

Årsrapport 2023

...om å ruste bedriften
og de ansatte for fremtiden

Foto: Tonje Solstad

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.

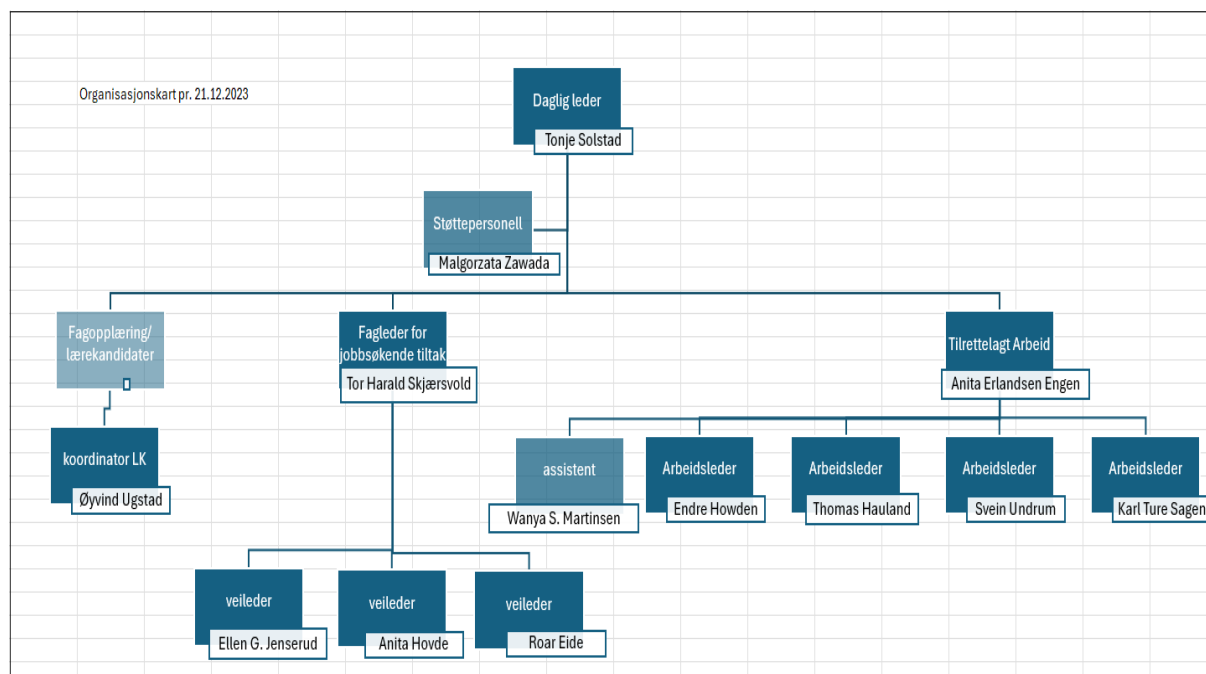
Aksjonær: Drammen Kommune
Styreleder: Håvard Selby Ebbestad
Daglig leder: Tonje Solstad

Aksjonærandel: 100%
Honorar: 72.172,-
Årslønn: 965.628,-

Kvalitetssikring: eQuass

Resertifisering: 21.06.2024

Organisasjonskart:



Ansatte

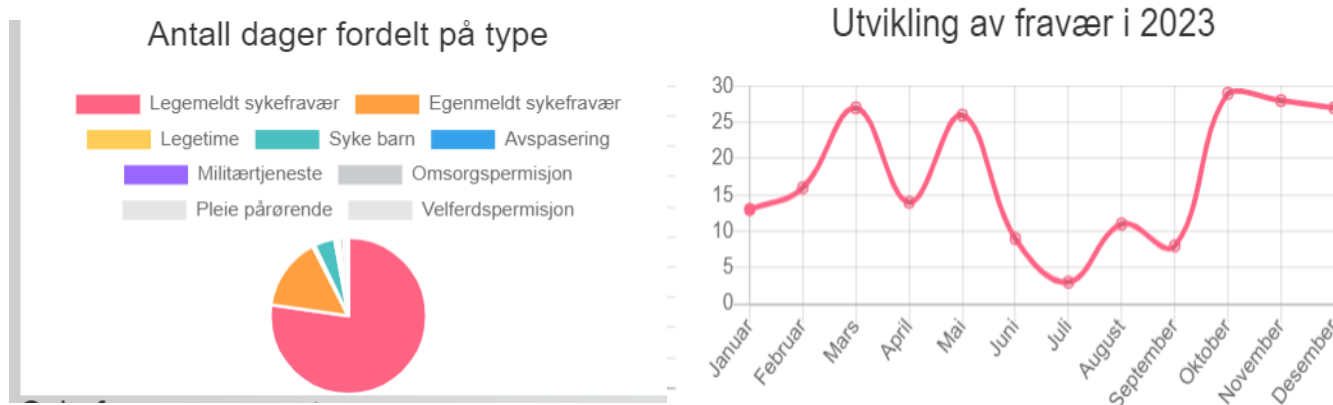
Svelvik Produkter har fra mars 2023 hatt 11,5 årsverk fordelt på 13 ordinært ansatte. Ingen har sluttet inneværende år. En assistent ble ansatt fra mars måned etter avtale med Drammen kommune om spesifikk oppfølging av en ansatt i tilrettelagt stilling. Staben består dermed av 46% kvinner og 54% menn, med en gjennomsnittsalder på 52,6 år. Av disse er 50% av de ansatte over 60 år, og gjennomsnittlig ansiennitet ved bedriften er 9 år. Ansvarsoppgavene på huset er fordelt på de ansatte som følger:

Navn	Tittel	Ansvarsområde	%
Tonje Solstad	Daglig leder	Daglig og strategisk drift HMS, GDPR og kvalitetssikring personalansvar	100
Tor H. Skjærsvold	Fagansvarlig	Fagansvarlig Nestleder Medlem ledergruppa/adm.	100
Ellen G. Jenserud	veileder	AFT Sosiale arrangement	100
Roar Eide	Veileder	AFT Ansvarlig intern IKT tillitsvalgt	100
Anita Hovde	Veileder	AFT markedsføringsgruppa	60
Anita E. Engen	Avdelingsleder	Ansvarlig VTA, Medlem ledergruppa	80
Thomas Haugland	Arbeidsleder	VTA Ansvarlig leieproduksjon BBC Verneombud	100
Svein Undrum	Arbeidsleder	VTA Ansvarlig leieproduksjon OSO Hotwater	100
Endre Howden	Arbeidsleder	VTA Ansvarlig servicegruppa	100
Karl Ture Sagen	Arbeidsleder	VTA Ansvarlig logistikk/varelager	100
Øyvind Ugstad	Koordinator lærekandidater	Oppfølging av lærekandidater inkl. inntak og markedsføring	100
Wanya Martinsen	Assistent	1:1 oppfølging av en VTA deltaker	60
Malgorzata Zawada	Produksjons- assistent	Renhold Økonomimedarbeider Forefallende produksjonsoppgaver	50+

Oversikt over ansattes dokumenterte kompetanse:

Kompetanse	Div. info
Fagbrev/ Svennebrev	Reproteknikk, logistikk, motormekanikk, hestefag, tømrer, fotograf, hjelpepleie, fotterapeut, servitør
Universitet/ høyskole	Bedriftspedagogikk, førskolelærer, adm.- og ledelse, karriereveiledning, psykiatrisk hjelpepleier, spesialpedagogikk, miljø- og ressursgeologi, hotellhøyskole, personalpsykologi, samfunnsfag, praktisk-pedagogisk utdanning, journalistikk, Film og TV-utdanning, miljø og naturressurser, sosiologi
Metodikker	Solbergs Interessekartlegging, Supported Employment, NetPed, ROS-samtale, SMART økonomi, motiverende intervju, Jobpix, veiledning av lærekandidater
Relevante kurs	GDPR, autisme, rusproblematikk, praktisk ledelse, psykiatri og arbeid, lærebedrift, arbeidslederskolen, yrkessjåførkurs, hjertestarter, brannvern, videoredigering, faglig leder kurs, instruktørkurs lærekandidater, håndtering av adferdsavvik.
Relevant kompetanse	Drift av enkeltmannsforetak, styrer/barnehageledelse, pleiemedhjelpere, kommunikasjon og presentasjon, frilansvirksomhet, vikarlærer/lærer, transportør, bussjåfør, redaksjonelt arbeid (journalistikk), vernearbeid, organisasjonsledelse, digital markedsføring, SOME, foto, sensor hestefag, logistikk, IKT

Trivsel og sykefravær:



Sykefraværet til ordinært ansatte har i 2023 vært på 5,31%, en økning fra tidligere år. Ser man bort fra langtidsfravær for ansatte med kroniske plager og lengre fravær, er korttidsfraværet på 4,1%. Et tall godt under det nasjonale snittet (6,8%). Dette er omtrent som det kortvarige sykefraværet til tilrettelagte stillinger. Denne er på 7,8%, men når det korrigeres for deres tilstedeværelse har de et reelt korttidsfravær på 4,7%

Tiltaksoversikt

Tiltak	Plasser	Inntak 2023	Avsluttet 2023	Faktisk årsverk	Tildelt økonomisk ramme, NAV, kommune, OKVekst	Ansatte pr. tiltak
AFT	17	22	21			2,8
Aktivitetsplikt	8	3	1			0,8
VTA	22	6	4	21,02		5,3
Lærekandidat	5	1	1			1

*Gjennomstrømningstiden i AFT-tiltaket var i 2023: 9,5 måneder.

2023	Totalt i tiltak	Ekstern arbeidstrening	Div. info
AFT	43	26	= 59% i ekstern arbeidspraksis ila 2023
Aktivitetsplikt	3		
VTA	29		
Lærekandidater	5		

Det siste året har fire personer sluttet i VTA-tiltaket. To av disse gikk av som pensjonister, en sa opp sin stilling og en sluttet grunnet sykdom. Det er ansatt seks nye personer i disse stillingene. Fra de andre tiltakene så vi at det ble avsluttet en deltager i tiltaket Aktivitetsplikt for unge sosialhjelpsmottagere, mens det for AFT ble avsluttet 21 personer.

Resultater av tiltaksarbeidet

Av de 21 personene som ble avsluttet i AFT har 42,7% av dem sluttet grunnet avtale om ordinært arbeid eller utdanning. I tillegg til dette har 23,8% blitt avsluttet til andre løsninger som kan bringe dem nærmere arbeidslivet, noe som gir en total på 66,5 % til såkalt aktive sluttårsaker. 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. Se detaljer i tabell:

Tiltak	Aktive løsninger							Passive løsninger	
	Arbeid/utdanning					Annet aktiv			
	Arb.	m/ lønns-tilskudd	Arb/trygd komb.	Arb. m/ uføretrygd	Utd.	Annet tiltak	Annet	Søker uførestønning	Avsluttet grunnet sykdom
AFT	23,8%	9,5%	4,7%		4,7%		23,8%	23,8%	9,5%
Akt.plikt						100%			
Tiltak	Antall avsluttet		Innsendte rapporter		Evt. Avvik*		Innsendte sluttrapporter		Evt. Avvik
AFT	21 stk		100%		4*		100%		2*

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

Vi har et godt samarbeid med mange bedrifter i vår region. Desvarer nesten alltid ja når vi spør om å få til et samarbeid for de VTA-ere som ønsker å prøve seg i ekstern arbeidspraksis. Det samme gjelder for deltakerne i AFT som etter karriereveiledning og arbeidsevnekartlegging finner karriereveien de ønsker gjennom disse bedriftene. En stor takk til lokalt og regionalt næringsliv som legger til rette for våre kandidater, og for det gode samarbeidet.

Spesialundervisning i bedrift: Lærekandidater

Vi legger bak oss et begivenhetsrikt år for lærekandidatene på Svelvik Produkter. Ved inngangen av året hadde vi fire lærekandidater i utdanning. Rett før sommerferien kunne to stolte lærekandidater feire bestått kompetanseprøve. Det var to konsentrerte og skjerpa kandidater som på prøvedagene imponere både sensorer, arbeidsledere og seg selv med stødig arbeid og masse kunnskap, og ble belønnet med blomster og godord når resultatet ble kjent. Disse fikk senere overrakt sine bevis av fylkesordføreren i Viken på en høytidelig seremoni, arrangert av vårt opplæringskontor OKVekst.

Det er alltid vemodig når lærekandidatene slutter etter sine fagprøver. På samme tid er det hyggelig å bli kjent med nye. Etter sommeren kunne vi derfor ønske en ny lærekandidat velkommen til oss på logistikkfag. Noe som nå gjør at vi ved utgangen av året har tre aktive lærekandidat-avtaler. Hvilke oppgaver lærekandidatene utfører er basert på hvilke fagkretser den enkelte kandidat har som fagområde, hvilke kapasitet de har, hvor mange kandidater vi har til enhver tid og hvilke arbeidsoppgaver vi tar på oss. Hovedvekten av arbeidsoppdrag for gruppa har i år ligget innen bilvask og hjulskift, gressklipping, snømåking, logistikkarbeid samt mange transportoppdrag. Dette er bra, da kandidatene gir uttrykk av at de ønsker variasjon i arbeidsoppgavene.

Vi mener at det ligger mest, og best, læring i variasjon og det å stadig lære seg nye ting. For eksempel var det flere kandidater som lærte seg å drifte Skogholt-lageret og ble selvstendige på logistikken rundt dette. Dessverre ble denne samarbeidsavtalen avviklet i høstsemesteret. Dermed fikk vi jobben med å pakke ned alle varene, demontere deler av lageret og frakte varene tilbake til Drammen – også dette verdifull logistikk-kompetanse! Et annet godt



Foto: Endre Howden

eksempel på arbeidsoppgaver som gir variasjon er skolefrokokst (se mer på side 13). Dette er en spennende oppgave hvor vi kommer oss ut i lokalmiljøet og kan bidra positivt, samarbeide med ansatte i VTA, lære kundebehandling, trene på sosiale settinger og samtidig bruke logistikk-kompetansen i transport av varer og utstyr.

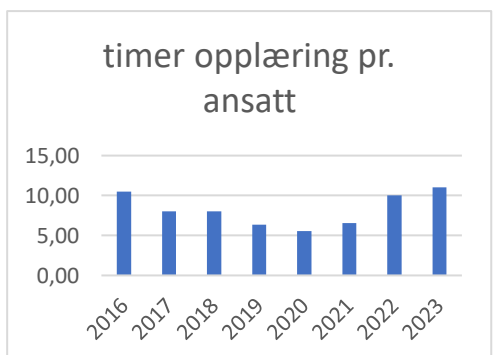
Den av lærekandidatene som nok har fått størst trening på sosiale settinger er han som var med på markeringen av «Årets viktigste frokost» på Eidsvolds plass. Temaet for markeringen var utviklingshemmedes plass i arbeidslivet. Der snakket han med styreleder Arna Smistad i vår arbeidsgiverorganisasjon ASVL og tidligere statsminister Erna Solberg (begge for anledningen i rosa) mens de ble intervjuet av NRK på direkten. Et viktig tema som vi fikk være med på å belyse, og en kompetanse-tilegning innen media-håndtering som ikke så veldig mange har for vår kandidat.



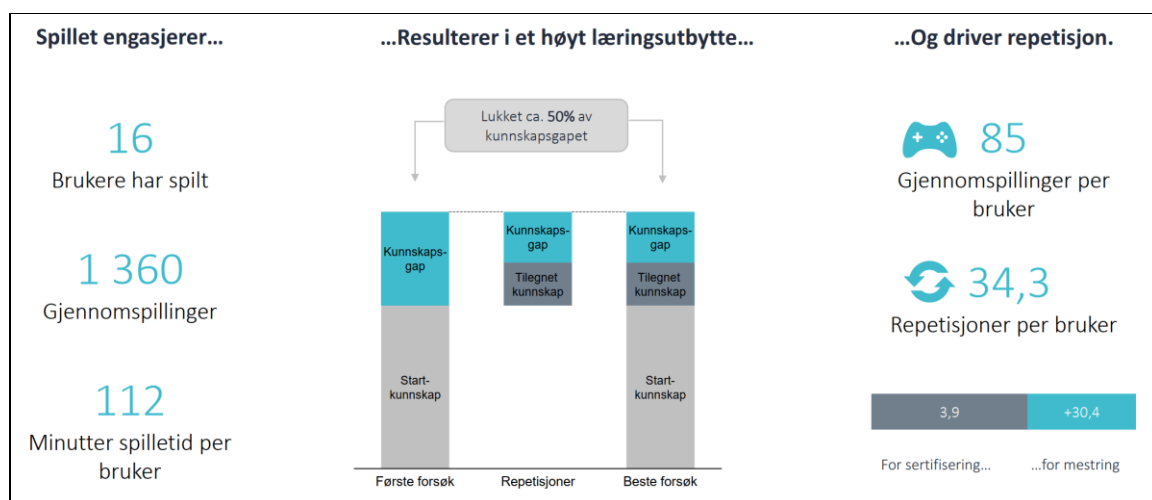
Fagutvikling og deling av kompetanse

Opplæring pr. ansatt

Årets strategiske mål har handlet om å ruste bedriften og de ansatte for fremtiden. Dette har gjort at det har vært en høy grad av kompetansehevende tiltak for alle ansatte i løpet av 2023. Det har i snitt vært gjennomført 11 timer opplæring pr. ansatt, noe som er det høyeste som er registrert ved bedriften.



GodKollega, et dataspill om arbeidslivskompetanse, ble kjøpt inn i 2022. Dette spillet har mange av arbeidstakerne spilt både alene, med veiledning og i grupper i løpet av det siste året. Statistikken fra spillerselskapet Avensis, som ble tatt ut ved årsskiftet, viser at vi det siste året har lukket ca. 50% av kunnskapsgapet på de temaene som spillet tar for seg. Det vi har lært fra spillet er at det i snitt tar 3,9 gjennomspillinger for å nå sertifiseringsnivå (minimum kompetanse på hver bolk for å kunne gå videre), men mer enn 30 gjennomspillinger for mestring. Noe som igjen kan signalisere at det tar lang tid for kompetanse og forståelse til å sitte i komplekse problemstillinger som for eksempel hva man kan snakke om på jobb, når man skal varsle om sykdom og hvordan si ifra at man trenger hjelp:



Strategisk arbeid

For å ruste bedriften for fremtiden ble det fokusert på å styrke bedriftens grunnkompetanse. Avdelingsleder, alle arbeidsledere, samt bedriftens koordinator for lærekandidater har gjennomført et basiskurs i Supported Employment for tilrettelagte stillinger. Veilederne som jobber i AFT har deltatt på to fagkonferanser med psykisk helse og oppfølging av personer med slik plager som fokus. I tillegg har ledergruppa sluttført sin ledelsesutdanningsbolk ved å delta på etterarbeid fra Ord til Handling-utdanningen, og ved å gjennomføre egne samlinger med ledelse og organisering fremover som tema. I tillegg driver vi intern opplæring på personalmøter/fagmøter.

For de tilrettelagte stillingene har hver enkelt arbeidstaker hatt egne, spesifikke mål, i tillegg til at det er gjennomført to større internkonferanser. Hvor den ene hadde som tema: hva skal til for å orke å gå på jobb, og det andre var en nasjonal, elektronisk kompetanse om jobbgleder.

Vi har samarbeidet med flere nye kunder for å se om vi kunne få til et bredere spekter av arbeidsoppgaver for de ansatte. Det mest spennende og kompetansehevende av disse er antakeligvis vår satsing på 3D-printing (se mer om dette på side 12). Vi har hatt stort fokus generelt på å spre informasjon og øke kompetansen om hvordan vi jobber og hva vi kan bidra med. Blant annet ved at daglig leder holdt et foredrag om arbeid og lærekandidater på NFU Buskerud sin konferanse som hadde arbeids- og utdanningsmuligheter som tema.



Tverrfaglig samarbeid

Område	Avdeling/enhet
Psykisk Helse	Kommunal førstelinjetjeneste DPS Drammen – psykisk andrelinjetjeneste Vestre Viken Helseforetak, seksjon for utviklingshemming og autisme (Blakstad) Modum Bad
Legestanden	Fastleger, fysioterapi, tannleger m.v. Bedriftshelsetjeneste (Avonova)
Offentlige (kommunale tjenester)	Økonomiveiledning Boveiledningskontoret Boenhetene Namsmann Brannvesen
Utdanningsinstitusjoner	Sande Videregående skole Lier Videregående skole Opplæringskontoret OKVekst Ord til Handling
Næringslivet	Individuelle arbeidsgivere i Drammen, Øvre Eiker, Sande, Sem og Horten Vekstbedrifter i Viken, Vestfold- og Telemark. 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 NFU avdeling Buskerud

Medbestemmelse og tilbakemeldinger

Medbestemmelse er en viktig grunnpilar for bedriften, og et tema som bidrar til å ruste de ansatte for fremtiden. Det oppmuntres til at alle ansatte skal få mulighet til å uttale seg og komme med tilbakemeldinger om sin arbeidssituasjon. Dette gjøres gjennom regelmessige en-til-en-samtaler for alle ansatte, allmøter, internvalg, medarbeiderundersøkelse og andre kartlegginger. I tillegg blir de ansatte spurt om råd ved behov. Blant annet ble det gjort en rask undersøkelse blant de ansatte i forhold til om vi skulle bruke tid og ressurser på å lage en egen kalender i år, som vi tidligere har produsert hver høst. Når tilbakemeldingen var at det nesten ikke var noen som brukte papirkalender lenger – ble denne tradisjonen avviklet.

For de som ikke ønsker å selv ta opp en sak, finnes det muligheter for å gjøre dette gjennom tillitsvalgte. Vi har tre nivåer av tillitsvalgte:

- **Ansattrådet.** Et råd bestående av fire arbeidstakere på bedriften som møter daglig leder fire ganger i året for å rådgi henne i saker som omhandler alle ansatte.
- **Tillitsvalgtmøte.** Fast møte med de tillitsvalgte fra Lederne, Fellesforbundet og Verneombudet hvor informasjon om bedriftens drift blir gitt og hvor de tillitsvalgte har mulighet til å komme med tilbakemeldinger. Disse tillitsvalgte sitter også i et **Pensjonsgivende utvalg** sammen med den ansattvalgte representanten til bedriftens styre.
- **Styrerepresentasjon.** En ansatt velges hvert andre år til bedriftens styre. Alle med ansettelseskontrakt ved Svelvik Produkter kan stille til valg, og alle med slik kontrakt har lov til å stemme frem en kandidat. Denne blir valgt for to år av gangen, og det avvikles nytt valg for posisjonen i 2024.

Kvalitet

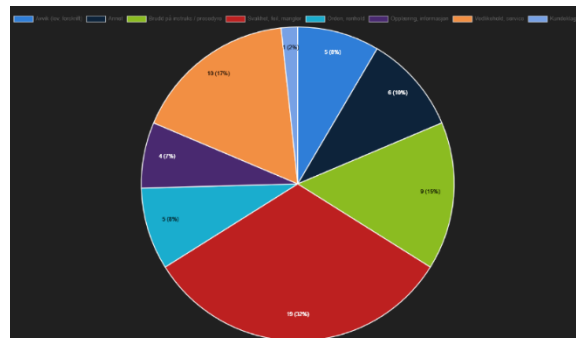
Avviksarbeid

For å ruste bedriften for fremtiden har det vært stort fokus inneværende år på å finne og rette opp feil. Vernerunden ble utvidet med en representant fra hver av avdelingene som vernerunden ble gått i – og avvik registrert.

I 2023 ble det registrert totalt 60 avvik, en markant økning fra oppstarten i 2022 hvor 39 avvik ble registrert. Det er blitt jobbet med mentalitet i forhold til at det å registrere avvik blir sett på som en positiv ting, noe som vi kan lære av og bli bedre på – og ikke som kritikk på at noe har skjedd.

Årets avvik har fordelt seg på følgende områder og antall:

- svakhet, feil, mangler (Rødt): 19 stk
- Vedlikehold, service (Orange): 10 stk
- Brudd på instruks/prosedyre (Grønt): 9 stk
- Annet (Mørk blå): 6 stk
- Orden, renhold (Turkis): 5 stk
- Avvik fra avtale, forskrift e.l. (mellom-blå) 5 stk
- Opplæring, informasjon (lilla): 4 stk.
- Kundeklager (lys blå): 1 stk



Kvalitetssikring

Svelvik Produkter er kvalitetssikret gjennom sertifiseringssystemet eQuass. Denne er gyldig frem til juni neste år. Bedriften har bestemt at det i løpet av våren 2024 skal jobbes med å få bedriften sertifisert gjennom ISO-systemet i stedet, både for tiltaksarbeidet og for miljø. I løpet av desember er prosessen begynt ved å jobbe frem en GAP-analyse, i samarbeid med Standard Norge, for å kartlegge hvilke områder som må fokuseres på før en sertifisering.

Anonyme undersøkelser

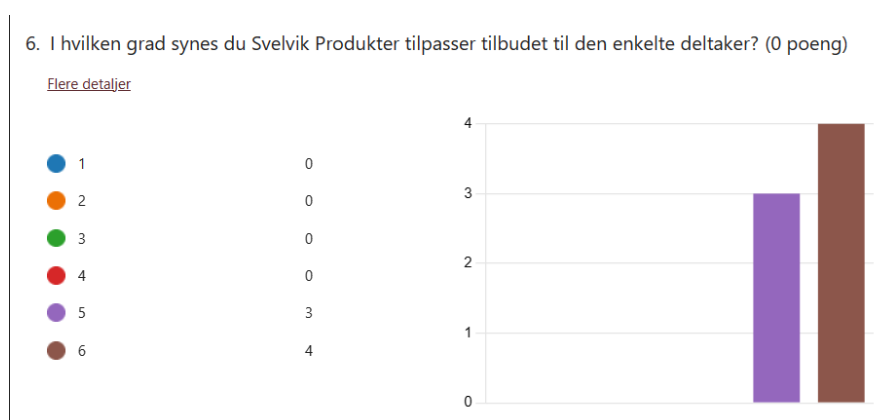
Det gjennomføres anonyme medarbeiderundersøkelser årlig: for tiltaksansatte (VTA, Lærekandidater), en for deltakere i AFT og aktivitetsplikt, en for ordinært ansatte og en for samarbeidspartnere i NAV. De siste årene har vi fulgt spesielt godt med på et spesifikt spørsmål fra hver kategori:

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



Som tidligere år, viser grafen for tilbakemeldinger fra de ordinært ansatte at de, med unntak av det vanskelige korona-året, generelt sett er godt fornøyd med å jobbe ved Svelvik Produkter – noe som stabiliseringen av resultatene viser.

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



Vi synes selv vi har et godt samarbeid med NAV Drammen og NAV tiltak Vest-Viken. Vi får gode tilbakemeldinger på at det å ha et «bykontor» i Drammen sentrum, hvor deltakere og NAV-ansatte kan møte våre veiledere, har vært et meget bra

tiltak. Dette viser også årets tilfredshetsundersøkelse, da alle respondenter svarer svært positivt på dette, med et snitt på 5,57 av seks mulige. Dette er samme nivå som i 2022 (5,5) og har stabilisert seg på et høyt nivå fra 2021 hvor svarprosenten lå på 5,09. Det er viktig å påpeke at det er et lavt antall respondenter på denne undersøkelsen da det gjerne er de samme saksbehandlerne som søker deltakere inn til oss.

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

18. Er arbeidet ved Svelvik Produkter med på å gi deg bedre livskvalitet? (0 poeng)

[Flere detaljer](#)

[Innblikk](#)

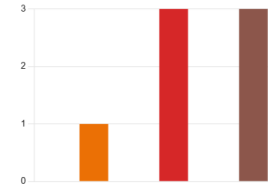
Dårlig	0
Mindre bra	0
Bra	4
Meget bra	7
Særdeles bra	9



17. Hvor godt stemmer det at tiltaket du har deltatt på har gitt deg bedre livskvalitet? (1 er lite tilfredsstillende og 6 er særdeles godt).

[Flere detaljer](#)

1	0
2	1
3	0
4	3
5	0
6	3



Hvert eneste år spør vi arbeidstakere og deltakere om i hvilken grad jobb er viktig for den enkeltes livskvalitet. Etter koronaåret har arbeidstakerne fått et mer bevisst begrep om hva livskvalitet betyr – og svarprosenten er høy. I år viser statistikken fra de ansatt i tilrettelagte stillinger (kakediagram) nok en økning på scoret, ved at snittet endte på 5,25 (av 6 mulige) på dette spørsmålet. Hos de deltakere som avsluttet tiltaket sitt i år (søylediagram), var svarprosenten på 4,47. Det også et høyt tall, og beviser noe viktig når vi ser at 42% av de som ble avsluttet i tiltaket gikk til jobb, mens det i denne undersøkelsen er 74,5% av de som er avsluttet som mener at jobb/daglig aktivitet er viktig for deres livskvalitet.

Bærekraft

4 GOD UTDANNING



God utdanning

Foruten at vi tilbyr spesialundervisning i bedrift (lærekandidatordningen), har vi i år også hatt et ekstra fokus på å heve kompetansen til våre ansatte i tilrettelagt stillinger jamfør årets overordnede mål. Vi bruker spillet GodKollega, og har deltatt på både Jobbglede-konferansen, gjennomført individuell opplæring for den enkelte, i tillegg til at vi har arrangert en to-dagers internkonferanse med fokus på kosthold, helse, falske nyheter i sosiale medier og selvledelse.

8 ANSTENDIG ARBEID OG ØKONOMISK VEKST



Anstendig arbeid og økonomisk vekst

Vårt overordnede fokus er å tilby mest mulig variasjon av arbeidsoppgaver, slik at alle kan finne arbeidsoppgaver som de kan utføre. Som igjen gjør at samfunnet kan høste av deres arbeidskapasitet. Vi gjennomfører årlige lønnsforhandlinger med Fellesforbundet i forhold til lønnen til de ansatte på tilrettelagt tiltak, og betaler 5% pr. ansattes lønn til deres pensjonsordning.

11 BÆREKRAFTIGE BYER OG LOKALSAMFUNN



Bærekraftige byer og lokalsamfunn

Vi mener at vi bidrar til et bærekraftig lokalsamfunn når vi yter og kjøper tjenester lokalt. Vi prøver derfor å si mest mulig «ja» til alle lokale arbeidsoppdrag, og gjør vårt beste i å kjøpe inn gaver, kaker, varer o.l. fra lokale forhandlere. I sommer ble årets sommerspill arrangert på kaia «vår», og vi stilte opp med salgsbod med tennbriketter, stilte vår yttervegg til disposisjon for reklameplakater og var vertskap for det mobile skuespillertoiletet foruten at vi ryddet området etter beste evne.



Ansvarlig forbruk og produksjon

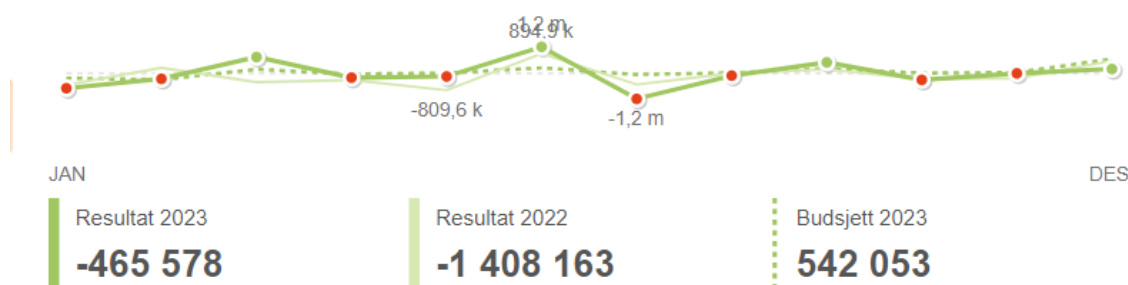
På Svelvik Produkter har vi jevnlig gjennomganger for å sørge for at vi har en mest mulig ansvarlig produksjon. Dette gjelder alt fra HMS til innkjøp av råvarer. I samarbeid med OSO Hotwater er det for eksempel gjort endringer i produksjonen ved at vi har gått over til å pakke varer i gjenbrukbare blåkasser de siste årene, for å unngå engangsemballasje og foliebruk i størst mulig grad.



Stoppe klimaendringene

Vi føler et stort ansvar for nærmiljøet vårt, og hovedsakelig livet i og rundt Svelvikstrømmen. Det er jobbet i mange år med å redusere utslipp og å gå over til miljøvennlige stoffer i forbindelse med bilvask og lignende. I forbindelse med overgang til ISO 9001, er det derfor også startet et arbeid om å bli miljøsertifisert gjennom ISO 14001 neste år.

Økonomiske resultater



2023 ble et utfordrende år økonomisk. På den ene siden har vi hatt produksjonsrekorder i elektromonteringen og fått en ny samarbeidspartner der i tillegg til OSO Hotwater. På den annen side ble samarbeidet med en stor kunde om nettbutikkklager avsluttet da salget sviktet. Vi erfarte at 60 kubikk med tømmer, i kombinasjon med store mengder elektro-oppdrag, ble litt for mye for oss å bearbeide selv om pågangen av kunder har vært høy. Samtidig har vi pusset opp garasjen for omtrent en halv million, og vært nødt til å reparere flere maskiner og områder på bedriften som ikke var planlagt.

Målet for året var et overskudd på ca. en halv million. Dessverre ble det et underskudd i 2023 på litt under en halv million i stedet. Dette er hovedsakelig grunnet to ting: ekstraordinære store utgifter til pensjon grunnet de høye rentesatsene og høyere arbeidsgiveravgift på bakgrunn av ny lovgivning.

Bedriften har heldigvis god økonomi. Vi tar underskuddet fra oppsparte midler og vet at det å investere i eget bygg og utvikling av våre arbeidsstasjoner gjør at vi kan bidra til at enda flere personer i Drammen Kommune kan få større livskvalitet ved at de kan høste av sin arbeidskapasitet hos oss.

Varig Tilrettelagt Arbeid

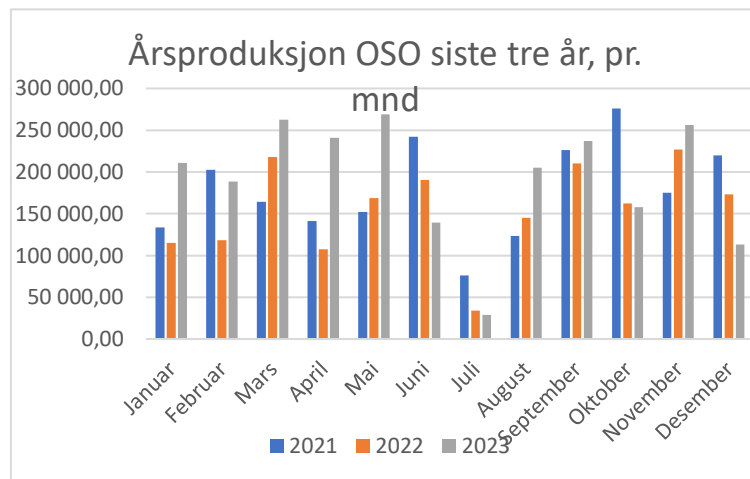
Leieproduksjon:

2023 har vært året der vi har satt den ene produksjonsrekorden etter den andre i forhold til arbeidsoppgaver som vi utfører for OSO. Vi har satt nye produksjonsrekorder i syv av årets tolv måneder i antall produserte enheter.

Dette har gitt stabilitet og mulighet for arbeidstakere å vise at de får til å øke produksjonshastigheten sin på de oppgavene det er trent på lenge. Å prøve ut arbeidskapasitet er en viktig faktor for å gjøre arbeidstakere tryggere på en mulig utprøving eksternt.

Samtidig har det vært mange nye oppgaver som har gitt arbeidstakerne større variasjon og muligheter for opplæring og kvalifisering på nye områder. Vi ser at arbeidstakerne er stolte over å være en viktig del av OSO sin produksjon, og at det de er med på å produsere er synlig ute i samfunnet. De er stolte av at de produktene de er med på å produsere eksporteres ut til hele verden, og at vi får tilbakemelding på at det er høy kvalitet på det vi leverer. Vår feilprosent hos OSO er svært lav. Vår erfaring er at våre ansatte er så godt trent at de oppdager de få feilene som er før varene i det hele tatt blir sendt ut fra vårt lager.

Nytt av året er at vi har fått tilgang til OSO sitt logistikksystem. Det har gitt oss muligheter for enda bedre lagerstyring, og opplæring i moderne lagerstyringssystem. Systemet er enda ganske nytt for oss, men gjør at flere kan være med på å registrere varer inn/ut av lageret, da dette gjøres med håndholdte skannere.



Nye samarbeidspartnere:

BB Computerteknikk,

I mars måned innledet vi et samarbeid med Drammens-firmaet BBC om å montere deres Tagomater. En Tagomat er en «maskin» som printer ut bagasjelapper på bl.a. flyplasser og hoteller. Dette ble tidligere produsert/montert i Litauen. Første maskin ble levert fra oss i mai-måned, og totalt har vi montert og sendt ut 19 maskiner som foruten å finnes på Torp Flyplass i Norge er installert på flyplasser fra Island til Romania. BBC signaliserer at de er godt fornøyde med samarbeidet og det faktum at deres maskiner nå kan monteres i Norge. De har allerede signalisert en ny bestilling på ytterligere 25 maskiner. Disse skal monteres neste år. Vi har også fått forespørsel om å montere nye produkter som er under utvikling/testing, samt å produsere tilleggsutstyr for dem. Alt dette er oppgaver som krever stor grad av nøyaktighet, presisjon og tilpassing. Fine oppgaver for enkelte VTA ansatte som trenger utfordringer på mer kompliserte oppgaver.

Selinas

Dessverre ble vårt samarbeid om nettbutikk-lageret til Skogholt Yrkesbekledning avsluttet høsten 2023. Heldigvis forsvinner ikke arbeidsoppgavene helt hos oss da vi i begynnelsen av året fikk en ny logistikk-kunde. Selinas er en forhandler av brannvernprodukter. Oppgavene består i varemottak, plukking/pakking, lagerhold og transport. Dette er spesielt fine oppgaver for våre lærekandidater innenfor logistikkfaget.

3D Printing

En av våre VTA ansatte fortalte oss i fjor om sin interesse for 3D-printing, og lurte på om dette var noe vi som bedrift kunne tenke oss å se mer på. Etter intern vurdering ble det enighet om at dette absolutt kunne være et arbeidsområde som kunne ruste oss for fremtiden. Vi gikk derfor til innkjøp av en 3D-printer. Arbeidstakeren har på egenhånd lært seg både å designe og skrive ut forskjellige produkter, men har hovedsakelig konsentrert seg om hjelpemidler til bruk i produksjonen. Dette er et veldig nyttig verktøy for å gi enkelte arbeidstakere lettere tilgang til å mestre arbeidsoppgaver de ellers ikke har hatt mulighet for å klare. For eksempel ved å lage knotter med større diameter som gjør det enklere for personer med finmotoriske plager å gjøre en arbeidsoppgave. For å videreføre kompetansen har vedkommende laget et kursopplegg for andre kollegaer. Dette ble testet ut for første gang som en egen bolk på bedriftens internkonferanse i oktober. Målet vårt videre er å kunne selge hjelpemidler og andre produkter til privatpersoner og andre vekstbedrifter. Da passet det bra at vår hovedorganisasjon ASVL denne høsten var på besøk for å se på produksjonen og lage et lite intervju om prosessen og erfaringene våre.



Foto: Karl Ture Sagen

Servicegruppa/transport

Servicegruppa har også i år hatt ulike oppdrag både eksternt og internt på huset. Eksternt har vi hovedsakelig utført gress- og hekkeklipping, men tar på oss andre oppdrag ved kapasitet. Gruppa er også ansvarlig for vask og dekkskift samt dekkhotell for hjemmetjenestens biler. Servicegruppa står også for bedriftens vedproduksjon. Tømmer er blitt kappet, kløvet og pakket i 60 liters sekker som har ligget på tørk på vårt lager. Hovedparten av den bortbestilte veden blir også kjørt ut til kundene som en del av våre transport- og flytteoppdrag. Vi leverer fast matkjøring for kommunen to dager i uka, i tillegg til at vi kjører ut på enkeltoppdrag for både samarbeidsbedrifter og privatkunder. Det var et mål å få flest mulig kjøreoppdrag våren 2023, for å gi vår lærekandidat i transportfaget mest mulig praksis før hans fagprøve i juni. Mot slutten av året handlet det hovedsakelig om snømåking da nødutganger skulle graves frem både hos oss og flere andre kunder.



Foto: Endre Howden

Sommeren 2023 ble vi utfordret av ordføreren til å samarbeide med Svelvik Ungdomsskole om å servere sunn skolefrokost en gang i uka. Kort, men hektisk samarbeid med rektor, og økonomisk støtte fra kommunen før ferieavviklingen, gjorde at servicegruppa sto klar med havregrøt og fruktsalat hver tirsdag morgen fra skoleårets oppstart. Dette har vært fine oppgaver for de arbeidstakerne som har ønsket seg variasjon. De forbereder dagen før og reiser ut til skolen for å tilberede og servere grøt i ungdomsskolens nyoppussede Cafétina. Det jobbes også med medbestemmelse i slike samarbeid. Etter en evaluering med skolens elevråd seks uker etter oppstart, ble det enighet om å endre skolefrokost til skolelunsj, men med samme meny og på samme ukedag.

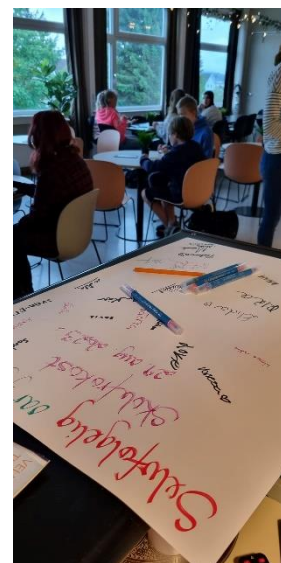


Foto: Tonje Solstad

Diverse enkeltoppdrag

Både pakke- og demonteringsoppdrag er fine oppgaver for mange – og bygger sten på sten på den kompetansen den enkelte har. Kan du sette noe sammen kan du demontere, og kan du pakke noe ned kan du også pakke opp!

Vi har i flere år hatt et godt samarbeid med Kruge AS som vi gjøre enkle

monteringsoppgaver for, og vi får også innimellom demonteringsoppdrag fra OSO når feilproduksjoner skal gjenvinnes. Det har blitt en tradisjon at vi får pakkeoppgaver av J.A. Magnussen Engros før jul. I år har vi hatt oppgaven med å pakke inn julegaver til deres ansatte. Det er fine oppgaver og vi får gode tilbakemeldinger på at de er meget fornøyde med den jobben vi gjør. Tre VTA ansatte har også fått ekstern hospitering hos dem i deres lokaler på Holmen i Drammen hvor de har utført diverse pakke- og logistikkoppgaver. I tillegg har en VTA ansatt oppgave med å ordne regnskapsbilag for dem, en fin merkantil oppgave.

Bedriftsbesøk og sosiale aktiviteter:

Det har også blitt en tradisjon med bedriftsbesøk i oktober måned hvert år. Vi forsøker å både besøke bransjebedrifter innen ASVL-familien, og bransjebedrifter i forhold til produksjonsoppgaver. I år var vi så heldige å få lov til å komme på besøk til Empus AS (Ski), Åspro AS (Ås), Vinn Industrier AS (Drammen), Enter Kompetanse AS (Drammen) samt 3DNet AS (Oslo). Det er bra kompetanseheving å erfare hva andre bedrifter arbeider med og hvordan de utfører sine oppgaver, sosial trening å komme til nye steder og av og til fint å oppleve at vi kanskje har det ganske så bra «hjemme» også.

Tradisjonen tro har vi arrangert både påskelunsj, sommerfest og julebord i løpet av året som er gått. Vi har også hatt idrettsdag, vaskedugnad og fredagsvaffel. I tillegg er det arrangert flere markeringer av runde dager og pensjonister har blitt takket av. Størst var det likevel i slutten av juni å ta imot vår helt egen OL-helt, da Stian kom tilbake fra OL i Berlin med tre bronsemedaljer hengende rundt halsen etter å ha representert Norge i bowling!



Sluttord:



Det er et privilegium å jobbe med å utvikle Svelvik Produkter. Det er moro å se hva vi kan få til og det er en spennende prosess å jobbe med å ruste bedriften for fremtiden – en prosess som akkurat er påbegynt. Noen dager føler vi at alt er som på forsidebildet: god stemning, isen er på vei ut fjorden og vi kan se lyset i det fjerne! Andre dager mer som bildet her, tatt dagen derpå.

Vi er heldigvis en positiv gjeng som jobber her nede ved Svelvikstrømmen. Vi velger å se det som at vi får til mye, at vi fremdeles har mye «potensiale», at vi er i en god prosess, feirer det vi får til og at vi er sikre på at vi kommer til å få til enda mer en gang der ute i fremtiden. Vi tillater oss å prøve ut nye arbeidsoppgaver som vi tror vil komme våre ansatte til gode, men tar også nederlag med fatning når det ikke går som vi håper. Vi lever etter tankegangen om at det er lov til å ta to skritt frem og av og til ett tilbake. Vårt hovedfokus er tross alt Mennesker, Muligheter og Mestring – og den veien er ikke alltid rett eller lett å se, men vi gir oss ikke!

Tonje Solstad, daglig leder
på vegne av alle ansatte ved Svelvik Produkter