SVELVIK
PRODUKTER

Årsrapport 2024

… Om å være forutsigbar og ha god kvalitet på alt vi gjør!



Foto: Øyvind Ugstad

Innholdsfortegnelse

Basisinformasjon: 3

Bedriftens art og eieforhold 3

Organisasjonskart: 3

Ansatte 3

Oversikt over ansattes dokumenterte kompetanse: 4

Trivsel og sykefravær: 5

Mennesker, muligheter og mestring: 6

Størrelse og ansatt-tetthet: 6

Resultater av tiltaksarbeidet for NAV 7

Rapportoversikt 7

Varig Tilrettelagt Arbeid (VTA) 7

Spesialundervisning i bedrift: Lærekandidater 9

Arbeidsforberedende trening (AFT) 10

Fagutvikling og deling av kompetanse 10

Opplæring pr. ansatt 10

Strategisk arbeid 11

Tverrfaglig samarbeid 11

Medbestemmelse og tilbakemeldinger 12

- **Ansattrådet** 12
- **Tillitsvalgtmøte.** 12
- **Styrerepresentasjon.** 12

Kvalitet 12

Avviksarbeid 13

Anonyme undersøkelser 13

- **Ansatte:** 13
- **NAV-ansatte:** 14
- **Deltakere:** 14

Bærekraft 15

God utdanning 15

Anstendig arbeid og økonomisk vekst 15

Bærekraftige byer og lokalsamfunn 15

Ansvarlig forbruk og produksjon 15

Stoppe klimaendringene 16

Økonomiske resultater 16

Bedriftsbesøk og sosiale aktiviteter: 16

Basisinformasjon:

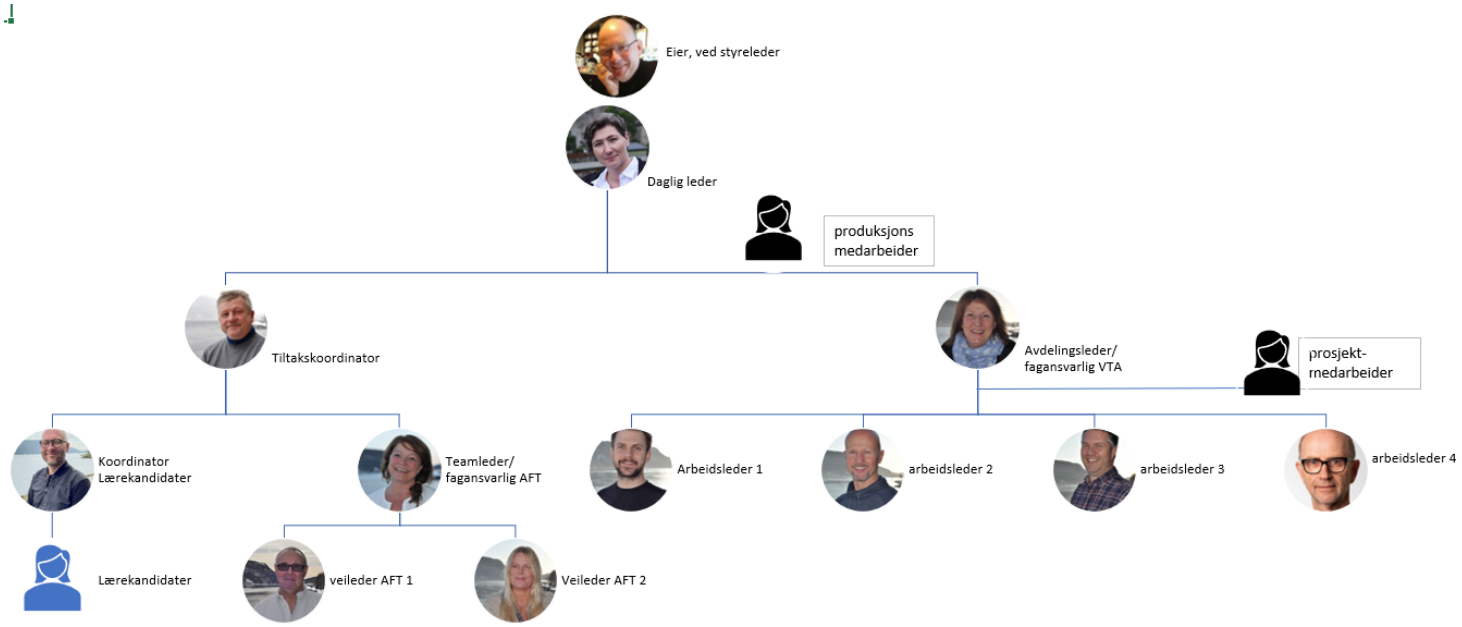
Navn	Svelvik Produkter As	**Telefon:**	33784900
Gateadresse:	Storgaten 97	**e-post:**	post@svelvikprodukter.no
	3060 Svelvik	**Nettsted:**	Svelvikprodukter.no
Postadresse:	Pb. 43	**Org.nr.:**	965 07 1555
	3061 Svelvik	**Bedr.nr:**	972 153 109

Bedriftens art og eieforhold

Svelvik Produkter As er en Vekstbedrift som tilbyr arbeidsplasser til personer som trenger en grad av tilrettelegging for å kunne utføre sine arbeidsoppgaver. 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	**Aksjonærandel:**	100%
Styreleder:	Håvard Selby Ebbestad	**Honorar:**	75.279,-
Daglig leder:	Tonje Solstad	**Årslønn:**	994.877,-
Kvalitetssikring:	ISO 9001 og 14001	**Resertifisering:**	16.09.2027

Organisasjonskart:



Ansatte

Svelvik Produkter har i 2024 hatt 11,5 årsverk fordelt på 13 ordinært ansatte. Grunnet flere lengre sykemeldinger har det i 2024 også vært en vikar tilknyttet AFT i gradert stilling fra full stilling i mars til 40% på slutten av året. Staben består av 6 kvinner (46%) og 7 menn (54%). Ingen har sluttet inneværende år, og gjennomsnittsalder på staben har økt til 54 år. Av disse er 54% av de ansatte over 60 år, og gjennomsnittlig ansiennitet ved bedriften er 10 år.

Ansvarsoppgavene på huset har inneværende år vært fordelt på de ansatte som følger:

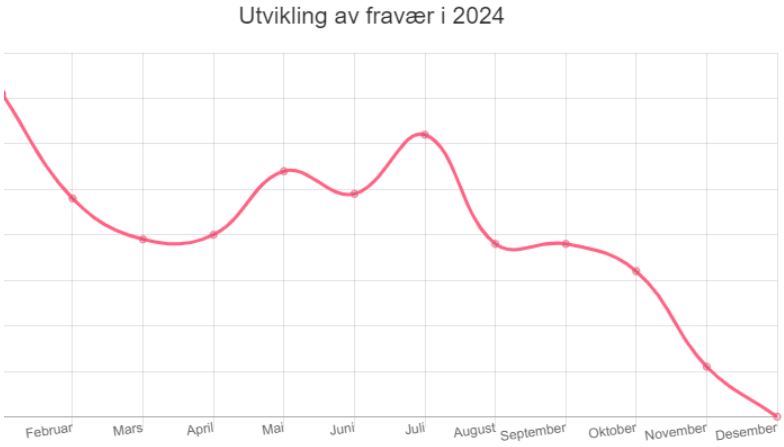
Navn	Tittel	Ansvarsområde	%
Tonje Solstad	Daglig leder	Daglig og strategisk drift HMS, GDPR og kvalitetssikring personalansvar	100
Tor H. Skjærsvold	Fagansvarlig/ nestleder	Fagansvarlig tiltakspakken NAV Nestleder, Medlem ledergruppa/adm.	100
Ellen G. Jenserud	veileder	AFT Sosiale arrangement utvidet ledergruppe	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, inkl. ansvarlig leieproduksjon BBC Verneombud Husdrift	100
Svein Undrum	Arbeidsleder	VTA, inkl. ansvarlig leieproduksjon OSO Hotwater utvidet ledergruppe	100
Endre Howden	Arbeidsleder	VTA, inkl. ansvarlig servicegruppa HMS-ansvarlig	100
Karl Ture Sagen	Arbeidsleder	VTA, inkl. ansvarlig logistikk/varelager sosiale medier	100
Øyvind Ugstad	Koordinator lærekandidater	Oppfølging av lærekandidater inkl. inntak og markedsføring Sosiale arrangementer	100
Wanya Martinsen	Assistent	1:1 oppfølging av en VTA deltaker Sosiale arrangementer	60
Malgorzata Zawada	Produksjons-assistent	Renhold Økonomimedarbeider Forefallende produksjonsoppgaver	50+
Anne Løvlie	Vikar AFT	AFT	40-100

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, pleiemedhjelper, kommunikasjon og presentasjon, frilansvirksomhet, vikarlærer/lærer, transportør, bussjåfør, redaksjonelt arbeid (journalistikk), vernearbeid, organisasjonsledelse, digital markedsføring, SOME, foto, sensor hestefag, logistikk, IKT

Trivsel og sykefravær:





2024 har vært et krevende år bemannings-messig, da tre ansatte har hatt sykefravær lengre enn fire måneder. Dette utgjør store forskjeller i statistikken. Dog er det positivt å se at korttidsfravær (egenmeldt) fremdeles er svært lavt.

Totalt viser statistikken en sykefraværs-prosent på 3,91% i bedriften, noe som er en nedgang fra i fjor (5,31) og viser stor grad av tilstedeværelse. Langtidsfraværet har i løpet av høsten hatt en kraftig forbedring ved at alle var tilbake på jobb ved utgangen av året. Dette, i kombinasjon med den opplevde stemningen ved bedriften, resultatene fra medarbeiderundersøkelsen og tilbakemeldingene i medarbeidersamtalene gjør at vi konkluderer med at trivselen er høy og arbeidsmiljøet godt.

Fraværet til de ansatte i tilrettelagte stillinger korrigert for avtalt arbeidstid viser et fravær på 7,3%, en nedgang med 0,5% fra 2023. Dette er ikke urovekkende høyt, og må ses i sammenheng med at denne ansattgruppa i utgangspunktet er personer med høy grad av fysiske eller psykiske helseplager.

Generelt sett forteller også de ansatte i tilrettelagte stillinger (lærekandidater og varig tilrettelagt arbeid) om godt miljø og høy grad av trivsel og arbeidsglede i både sine medarbeidersamtaler og i medarbeiderundersøkelsen. Det er høy grad av påmelding til bedriftens sosiale arrangementer og de viser høy grad av arbeidsstolthet både i det daglige og når vi får besøk ved bedriften som vises rundt.







Mennesker, muligheter og mestring: resultater og statistikk

tiltaksoversikt, gjennomstrømning, tildelt ramme og ansatt-tetthet i tiltakene

Størrelse og ansatt-tetthet:

Tiltak	Plasser	Inntak 2024	Avsluttet 2024	Faktisk årsverk	Tildelt økonomisk ramme, NAV, kommune, OKVekst	Ansatte pr. tiltak*
AFT**	17	28	27		Tildelt: 4.121.820,-	2,8
Aktivitetsplikt	8	1			Tildelt: 750.595,-	0,8
VTA	25	3	2	23,4	Tildelt: 4.625.835,-	5,6
Lærekandidat	5	3	2		Tildelt: 778.597,-	0,8

*Ut over tiltakene er det avsatt 1,7 ressurs til strategisk arbeid, tiltaks- og personalledelse, administrasjon og fakturering samt renhold.

**Gjennomstrømningstiden i AFT-tiltaket var i 2024 6,3 måneder

Ved inngangen av 2024 hadde vi 22 tilrettelagte stillinger (VTA). To personer sluttet i løpet av året, og ble erstattet av tre nye ansatte i disse stillingene. Høsten 2024 fikk vi innvilget 3 nye VTA plasser slik at vi i dag er 26 personer som deler på 25 stillinger. Antall ansatte i teamet for tilrettelagt arbeid viser et høyere antall ansatte enn bemanningsnøkkelen tilsier, da Drammen Kommune betaler for en ekstra ressurs i 60% for å følge opp en spesifikk arbeidstaker.
Ved inngangen av 2024 var det 3,5 aktive lærekandidat-avtaler tilknyttet bedriften. To personer gikk opp til sin fagprøve og besto med glans. Tre nye kandidater startet opp med lærekandidatavtale etter sommeren. Kandidaten med 50% avtale valgte å avslutte sin kontrakt til jul. Noe som gjorde at det ved årsskiftet 2024/2025 var fire aktive lærekandidatavtaler ved bedriften.

2024	Totalt i tiltak	Ekstern arbeidstrening	Div. info
AFT	55	31	= 56 %
Aktivitetsplikt	1		
VTA	26	5	=19% i kortere arbeidsoppdrag
Lærekandidater	4		







Resultater av tiltaksarbeidet for NAV

Av de 27 personene som ble avsluttet i AFT 2024, har 37% sluttet grunnet avtale om ordinært arbeid eller utdanning. I tillegg til dette har 40,8% blitt avsluttet til andre aktive løsninger som kan bringe dem nærmere arbeidslivet, noe som gir en positiv total på 77,8%. Disse resultatene viser til høy grad av innsats hos den enkelte deltaker, og for det veiledningsarbeidet som deltakerne er fulgt opp med.

Tiltak	Aktive løsninger							Passive løsninger		
	Arbeid/utdanning					Annet aktiv				
	Arb.	m/ lønns-tilskudd	Arb/ andre komb.	Arb. m/ uføre-trygd	Utdanning.	Annet tiltak *	Annet	Søker uføre-stønad	Avsluttet grunnet sykdom	Annet: Flytting, startet aldri
AFT	**11,1%**	**3,6%**	**11,1%**	**3,6%**	**7,4%**	**41%**		**7,4%**	**7,4%**	**7,4%**

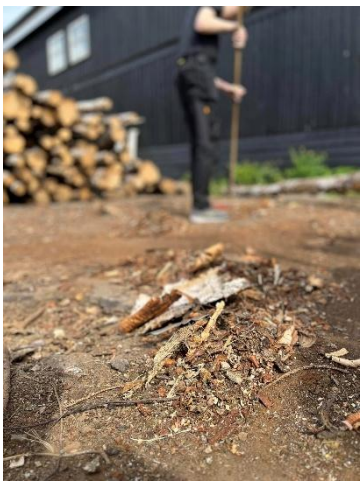
*annet aktivt tiltak er hovedsakelig medsisinks behandlingsløp ellre overøfring til andre aktive tiltak i NAVs portefølje

Rapportoversikt

Tiltak	Ant. avsluttet	Innsendte statusrapporter	Evt. Avvik*	Innsendte sluttrapporter	Evt. Avvik
AFT	27 stk	100%	6*	100%	3*

*avvik fra rapporteringsfristene er for alle avvikene begrunnet og avklart med ansvarlig veileder NAV.







Varig Tilrettelagt Arbeid (VTA)

I løpet av 2024 har det tilrettelagte arbeidstilbudet ved bedriften økt med tre plasser. Noe som gjør at vi kunne tilby to av lærekandidatene jobb rett etter at de avsluttet sin opplæring i sommer. Vi er stolte av at vi ikke er låst på forskjellige avdelinger i vår produksjon. Alle ansatte har tilhørighet til bedriften som helhet, og oppgaver blir tildelt basert på hva den enkelt arbeidstaker har av arbeidsønsker, har fått opplæring i og tilegnet seg mestring på.





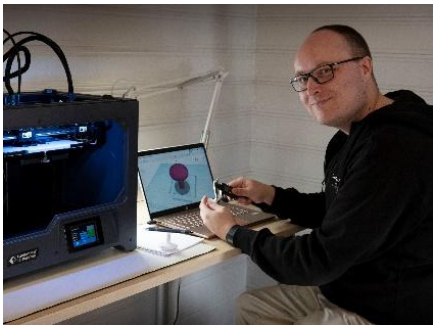
Leieproduksjonen er vår største produksjon, hovedsakelig basert på oppgaver fra OSO Hotwater, men også fra et par mindre oppdragsgivere som gir oss oppgaver fra det helt enkle som alle klarer til det relativt kompliserte som kun noen få, med god og tett opplæring, får til.

Det har vært store svingninger i arbeidsmengden på leieproduksjonen inneværende år, fra det helt stille med veldig lite å gjøre til produksjonsrekorder. Dette er mye grunnet OSOs arbeid med å oppgradere sin produksjon og sine produkter som har hatt krevende utfordringer i form av manglende råvarer og litt uforutsigbare ordre/ordretilgang. Samtidig har dette gjort at vi har sett en stor utvikling hos mange av deltagerne som både har måttet lære å håndtere stor frustrasjon i forbindelse med at de måtte sette seg inn i nye produkter og produksjonsmetoder, men som også har lært seg nye produkter i raskt tempo. Oppdragsmengden har heldigvis vært såpass variert at det har gjort at vi kan tilby et bredere spekter av oppgaver for både de som trenger lette oppgaver og for de som trenger litt mer krevende utfordringer. For en av våre kunder produserer vi også en del i deres produksjon med 3D-printer. Vi har mer kapasitet – og jobber derfor også med å finne flere oppdragsgivere.

Servicegruppa har hatt økende omsetning inneværende år. De jobber hovedsakelig med ved og bilvask, men har inneværende år hatt en økning med skolelunsj og annet eksternt arbeid som gressklipp, lett hagearbeid, enkel snømåking og transport- og flytteoppdrag. Vi har en liten kunde igjen på lagerhotellet som vi sender ut varer for, men siden disse ikke trenger så mye hylleplass som tidligere kunder brukes lokalene også til pakkestasjon for oppdrag som krever litt «armsleng». Garasjegjengen har jobbet med, og fått på plass, en godkjenning fra arbeidstilsynet på hjulskift og dekklager, og kan nå tilby hjulskift også for privatpersoner og ikke bare for vår eier (kommunen).

Vi synes at vi har fått bedre kvalitet på vår interne opplæring og kompetanseopplegg etter at vi startet arbeidet med ISO-godkjenningen i våres. Dette har ført til strukturerte kurs på farlige maskiner som f.eks. vedsaga og de automatiske kløyverne. I tillegg har det vært gjennomført kurs innen førstehjelp, økonomi, ernæring og enkel IT. Alle arbeidslederne har i år gjennomført kompetansehevende kurs. Noen kurs og konferanser har vært gjennomført utenfor huset i regi av vår arbeidsgiverforening. Andre, som kurset i utfordrende adferd på arbeidsplassen, ble gjennomført internt på huset med Psykolog Terje Vårheim som stødig mentor.





Spesialundervisning i bedrift: Lærekandidater

Vår viktigste oppgave er å utvikle og forvalte ungdommers arbeidsevne på best mulig måte, og legge tilrettelegge for overgang til ordinært arbeid hvis mulig. Ved utgangen av 2024 hadde vi fire lærekandidater ved Svelvik Produkter. Lærekandidatordningen ved Svelvik Produkter har fokus på tette oppfølging av lærekandidatene gjennom systematisk opplæring, individuelle samtaler og målrettet utvikling. Vi vektlegger grunnleggende ferdigheter som lesing, skriving, regning og digital kompetanse, men i motsetning til tradisjonell skolegang gjør vi dette med en praktisk, umiddelbar og arbeidsrelevant tilnærming. Hver lærekandidat skal bli sett, de skal stimuleres til vekst og legge til rette for en best mulig utvikling innen faglige og yrkesrelaterte ferdigheter på deres egne premisser.

Vi følger kandidatene tett, og har et godt og verdifullt samarbeidet med opplæringskontoret OKvekst. Dette partnerskapet har gitt oss verdifull kunnskap og hjelp med formidling av nye lærekandidater. En ny avtale med fylket er også på plass, som gjør at vi kan fortsette med å tilby arbeidsrettet opplæring til ungdom i vår målgruppe fremover.

I juni 2024 gikk to av våre lærekandidater opp til kompetanseprøven, og begge besto med glans. Stolte og glade mottok de sine velfortjente kompetansebrev under den tradisjonsrike utdelingen i oktober. Vi deler deres glede og stolthet over denne milepælen. Begge har i etterkant gått over i varige tilrettelagte arbeidsplasser (VTA) hos oss, noe som bryter litt med de senere års utvikling da lærekandidatene fra foregående år stort sett har gått videre til ordinært arbeid.

Gjennom denne systematisk oppfølging og det tette samarbeid mellom arbeidsledere, lærekandidater, skole, OKvekst og andre partnere, fortsetter vi å legge grunnlaget for at våre lærekandidater skal kunne utvikle seg til sitt fulle potensial og finne sin plass i arbeidslivet. De videregående skolene i distriktet utgjør en viktig samarbeidspartner for oss. De senere årene har vi også jobbet aktivt for å styrke relasjonen til Svelvik ungdomsskole. Dette har blant annet skjedd gjennom prosjektet "Skolelunsj", som gjennomføres hver tirsdag gjennom hele skoleåret – og hvor lærekandidatene våre er sentrale utførere. Gjennom dette initiativet har vi blitt godt kjent med både elever, lærere og rektor, samt hatt ekstra tett kontakt med elever og lærere på Fønix, den tilrettelagte klassen. Prosjektet gir i tillegg våre lærekandidater en verdifull treningsarena hvor de får erfaring med kundekontakt, kjøkkenarbeid, rengjøring, innkjøp og logistikk.

En spennende nyhet for året er vårt nyetablerte samarbeid med Frydenhaug skole i Drammen. Skolen, som tilbyr undervisning for elever med nedsatt funksjonsevne og omfattende tilretteleggingsbehov, har allerede vist stor interesse for vår virksomhet. En delegasjon på rundt 15 elever og lærere har vært på besøk, og våren 2025 vil en av deres elever også ha arbeidsuke hos oss – kanskje det blir en lærekandidat derfra på sikt?



nærmiljøutvalg om midler til å fortsette med skolelunsj:

Tirsdagslunsj i vår Cafétina
Vi på Svelvik ungdomsskole har hatt et kjempepopulært tilbud på tirsdager dette skoleåret - gratis, sunn og fornuftig lunsj! [….] Det er mange elever som av ulike årsaker ikke har med seg mat på skolen alle dager, eller har mulighet til å bruke mye penger på butikken […..] Ved å servere lunsj får elevene muligheten til å velge sunn mat som hjelper dem med å konsentrere seg bedre på skolen, og å kunne delta positivt i fysiske oppgaver. Tilbudet er også veldig positivt for de som lager og serverer maten på skolen. Det er Svelvik Produkter som står for matlaging og servering, og dette er også et godt tilbud for de som jobber der. Svelvik produkter jobber med å gi de som av ulike årsaker ikke har muligheten til å jobbe helt selvstendig, muligheten til å jobbe med god veiledning fra de ansatte. Vi er så glade i tilbudet, og håper dere kan hjelpe oss med penger også til neste skoleår.
Mvh elevrådet ved Svelvik ungdomsskole



Arbeidsforberedende trening (AFT)



Gjennom 2024 har vi til enhver tid hatt fulle tiltak. Vi legger til rette for at deltagerne får en best mulig måloppnåelse og at NAV får svar på sin bestilling. Oppfølgingen foregår i kontorlokalene på Svelvik Produkter, på sekundær-kontoret i Drammen, i eksterne bedrifter eller i intern praksis. For oss er det viktig å jobbe individuelt med deltagere slik at den enkelte deltager får en uttømmende kartlegging som resulterer i en riktig og god konklusjon.

Fire veiledere på Svelvik Produkter har oppfølging av AFT deltagerne. Bedriften og den enkelte veileder er bevisst på å holde seg faglig oppdatert og det settes av midler og gis mulighet til individuell kompetanseheving ut ifra veiledernes behov og ønsker. I 2024 har vi deltatt på eksterne kurs og webinarer samt gjennomført intern opplæring på fagmøter. Dette for å holde oss oppdatert på karriereverktøy, karriereutdanning og elementer som gir tilskudd til veiledergruppa.



På veien mot målet er eksterne aktører svært viktige samarbeidspartnere for å få kartlegging og ikke minst en ansettelse i det ordinære arbeidsmarkedet. Vi opplever gode relasjoner og et godt samarbeid med eksterne aktører. Vi har i 2024 hatt gode og varierende arbeidsgivere som har bistått i vårt arbeid. Auto Assistance og Clean i Drammen tok for eksempel inn henholdsvis en lærling og stilte opp for et tilrettelagte arbeidsforhold, mens Ferda på Sem i Tønsberg bidro til en klargjøring av deltager til å møte det ordinære arbeidslivet og stå selvstendig i det som ansatt. Flere arbeidsgivere har vært viktige partnere som har hjulpet deltakere med kartlegging av arbeidsevne og bidratt til å finne de rette konklusjonene for deltagere ved avslutting. Samtidig opplever vi det gode samarbeidet med saksbehandler på NAV som gjør at vi får gode resultater for den enkelte deltager.

Fagutvikling og deling av kompetanse

Opplæring pr. ansatt



Vårt strategiske mål om å yte god og jevn kvalitet i alt vi gjør, krever også at vi sørger for å til enhver tid å være oppdatert på det som beveger seg i vårt fagmiljø, samt å sørge for at bedriften innehar ny og viktig kompetanse. Derfor valgte vi å ha som mål å gjennomføre kompetansehevende tiltak på samme nivå eller bedre enn fjorårets rekordår (på 11,0 dager i snitt pr. ansatt). Det har vi klart. Det er registrert **11,6 dager** pr. ordinært ansatt for 2024. Dette har i all hovedsak handlet om konferanser, fagkurs, korte kompetansehevende tiltak pr. teams og personalmøter hvor faglige problemstillinger blir diskutert.

De ansatte i tiltakene har i tillegg til allmøter hvor temaer som hva er godt arbeidsmiljø, trivsel og HMS blir diskutert vært med på den digitale fagkonferansen for VTA i tillegg til praktiske kurs som f.eks. enkel førstehjelp med hjertestarter. Vi mener at det også er mye god læring i å se hva andre gjør og hvordan de har det på jobben.

Strategisk arbeid

Det er viktig for oss å være en samarbeidspartner av høy kvalitet. Dette gjelder vårt samarbeid med NAV like mye som med de oppdragsgiverne vi utfører oppgaver for og de samarbeidspartnerne vi trenger for å kunne gjennomføre arbeidspraksis. Vi mener at høy kvalitet handler om forutsigbarhet og en forventning om at våre leveranser har like høy kvalitet hver gang. Som en del av dette arbeidet ble 2024 året hvor vi arbeidet for å gå over til ny kvalitetssikringsleverandør. Fra å ha vært kvalitetssikret gjennom eQuass de 10 siste årene, ble det i 2024 jobbet med å få på plass en kvalitetssikring gjennom ISO både for vår fysiske produksjon og arbeidet vi gjøre for NAV (ISO 9001), men også for miljøet (14001). Se for øvrig mer i avsnitt om kvalitetssikring. Neste år må vi også ha ny strategiplan, og arbeidet med denne er allerede påbegynt og forventes avsluttet og tatt i bruk før sommeren neste år.

Tverrfaglig samarbeid

Vi har en intern målsetning om at deltakere som kommer til oss skal dra fra oss med en konkret plan om veien videre. For å klare dette, og å levere jevn, god kvalitet på alt vi gjør, betyr det også at vi har behov for kvalitativt gode samarbeidspartnere i det arbeidet vi utfører for NAV. Vi er så heldige at disse stort sett har vært stabile over tid, over et bredt spekter av kompetanseområder:

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 tjenester	• NAV Buskerud
	• NAV Drammen
	• Buskerud Fylkeskommune
	• Drammen kommune m.bla:
	  • Økonomiveiledning
	  • Boveiledningskontoret
	  • Boenhetene
	  • Namsmann
	  • Brannvesen

Utdannings-institusjoner	Sande Videregående skole Lier Videregående skole Frydenhaug skole Opplæringskontoret OKVekst Ord til Handling-ledelsesutvikling
Næringslivet	Individuelle arbeidsgivere i Drammen, Øvre Eiker, Sande, Sem og Horten Vekstbedrifter i Viken og Vestfold div. andre tiltaksarrangører i Drammensregionen
Politiske grupperinger	Rådet for personer med funksjonsutfordringer i Drammen Kommune og Buskerud fylkeskommune Representanter fra Arbeiderpartiet, Høyre og Venstre i Drammen kommune og Buskerud Fylkeskommune NFU avdeling Buskerud

Organisasjoner	Arbeidsgiverorganisasjonen ASVL Næringsforeningen i Drammen, inkludert Ressursgruppe Svelvik og Ressursgruppe for mangfold og inkludering. Rottary Svelvik Handelstandsforening

Medbestemmelse og tilbakemeldinger



Når vi har mennesker, muligheter og mestring som verdier, må vi også jobbe med medbestemmelse. Vi jobber for 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. For de som ikke ønsker å selv ta opp en sak, finnes det muligheter for å gjøre dette gjennom tillitsvalgte på ett av følgende nivåer:

- 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 stille spørsmål og komme med tilbakemeldinger.
- 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. Det ble avholdt valg i juni 2024, og Øyvind Ugstad ble gjenvalgt til styret og sitter som ansattvalgt representant frem til 2026.

Kvalitet

I løpet av inneværende år har vi fått testet vår kvalitet flere ganger. Først med et varslet besøk fra arbeidstilsynet som ønsket gjennomgang av våre rutiner rundt bruk av farlige maskiner som vedmaskin og håndkløyvere. Senere gjennom vår sertifisering av ISO.

Når man setter forutsigbarhet og god kvalitet på alt vi gjør som strategisk mål, setter man i utgangspunktet lista høyt. Vi ønsker å vise omverdenen hvilken ressurs vi høster når våre arbeidstakere kommer på jobb. Derfor valgte vi å bytte kvalitetskontrollør for å bli litt mer skjerpet i vårt kvalitetsarbeid. Overgangen fra eQuass til ISO som kvalitetskontrollør har ført til at vi i 2024 har snudd på mange steiner og ryddet i mange av våre rutiner og instrukser. Det har vært en møysommelig jobb, men alle har bidratt med sitt, og sakte, men sikkert har et nytt, og forhåpentligvis forbedret, system kommet på plass. Godt hjulpet av en ny revisor som ser litt annerledes på ting enn vår forrige.


SCANDINAVIAN CERTIFICATION
Certificate of Registration

SVELVIK PRODUKTER

Sertifikat nummer: NOR-10385

Sertifikatets innehaver har demonstrert et ledelsessystem i henhold til kravene i:

ISO 9001:2015
ISO 14001:2015

Sertifisert virksomhetsområde:

Hovedsakelig leveranse av tjenester innenfor arbeid, velferd, inkludering og kompetansebygging. Leieproduksjon innen elektromontering og pakking. Utføring av serviceoppgaver til både det offentlige og private markedet, samt produksjon av egenproduserte produkter til det private markedet.

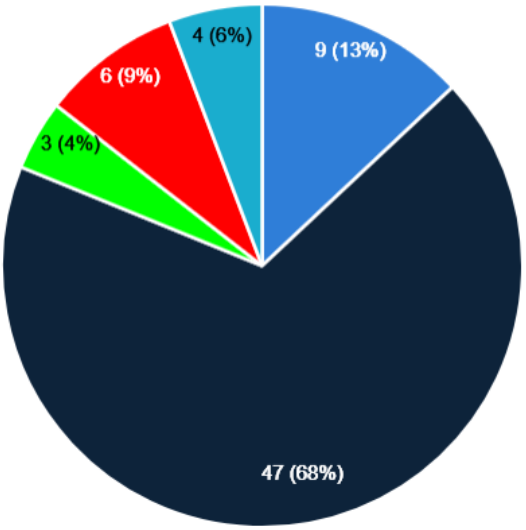
Gyldig til: 16.09.2027

Avviksarbeid

Hvordan måler man forutsigbarhet og god kvalitet? Hvordan vet vi om vi er blitt bedre?

Vi bruker avviksarbeidet til både å finne og rette opp feil, men også for å sette fokus på områder hvor vi trenger å forbedre oss. Etter innspill fra ISO-revisor startet vi også i sommeren med å registrere «positive tilbakemeldinger» for å også få en oversikt over hva som er bra! I 2024 ble det registrert en økning på tre avvik fra foregående år, som gjorde at vi i år havnet på en total på 63 avvik og 6 positive tilbakemeldinger. Disse har fordelt seg som følger:

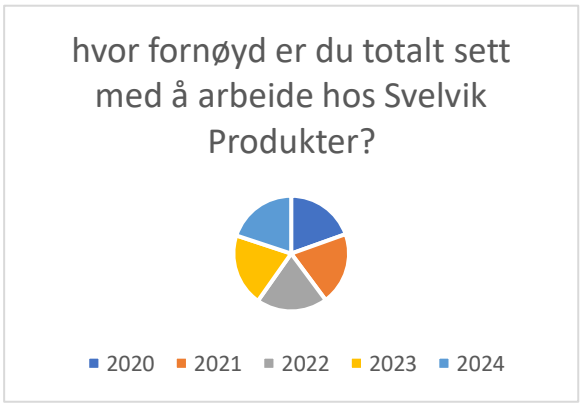
- Mørk blå: **Interne avvik** – **47**
  - Uhell, personskade: 3
  - Brudd eller feil på instruks, prosedyre: 10
  - Manglende instruks, opplæring: 6
  - Feil/mangler på bygg, maskiner/utstyr: 18
  - Brudd på lov/forskrift. GDPR: 7
  - Orden og renhold: 3
- Mellomblå: **eksterne avvik** - **9**
- Turkis: **ytre miljø/miljøvern** – **4**
- Rød: **positive tilbakemeldinger** - **6**
- Grønn: **klager** - **3**



Anonyme undersøkelser

Det er vanskelig å bedrive et aktivt forbedringsarbeid uten å vite hva det er vi bør forbedre. Vi gjennomfører derfor anonyme medarbeiderundersøkelser årlig: for tiltaksansatte (VTA, Lærekandidater), en for deltakere i AFT og aktivitetsplikt, en for ordinært ansatte, en for eksterne kunder 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?
  Det har vært svært liten endring i tilbakemeldingen fra de ordinært ansatte i forhold til deres tilfredshet med arbeidsplassen. Svarene ligger på et snitt på 5,15, med det laveste svaret de siste fem årene på 5,0 og det høyeste på 5,2 (av seks mulige poeng).



- NAV-ansatte:

  I hvilken grad tilpasser Svelvik Produkter tilbudet til den enkelte?

  Vi har i mange år vært godt fornøyd med samarbeidet med vårt lokale NAV-kontor. Det virker som om de har samme innstilling hos NAV. Årets kundetilfredshetsundersøkelse hos NAV ga en svarprosent på 5,4 (av 6) på spørsmålet om i hvilken grad de mener vi tilpasser tilbudet til den enkelte. Dette er en marginal nedgang (0,1 prosentpoeng) fra foregående år, men så liten forskjell at vi fremdeles anser resultatet som svært høyt.



- Deltakere:

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

  På en skala fra 1-5 var gjennomsnittet i år 4,31, noe vi anser som høyt. Hvert eneste år spør vi arbeidstakere og deltakere om i hvilken grad jobb er viktig for den enkeltes livskvalitet. Rett etter koronaåret hadde arbeidstakerne et mer bevisst begrep om hva livskvalitet betyr – og svarprosenten var høy. Etter hvert som tiden går er begrepet igjen vanskeligere å sette ord på, men svarprosenten er fremdeles svært høy. Generelt sett har scoret på tilbakemeldingen vært høye og deltakere i tiltakene gir gode tilbakemeldinger.

  «Svelvik Produkter var veldig bra. Det var meg som ikke var bra. […] De som får plass på SP er veldig heldig. Ikke noen ting negativt jeg kan si om noe der»

  anonym tilbakemelding fra avsluttet deltaker i AFT

- Kunder:

  På en skala fra 1-6, er Svelvik Produkters kvalitet på det utførte arbeidet eller produktet du bestilte som forventet?

  I forbindelse med ISO-sertifiseringsprosessen har vi hatt et forbedringsprosjekt for å sjekke ut kundetilfredsstillelse også fra andre kunder som vi utfører arbeidsoppgaver for – ut over NAV. Dette førte til at alle kunder som vi har sendt faktura til i 2024 fikk en kundeundersøkelse. 20 stk. svarte. På spørsmålet om kvaliteten på produktet eller arbeidet vi utførte var som forventet, ble svaret 5,74.





Bærekraft

Som en av vekst-bedriftene i Drammen kommune føler vi et spesielt stort ansvar for å bidra til å nå både kommunens mål om å bli Norges grønneste kommune. I tillegg er vi alle forpliktet til å jobbe for å nå FNs bærekraftsmål. Vi er nå på slutten av vår strategiplanperiode, men denne perioden har vi hatt fokus på spesielt fem av kravene.

Vi ønsker å få dette så inkorporert i vår drift slik at dette blir noe vi bidrar med automatisk i vår hverdag, og ikke nødvendigvis noe vi gjør spesifikt. Like vel har vi noen spesifikke momenter som vi gjør for det enkelte målet:

God utdanning

Våre lærekandidater fortsetter å prestere godt på fagprøver etter to års læretid i vår bedrift. Samtidig har vi fokus på at alle ansatte skal få faglig påfyll og varig kompetanse. Alle ansatte i tilrettelagte stillinger jobber årlig etter opplæringsmål de setter seg sammen med sin primære arbeidsleder. De ordinært ansatte har hatt et mål om minimum 11 dager i snitt med opplæring og kompetansehevende tiltak, et mål som ble nådd.

Anstendig arbeid og økonomisk vekst

Vårt ansvar er å høste den enkeltes arbeidsevne. Dette gjør vi gjennom mest mulig variasjon og tilrettelegging for at den enkelte skal kunne klare produksjonsoppgaver innenfor våre ordinære leveranser. Samtidig handler det om opplæring i arbeidslivets forventninger og krav. Som å melde fra om sykdom, legge mest mulig avtaler utenfor arbeidstid, delta på interne valg og gjennomføre lønnsforhandlinger gjennom fagforeningen. Samtidig handler det om lønn etter kompetanse, utdanning, konkurranseevne og bedriftens økonomi.

Bærekraftige byer og lokalsamfunn

Vi handler lokalt i tillegg til at vi legger til rette for og bidrar til sosiale aktiviteter lokalt. Da sparer vi miljøet ved at vi ikke behøver transport mer enn nødvendig, samtidig som våre arbeidstakere kan få gode opplevelser lokalt. Vi har for andre året på rad vært stolt medvirker til Den Gode Hensikts oppsetning når de får bruke våre områder til både reklame og transportårer. Vi medvirker i handelsstanden og i ressursgrupper i regi av næringslivsforeningen. Det var også utgangspunktet for å samarbeide med ungdomsskolen om skolelunsj. I tillegg oppfordrer vi våre arbeidstakere til å ta del i sitt lokalsamfunn, og strekker oss derfor langt for å tilrettelegge for at disse skal kunne jobbe som frivillige på lokale arrangementer både i Svelvik spesielt og Drammen kommune generelt.

Ansvarlig forbruk og produksjon

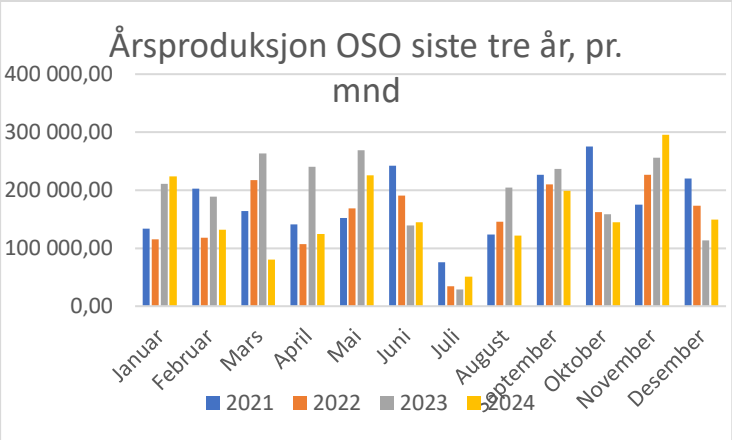
Det er et stort ansvar å bedrive bærekraftig produksjon. Vi gjør derfor vårt ytterste i å bruke gjenbrukbar emballasje både når vi pakker produkter for BBC eller OSO på lik linje med produksjon av havregrøt og fruktsalat for ungdomsskolen. Vi jobber for å redusere svinn og minske avfallsmengden ved både å resirkulere og sørge for gode rutiner for avfallshåndtering. Vårt beste eksempel er like vel tennbriketter, hvor både posene og brikettene lages av restopplag fra Svelviksposten, som selges gjennom vår nettbutikk og fra stativ som vi får lov til å sette opp hos næringslivsaktører i området.

Stoppe klimaendringene

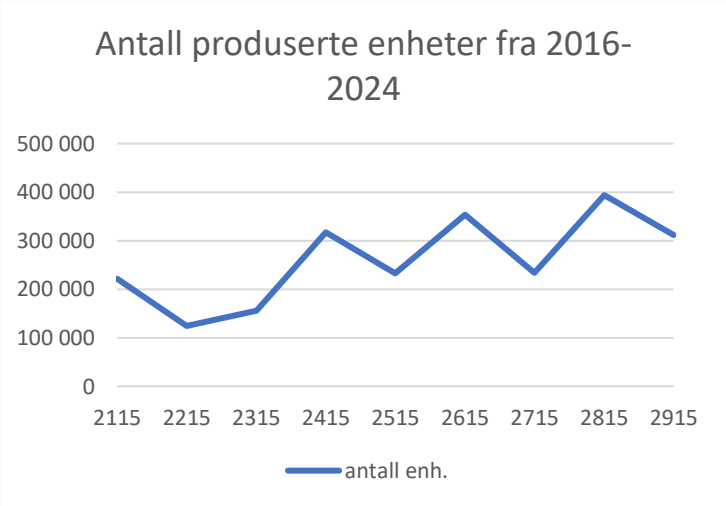
Sommeren 2024 gikk vi over til ISO-systemet for kvalitetssikring. Vi valgte i den sammenheng å sertifisere oss både innen 9001 Produksjon i tillegg til 14001 Miljø. Dette for å sørge for et kontinuerlig fokus på miljøet rundt oss og Svelvikstrømmen som vi føler at vi har et spesielt ansvar for.

Økonomiske resultater

Etter et svært utfordrende år i 2023 lå ikke 2024 an til å bli noe bedre, økonomisk sett. Inntektene våre på leieproduksjonen har vært stabile, men utgiftene i form av økte strømutgifter, økte lønnsutgifter, økte pensjonsutgifter og økte råvarekostnader sto ikke i stil. Vi startet derfor året med godt stramma reim, budsjettmessig.

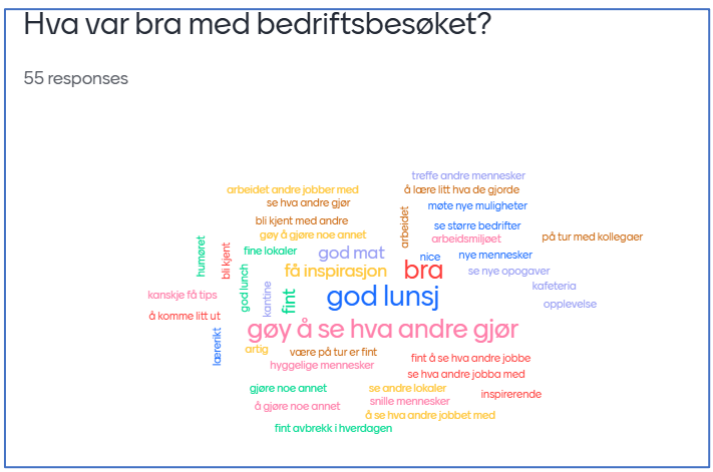


Heldigvis ble ikke spådommen oppfylt. Til tross for store lønns- og råvarekostnader ble året først litt enklere økonomisk når pensjonskostnaden ikke ble så høy som først antatt. I tillegg ble tiltaket Varig Tilrettelagt Arbeid utvidet med tre plasser, som vi hadde muligheter til å ta imot innen allerede eksisterende bemanningsrammer. Derfor lå vi an til å gå ca. hundre tusen i pluss over vårt budsjettmål.



Dessverre var det flere ansatte som hadde behov for lange deltids-sykmeldinger, hvor de fra den administrative staben ikke ble erstattet med vikar. Dette gjorde at vi ved slutten av året totalt sett gikk ca. 820.000,- i overskudd.

Bedriftsbesøk og sosiale aktiviteter:



Vi gjennomfører bedriftsbesøk i oktober, hvor vi drar for å se hvordan andre bedrifter har det eller for å lære om spesifikke temaer. I forbindelse med at vi arbeidet med å bli miljøsertifisert gjennom ISO, passet det bra å gjennomføre et bedriftsbesøk til RFD sin miljøstasjon i Drammen. I tillegg til dette besøket har det vært en gruppe på besøk hos ASKO og en annen hos LUPRO, en søsterbedrift i Lunner.

Det er generelt godt oppmøte til både påskelunsj, sommerfest og julebord. Gøy var det også med idrettsdag i Tennishallen mens produksjonen var stengt for varetelling for OSO. Årets høydepunkt for mange var årets sommertur, som i år gikk til Tusenfryd. Der fikk vi prøvd våre grenser for endring og å være utenfor komfortsonen i forhold til fart, høyder og G-krefter. Samtidig fikk vi øvd oss på å ta vare på kollegaer i form av både støtte og oppmuntring når uvante aktiviteter skulle utprøves, rutiner for bespisning og oppmøte ble endret og en ny timeplan skulle følges.



Sluttord:

Det viktigste vi i Svelvik Produkter kan bidra med til lokalmiljøet, er å vise hvilken arbeidskraft vi høster, og hvilken ressurs våre arbeidstakere er. Ved litt tilrettelegging i form av arbeidstid, delproduksjon eller variasjon i løpet av dagen har våre arbeidstakere og deltakere i tiltak produsert varer og tjenester internt hos oss med ekstremt høy kvalitet, og for flere millioner kroner i året. Den gode arbeidsinnsatsen og jevne kvaliteten blir lagt merke til, noe vi stadig vekk får tilbakemelding om fra både våre kunder i produksjonen og fra våre oppdragsgivere – som vi selvfølgelig dokumenterer!



Det er ingen tvil om at den arbeidsinnsatsen som alle ansatte legger for en dag ved Svelvik Produkter, gjør at vi med visshet kan si at vi leverer en forutsigbar hverdag til alle ansatte, leveranse til NAV og andre kunder til rett tid og av god kvalitet. Vi tar vare på hverandre, er fokuserte når vi skal være det, men samtidig strekker vi oss langt og legger til rette for både fysisk aktivitet og sosiale arenaer – enkelte veiledere stiller til og med opp når det gjelder å bli skutt opp i været fastspent i et lite sete…. Vi er forutsigbare, har høy kvalitet og gjør rett og slett det vi sier vi skal gjøre - med fokus på Mennesker, Muligheter og Mestring – og det er vi svært stolte av.

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