruppa er en gruppe som har arbeidstilbud av det litt mer fysiske slaget.

Arbeidsoppgavene varierer fra oppgaver som utføres i bedriftens lokaler til de som må gjøres ute hos kunden. Gruppa er ansvarlig for vask og dekkskift av kommunale biler (hovedsakelig



hjemmetjenesten i Svelvik) som gjøres kombinert hos oss og i vaskehallen til Shell. Vedproduksjonen gjøres på utsiden av bedriften slik at veden kan legges til tørk på vårt lager. Vi jobber også gjerne eksternt. Ute hos privatkunder utfører vi gress- og hekkeklipping, og diverse logistikkoppdrag for kommunen og bedrifter i nabolaget. Som kjøreoppdrag for BUA og tømning av containere for en bedriftsnabo som importerer varer fra Østen.

Nytt av året er arbeidet med å få på plass et lager for nettbutikk for Skogholt Yrkesbekledning i det lokalet hvor vi tidligere pakket jobbfukt. Det har tatt tid og krefter å få lageret bygget opp. Etter at grunnarbeidene har vært fullført har dette vært gode logistikkoppgaver når varer skulle hentes, reoler monteres og et logistikksystem lages og utprøves.



I 2022 har servicegruppa doblet sin omsetning fra tidligere år. Dette har hovedsakelig vært grunnet den økende omsetningen etter ved. Aldri før har vi opplevd å komme tilbake fra sommerferie bare for å finne at bestillingssystemet vårt har gått i stå og all ved utsolgt.

Spesialundervisning i bedrift: Lærekandidater

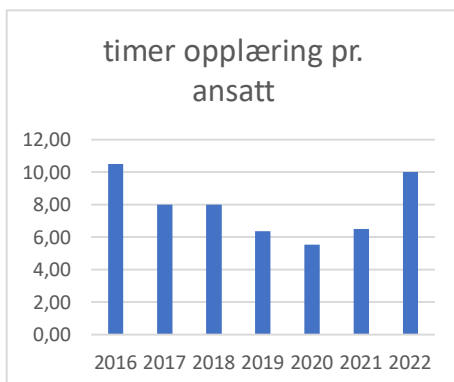
Det har skjedd mye spennende på lærekandidatfronten i 2022. Ved inngangen av året hadde vi fem lærekandidater og det var et stort øyeblikk for bedriften da én av disse gikk opp til kompetanseprøven i mai, og besto denne med glans. Dette året har vi også fått inn en ny lærekandidat og vi har flere søkere til neste «skoleår». Lærekandidatene er en sammensveiset gjeng som starter dagen med felles morgenmøte hvor vi gjennomgår dagens oppgaver, planlegger og diskuterer. Det er viktig, både i forhold til læringen og de nye læreplanene, at lærekandidatene i størst mulig grad selv deltar i eget planleggings- og evalueringsarbeid. Dette vektlegges her på Svelvik Produkter. Vi jobber mye sammen, da dette er gunstig både for læringen og for det sosiale. Trivsel på jobb settes høyt.

Lærekandidatene er i år en mer sammensatt gruppe enn i fjor. Noen trives med å gjøre logistikk-, data- og montasjeoppgaver, mens andre ønsker å være mer ute og gjøre grøntarbeid, flytte- og transportoppdrag, samt oppgaver innenfor logistikk, oppussing og daglig drift. Av oppgavene vi har gjennomført i år kan vi nevne oppsett av telt og festivalområde for Svelvikdagen, klargjøring og oppstart av nettbutikkklager, flytte- og ryddeoppdrag for Drammen kommune, Svelvik folkebibliotek, BUA og privatpersoner, samt et bredt utvalg logistikk- og transportoppgaver, både internt og eksternt. Vi er stolte over å kunne tilby et så bredt spekter av oppgaver inn i denne opplæringsarenaen, og at våre oppdragsgivere er fornøyde og velger oss igjen.



Fagutvikling og deling av kompetanse

Opplæring pr. ansatt.



De ordinært ansatte har i løpet av inneværende år gjennomført 10 dager med opplæring og kompetansehevede tiltak. En stor økning fra de foregående to årene.

Nestleder og daglig leder har gått på et lederprogram med totalt 6 samlinger (5 av dem i 2022) over ett år. I tillegg til diverse konferanser, interne opplæringsopplegg og at flere har vært aktive og fått med seg elektroniske tilbud/frokostmøter som er blitt arrangert.

Uke 41 har også i år vært bedriftsbesøksuka. Alle ansatte fikk tilbudet om å reise ut for å besøke nabobedrifter. Dette er en nyttig øvelse på mange plan. Det gir innsikt i hvordan andre jobber, vi får se at vi av og til har det ganske så bra hjemme, få inspirasjon og innspill til hvordan vi kan jobbe smartere og få inspirasjon til



nye oppgaver vi kan prøve ut. Samtidig får arbeidstakerne trene på både å være sosiale med nye mennesker, samtidig som vi trener på å fungere som en gruppe i nye settinger. I år har vi besøket Jobbhuset på Hurum, Asker Produkter, Eiker Vekst, Empus as i Holmestrand, og Sørvangen Næringspark på Konnerud. I tillegg har arbeidslederne besøkt Nordpolen Industrier i Oslo. Daglig leder har også hatt samarbeid med Øri as på Øvre Romerike og Smiløkka as i Vear (Vestfold) i forhold til Equass.

I løpet av 2022 har vi hatt godt samarbeid med vekstbedriftene i Drammen, spesielt Eiker Vekst, i forbindelse med politisk påvirkningsarbeid. Sammen har vi gjennomført to møter med Rådet for personer med tilretteleggingsbehov i Drammen kommune, Drammen Høyre og Drammen Venstre. Dette for å øke samarbeidet med kommunen og gi dem kompetanse om hva vi gjør og kan bidra med for å nå kommunale mål.

Strategisk arbeid

Svelvik Produkter har utarbeidet en strategiplan for perioden 2021-2025. Denne planen har som overordnet mål at vi skal være en bedrift for alle som ønsker å jobbe, i et globalt, nasjonalt, regionalt og lokalt perspektiv hvor vi streber etter å bli våre samarbeidspartneres foretrukne leverandør. Planen er sett opp med hovedvekt mot fem av FN's bærekraftsmål, hvor alt til slutt handler om punkt 17, samarbeid for å nå målene.

Vår strategiplan består av fire hovedpunkter:

1. Være en godt drevet vekstbedrift med fokus på enkeltmennesket
2. Være forutsigbar og ha god kvalitet på alt vi gjør
3. Ha fokus på merkevaren vår gjennom samarbeid og utvikling
4. Jobbe for å være rustet til å møte fremtidige utfordringer.

Av disse punktene har det i 2022 vært et hovedfokus på punkt tre: fokus på merkevaren vår gjennom samarbeid og utvikling. Det har blitt arbeidet på et bredt spekter. Noen av høydepunktene i år har vært:



3.1 Samarbeid

Utvikling av nye samarbeidsfora med de andre vekstbedriftene i kommunen for å sette fokus på vårt arbeid. Spesielt gjennom deltakelse på Innsikt-dagene i Drammen.

Det er gjennomført samarbeid både blant veilederne i VTA, lære kandidatordningen og blant de daglige lederne for utvikling av arbeidsoppgaver, arbeidsmetodikk og nye oppdragsområder.

Det er blant annet jobbet aktivt opp mot politiske nivåer i kommunen for å sette fokus på bruk av reservert kontrakt og samarbeid mellom eier og bedrift. Blant annet har vi to ganger hatt møter med Rådet for personer med funksjonsnedsettelse, i tillegg til individuelle møter med politikere fra Venstre og ordfører kandidaten til Høyre.

Som tidligere nevnt, er det blitt gjennomført samarbeidsmøter med andre vekstbedrifter som har samme kvalitetskontrollør som oss for å lære av hverandre og bli enda bedre på kvalitet. En veileder, en arbeidsleder og daglig leder har også vært med i en kontrollgruppe for HK-Dir. (Direktoratet for Høyere utdanning og kompetanse) når de har jobbet med å få på plass



en nytt kvalitetssikringsverktøy for coaching og veiledning.

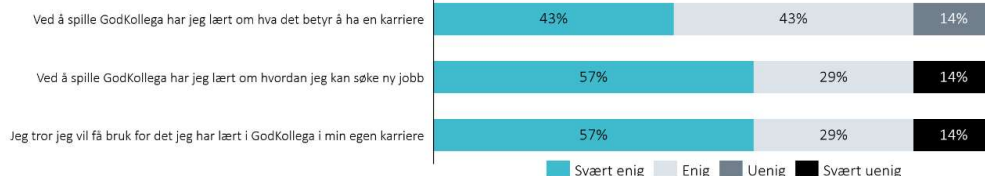
I 2022 lanserte OsloKollega, en attføringsbedrift i Oslo, et app-basert spill med fokus på arbeidslivskompetanse som de hadde utviklet sammen med spillproduksjonsselskapet Attensi. Attensi fokuserer på læringsspill, og har laget et spill basert på den fiktive karakteren Peder som skal begynne i en attføringsbedrift og som trenger hjelp av spilleren til å gjøre de rette tingene i forhold til arbeidslivet. Spillet omhandler alt fra hva du kan snakke om i lunsjpausen, til konflikter, hygieneutfordringer og ledelseskontakt. Den har også en del moduler som omhandler direkte arbeidslivskompetanse som hvordan søke jobb, hva skal en CV inneholde og hva bør du (og ikke) si på intervju. 26 arbeidstakere og deltakere har brukt spillet dette siste året, og i henhold til statistikken som vi mottar fra Attensi vil vi si at den har betraktelig økt de ansattes kompetanse på dette området. Svelvik Produkter kjøpte spillet rundt påsketider i 2022. Etter en generell kick-off på huset har det stort sett blitt spilt i regi av vår hospitant fra Helse og Oppvekstfag fra Sande videregående skole.

Statistikken fra Attensi viser stort læringsutbytte, spesielt i de litt mer vanskelige modulene (lyseblå = score ved første gjennomspilling, svart = læringsnivå etter å ha spilt flere ganger):

De fleste av de som har gjennomført hele

Tilbakemelding

Ved å spille GodKollega har jeg lært noe nytt om



spillet har også deltatt i en enkel spørreundersøkelse. Der sier de fleste at de har likt denne måten å lære på, og at de har fått ny kompetanse.

3.2 utvikling av nye arenaer

Det er et kontinuerlig arbeid å sørge for mest mulig variasjon av de arbeidsoppgavene vi kan tilby – slik at vi kan utnytte alles ressurser på best mulig måte.

- Endsjø, John Sigvart (08.09.1946), 28.02.2023
- Ebbestad, Håvard Selby (05.03.1959), 20.02.2023
- Furru, Bente Naasen (07.03.1960), 01.03.2023
- Ugstad, Øyvind (16.10.1980), 01.03.2023
- Hansen, Maria Susanne (15.01.1968), 20.02.2023



Vi samarbeidet derfor med Svelvik Musikkorps om å sette opp festivalområdet til årets Svelvikdager. Vi trodde at teltoppsetting skulle være bra oppgaver som kunne bidra til å gi variasjon for servicegruppa. Dessverre viste det seg etter hvert at stressmomentet i forbindelse med tidsfrist gjorde at dette ikke var så gode oppgaver for oss som vi hadde håpet på, og samarbeidet ble avsluttet.

Her er Svelviks nye nettbutikk-lager: - Endelig



Samarbeidet med Skogholt Yrkesbekledning har heldigvis gått bedre. Vi har derfor inngått en avtale om at Svelvik Produkter skal drifte lageret til deres nettbutikk for privatkunder. Dette har innebåret en total renovering av den gamle jobbfruktavdelingen, og innkjøp av lagerreoler og tilhørende utstyr. Prosjektet skulle originalt starte opp etter påske – men grunnet forskjellige tekniske utfordringer, ble prosjektet først igangsatt i romjula. Det foreligger derfor ingen resultater i år.

3.3 Markedsføring og branding

I forbindelse med bedriftens 30-årsjubileum ble det utarbeidet ny logo for bedriften (se forsiden). Bedriftens tidligere logo besto av en font som er vanskelig å lese for de som har utfordringer med lesing, i tillegg til at den inneholdt en «vekstperson». Denne var den tidligere logoen til arbeidsgiverorganisasjonen ASVL, som nå også er endret. Etter godt samarbeid med Obst Grafiske, ble det gjennomført en prosess hvor de ansatte fikk være med å stemme frem en ny logo. Den nye logoen har tatt farger fra naturen i Svelvik, er inspirert av bølgene i strømmen når vannet snur og er kommet i en ny og mer lesbar font. Dette har også innebåret endringer på alt fra brevpapir og arbeidsklær til visittkort og skilt på bygget.

Da det var jubileumsår ble det også utarbeidet en «jubileumsrose» som har vært flittig brukt i vår elektroniske kommunikasjon i løpet av 2022. Denne har også blitt brukt på vår hjemmeside. Hjemmesiden er også ny av året, da den hadde et stort behov for oppgradering i kombinasjon med at Svelvikportalen (hvor hjemmesiden var linket) ble nedlagt.

Facebook benyttes flittig med små og store oppdateringer fra bedriften, og gir et ganske godt bilde av vårt indre liv!

Tverrfaglig samarbeid

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 (Avonova)
Offentlige (kommunale tjenester)	Økonomiveiledning Boveiledningskontoret Boenhetene Namsmann Brannvesen
Utdanningsinstitusjoner	Sande Videregående skole Lier Videregående skole Åssiden Videregående skole Universitetet i Sør-Øst-Norge, Campus Drammen

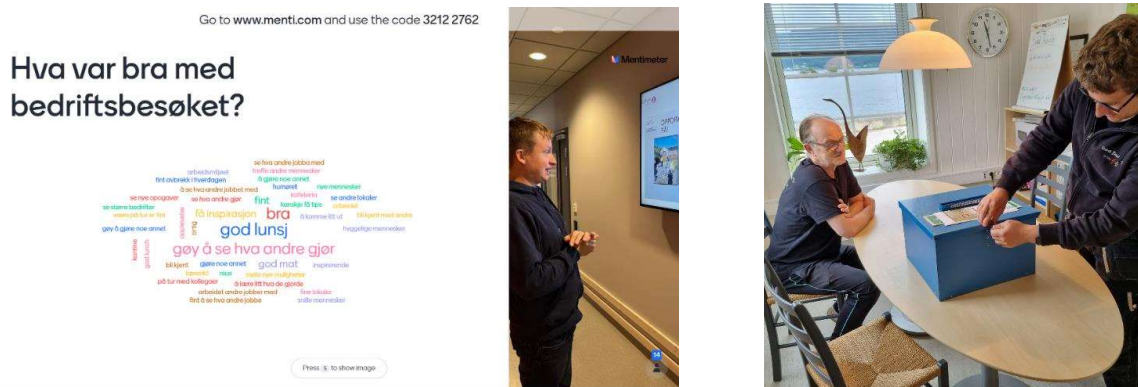
- Endsjø, John Sigvart (08.09.1946), 28.02.2023
- Ebbestad, Håvard Selby (05.03.1959), 20.02.2023
- Furru, Bente Naasen (07.03.1960), 01.03.2023
- Ugstad, Øyvind (16.10.1980), 01.03.2023
- Hansen, Maria Susanne (15.01.1968), 20.02.2023



Næringslivet	Individuelle arbeidsgivere i Drammen, Øvre Eiker, Sande og Horten Innforderingsbyrå Vekstbedrifter i Drammensregionen, Lier, Vestfold og Romerike div. andre tiltaksarrangører i Drammensregionen Drammen Næringsforening Ressursgruppe Svelvik Svelvik Handelstandsforening
Politiske grupperinger	Rådet for personer med funksjonsutfordringer i Drammen Kommune Representanter fra Venstres representantskapsgruppe Representanter fra Høyres representantskapsgruppe

Medbestemmelse og tilbakemeldinger

Ved Svelvik Produkter er medbestemmelse en viktig del av opplæringen. Dette gjelder alt fra å være med å bestemme hvilke arbeidsoppgaver man jobber med, til å velge ansattrepresentant til styret. Alle arbeidstakere har jevnlig samtaler med sine primære arbeidsledere om hvilke arbeidsoppgaver de trives med, og hva de ønsker å lære mer om. Dette blir deretter satt i en opplæringsplan. Den enkelte oppfordres til i størst mulig grad å ta ansvar for egen opplæring, men får selvfølgelig hjelp ved behov. En del av opplæringen



rundt medbestemmelse gjelder også å gi tilbakemelding. I år har vi jobbet med å gi tilbakemeldinger på fellesmøtene ved å lage elektroniske ordskyer. For eksempel om hva som var bra med bedriftsbesøksuka. Det har også blitt gjennomført medarbeiderundersøkelser hvor målet er å få vite mer om hvordan de ansatte har det på jobb.

- **Ansattrådet**

I tillegg til individuelle tilbakemeldinger og den årlige undersøkelsen, sitter det fire representanter fra de ansatte i tilrettelagte stillinger i et ansattråd. De rådgir daglig leder i saker som omhandler dem. Rådet blir innkalt ca. hvert kvartal. I tillegg til å gi råd til daglig leder fungerer rådet som tellekorps når det gjennomføres valg på bedriften.

- **Tillitsvalgtmøte**

Tillitsvalgtmøtet er et fora hvor tillitsvalgt for Ledeme, Fellesforbundet, Verneombud og ansattvalgt representant til styret stiller. Tillitsvalgtmøtet får informasjon om og status om arbeid med saker som omhandler de ansatte og HMS-arbeidet ved bedriften.

- **Pensjonsgivende utvalg**

Nytt av året er at bedriften, i henhold til det nye regelverket for pensjon, nedsatte et pensjonsgivende utvalg på slutten av året. Hovedsakelig bestående av de tillitsvalgte. Utvalget skal jobbe med hvordan vi skal hjelpe ansatte til å få mest mulig informasjon og kompetanse om egen



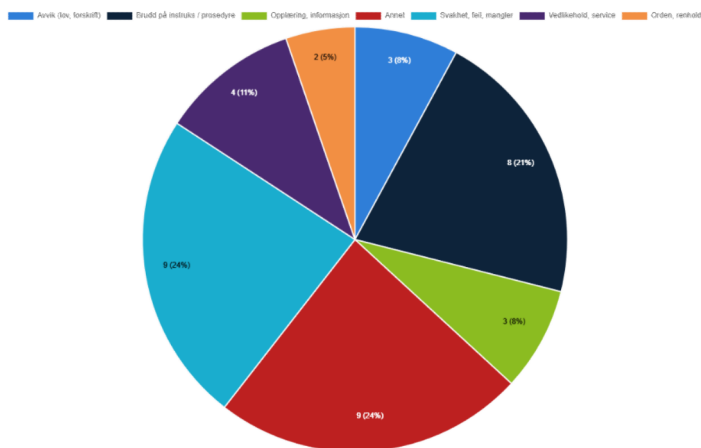
pensjonssparing.

- **Styrerepresentasjon**

De ansatte velger en representant til styret hvert partallsår. Alle lønsmottakere (lærekandidater, tilrettelagt ansatte og ordinært ansatte) har stemmerett. Valget ble høytidelig gjennomført i juni, som tradisjonen hos oss er, med valgsedler og stemmeurne. Representant for de ansatte for perioden 2022-2024 ble koordinator for lærekandidatene, Øyvind Ugstad.

Kvalitet

Avviksarbeid



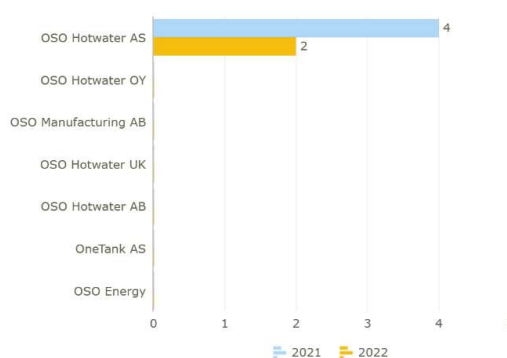
I arbeidet med å utvikle merkevaren vår, har vi i 2022 arbeidet mer med å registrere og jobbe med avvik. I 2021 hadde vi totalt 29 avvik. I 2022 er dette økt til 38 registrerte avvik. En økning på 24%.

Det er kommet inn flest avviksmeldinger i forhold til feil/mangler (turkis), og annet (rød). Begge med ni avvik hver, mens brudd på instruks/prosedyre (mørk blå) er registrert åtte ganger. Det er registrert fire avvik forbundet med skade på

ansatte. Heldigvis har ingen av disse vært alvorlige. Dette er hovedsakelig skader som har krevet plaster eller rask sjekk hos lege.

Rapportering av avvik i programmet PlusOffice er nytt for oss – og det tar tid å innarbeide rutine på rapportering av avvik der. Avviksarbeidet generelt sett er ikke nytt. Blant annet er vi vant til dette arbeidet fra vårt samarbeid med OSO Hotwater. Vi har gode kontrollrutiner og opplever at vi som oftest oppdager avvik og retter dem opp før vi leverer varene. Dette er ikke minst takke være arbeidstakerne, som er flinke til å oppdage feil underveis i produksjonen. Vi er svært fornøyde med at vi har lite avvik. I 2022 er det registrert 2 avvik i OSO sitt avviksprogram (mot 4 avvik i 2021). To avvik på 234.000 deler, viser høy kvalitet og presisjon på utført arbeid.

Sammenligning med forrige år, 2021 v 2022



Kvalitetssikring og godkjenninger

Svelvik Produkter ble godkjent som tiltaksarrangør av arbeidsmarkedstiltak for NAV i mai 2021. Godkjenningen gjelder for fire år.

I 2021 fikk vi også fornyet vårt sertifikat fra Equass Assurance. Dette er gyldig i tre år. Det skal årlig leveres en rapport som viser vårt arbeid med kvalitetssikring. Denne gjennomgås av revisor, som sender den i retur med sine kommentarer på de enkelte tiltak som er gjennomført. I sin generelle kommentar for 2022 skrev revisor:



«I alle tiltakene som er gjennomført, viser Svelvik Produkter at de jobber konstruktivt med å oppnå en kunnskap om hvilken grad av suksess de har implementert de forskjellige kriteriene. Dette er ett av de viktigste verktøyene i EQUASS-standard, og betyr at disse kriteriene vil kunne vurderes ved et høyere trinn ved senere revisjoner. [...]. Generelt sett så befester denne framdriftsrapporten det gode inntrykket bedriften skapte under revisjonsbesøket, og jeg ønsker dem lykke til i det videre kvalitetsarbeidet».

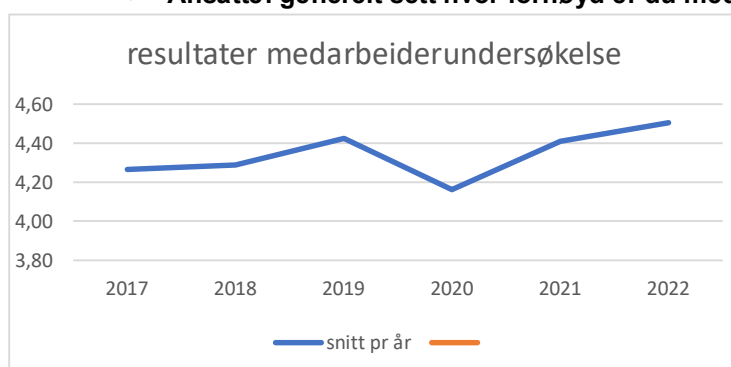
Pål Olsen

Anonyme undersøkelser

Det gjennomføres årlige medarbeiderundersøkelser på bedriften. Noen av spørsmålene er faste fra år til år, og noen blir endret etter behov eller for å sjekke ut om vårt strukturerte målarbeid har båret frukter.

Nedenunder har vi tatt ut et spørsmål fra hver kategori hvor vi viser årets resultat sett opp mot tidligere år.

- **Ansatte: generelt sett hvor fornøyd er du med din arbeidsplass?**



Kombinasjonen av kompliserte produksjonsoppgaver og oppfølging av mennesker gjør at arbeidsdagen kan være krevende og slitsom. Grafen viser snittet på alle spørsmålene for hvert år. Resultatene fikk en markant nedgang i koronaåret 2020, men har nå stabilisert seg på et relativt høyt nivå igjen. Dette betyr dog ikke at vi har områder som vi trenger å jobbe videre med.

- **NAV-ansatte: i hvilken grad tilpasser Svelvik Produkter tilbudet til den enkelte?**



Vi har spurt våre samarbeidspartnere hos NAV Drammen og NAV tiltak vest-viken om i hvilken grad de synes at vi tilpasser tilbudet til den enkelte arbeidstaker/deltaker. Vi fikk inn 14 svar, og snittsummen endte på 5,5 (på en skala fra 1:6). Dette er en solid økning fra 2021, hvor svarprosenten var på 5,09 med 12 respondenter.

- **Deltakere: Hvor viktig er det å ha en jobb for at du skal ha god livskvalitet?**

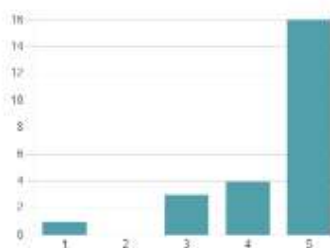


17. Hvor viktig er det å ha en jobb for at du skal ha god livskvalitet?

[Lær detaljer](#)

[Innbygg](#)

4.42
Gjennomsnittlig vurdering



Vi har merket en markant endring på resultatene av dette spørsmålet etter korona-nedstengningen. I fjor, rett etter koronanedstengningen, var resultatet 4,46. Et markant hopp på nesten ett helt resultatpoeng fra forrige år. Vi har også i år fått svært høye resultater på spørsmålet som omhandler jobb og livskvalitet.

Dette er nok et begrep som tidligere har vært vanskelig å forstå – men som er blitt mer konkret etter at vi har hatt den erfaringen som vi

har hatt. Vi konkluderer med at det for de aller fleste er svært viktig å ha en arbeidsplass å gå til. Vi er samtidig klar over at svaret på dette spørsmålet ofte henger sammen med den enkeltes helsesituasjon på svartidspunktet.

Bærekraft

Vi har sagt i vår gjeldende strategiplan at vi skal være en bedrift for alle som ønsker å jobbe, i et globalt, nasjonalt, regionalt og lokalt perspektiv, hvor vi ønsket å ha vårt hovedfokus på FNs bærekraftsmål nr. 4, 8, 11, 12 og 13. Dette har gitt følgende resultat for 2021:



God utdanning

Vi jobber systematisk med å gi en god utdanning til de lærekandidatene vi har avtale med, i samarbeid opplæringskontoret OK-Vekst. Vi har en egen ansatt som følger kandidatene opp spesifikt. I år gikk en av lærekandidatene opp til sin prøve. I høst fikk han sitt kompetansebrev i en høytidelig seremoni arrangert av fylkeskommunen, med stolt koordinator for lærekandidatene og daglig leder til stede i salen.

Vi har foreløpig opplæringsgodkjenning innenfor logistikk, transport og industriell produksjon, med hovedvekt av de kandidatene vi har i hus basert på logistikkfag.



Anstendig arbeid og økonomisk vekst

Anstendig arbeid handler mye om å ha et arbeidsforhold tuftet på verdier som resten av samfunnet også forholder seg til. Derfor blir det avholdt valg av tillitsvalgt, det gjennomføres lønnsforhandlinger både sentralt og lokalt og de ansatte er meldt inn i pensjonsordninger.

Vi har dette året blant annet hatt fokus på å i fellesskap snakke om hva som skaper trygghet og tillit på arbeidsplassen.



Bærekraftige byer og lokalsamfunn

Som en liten hjørnesteinsbedrift i Svelvik, har vi fokus på å samarbeide med lokalsamfunnet og finne måter hvor vi sammen kan få de beste resultater for de som jobber ved bedriften og de som bor i Svelvik. Derfor har vi blant annet vært med i Handelsforeningen og Næringsforeningen hvor vi har vært representert i Ressursgruppa for Svelvik.

I tillegg har vi vært stolt sponsor av «trygg skolevei», hvor vi har sponset med reflekser og kalendere til årets førsteklasinger.





Ansvarlig forbruk og produksjon

Vi ønsker å være en bedrift som også tar ansvar for forbruk og som har en produksjon som er mest mulig miljøvennlig og bærekraftig. Dette handler om å redusere svinn på råvarer i størst mulig grad. F.eks. har vi fokus på å gjenvinne emballasje fra produksjonen til OSO til bruk på lageret til nettbutikken, samt som innpakning til varer som sendes ut. Det handler også om å ha et godt innendørsklima, redusere varmetap og sørge for gode HMS-rutiner som reduserer avvik og fare for skader.



Stoppe klimaendringene

Vi jobber fremdeles med å redusere vårt karbonfotavtrykk. Vi solgte derfor vår gamle diesel-varebil, og kjøpte en nyere liten lastebil med bedre utslippsdokumentasjon. Vi har gode rutiner for søppelsortering, og sørger for å kjøpe såper og lignende kjemikalier som ikke skal være til skade for Svelvikstrømmen. Stoppe klimaendringene er også et fokus når vi også i år har skiftet ut flere vinduer og tettete porter for å minske energitapet. Når hele fasaden ble malt/beiset på nytt, var det et krav til utfører at dette skulle gjøres med mest mulig miljøvennlig maling og med mest mulig miljøvennlig utførelse.

Økonomiske resultater

Etter at det de siste koronaårene har vært en markant økning av inntjening i leieproduksjonen, var det lett å budsjettere med den økningen som samarbeidspartnerne våre trodde at de ville øke med. Dette viste seg etter hvert å ikke være mulig å nå, da det fremdeles (som en konsekvens av korona-nedstengingene året før) har vært utfordringer med leveranse av deler og råvarer.

Det har vært interessant å se hvordan produksjonen vår har endret seg. Leieproduksjonen, som vi trodde ville øke med 15%, gikk ned med 17%, mens vedsalget økte med 61% og servicegruppa økte sin inntjening med 58% (fra 2021).

Det har vært et vedlikeholdsunderskudd på byggene som vi nå årlig prøver å ta igjen. Det er utarbeidet en vedlikeholdsplan for bedriften, hvor det i budsjettet var planlagt å oppgradere jobbfruktavdelingen til et lagerlokale, samt å male fasaden på bygg 1 (av tre deler) i år. Ved en gjennomgang av tilbudene fra malerfirmaene, fant styret at det var like greit å bruke jubileumsåret til å oppgradere hele/alle ytterflater. De vedtok derfor i revidert budsjett et underskudd for 2022 på totalt 1,5 millioner for å få dette gjort. Da ville jubileumsaktiviteter og planlagte opplæringer likevel kunne gå etter planen.

Når årsregnskapet ble forelagt, viste dette et underskudd på 1.408.163, noe som er ca. hundre tusen bedre enn først estimert, og som tas fra bedriftens oppsparte midler.



Sluttord:

Hva er trivsel?



Det var en stolt gjeng som kunne feire bedriftens jubileum med bryggefest i juni. Vært kunne ikke vært bedre, stemningen kunne ikke vært bedre og folka kunne ikke vært bedre. Det er på sånne dager vi virkelig kan se hvor viktig livet på kaikanten til Svelvikstrømmen virkelig er.

30 år er en milepæl, men ikke en målstrek.
Verden forandrer seg kanskje, men vårt mandat

står stødig. Et mandat om å være en bedrift for alle som har en arbeidskapasitet som de trenger litt bistand for å høste. Det betyr at vi må sørge for at vi har et hus som tåler fremtiden, at vi gir alle ansatte en sikker arbeidsplass, og at vi stadig ser etter nye oppgaver som gir oss muligheten til å ha et bredest mulig spekter av oppgaver til flest mulig.

Derfor har vi de siste årene hatt et fokus på å vedlikeholde og oppgradere. Svelvik Produkter skal være en moderne bedrift hvor HMS står i høysetet og hvor vi ikke er redde for å gjennomføre endringer. Det betyr også at vi må tørre å snu oss rundt på kort varsel.

For å kunne være den beste versjonen av oss selv – trenger vi innimellom å gå et skritt tilbake og granske det vi ser. Det passet det å gjøre når vi hadde en milepælmarkering. Resultatet ble ny logo, inspirert av Svelvikstrømmen, ny visjon og nytt verdigrunnlag. Etter en lang prosess i ansattgruppa bestemte vi oss for at veien videre skal ha fokus på visjonen «Mennesker, Muligheter og Mestring». «Vi møter deg med tillit, toleranse og respekt», skal brukes som rettesnor og verdigrunnlag, en videreutvikling og arvtaker til det gamle verdigrunnlaget. «Mennesker, Muligheter og Mestring» mener vi kan brukes på alle ledd i vår hverdag, uansett hvem vi møter, fra ny deltaker, til gamle kunder, styrerepresentanter eller generalforsamlingen.

I jubileumsåret har vi også tatt oss tid til å snakke om hva som er viktig for oss. Dette har vi gjort på allmøtene. Vi har hatt flere runder hvor vi har kartlagt hva vi mener med tillit, hva vi mener med respekt – men også hva vi mener om trivsel og arbeidsglede. Resultatet har blitt ordskyer som vi har hengt opp. Vi trenger av og til slike påminnelser i hverdagen. I hvert fall når vi har bestemt at vi skal møte alle med tillit, toleranse og respekt uansett hvem du er i minst 30 år til!



Tonje Solstad

På vegne av alle oss som jobber på Svelvik Produkter

