

Årsrapport

2018

Svelvik Produkter A/s

- en Vekst  bedrift

Innholdsfortegnelse:

Kontaktopplysninger	s3
Eierforhold	s3
Organisasjonskart 2018	s 4
Innledning	s 5
Arbeidsmiljø	s 7
Tilbakemeldinger via Eureka-web	s 7
Tiltaksorganisering	s 12
Nye arbeidsoppgaver	s 12
Innovasjonsprosjekter	s 12
Kompetanseheving	s 13
Videreutdanning i 2018	s 13
Resultater av attføringsarbeidet for 2018	s 15
Evaluering AFT	s 17
Evaluering VTA	s 21
Evaluering lære kandidater	s 27
Evaluering aktivitetsplikt for unge sosialhjelpsmottagere	s 29
Evaluering karriereveiledning (FIA)	s 30
Avslutningsord fra daglig leder	s 31

**Svelvik Produkter As,
Storgaten 97, 3060 Svelvik.**

Postboks 43, 3061 Svelvik

www.svelvikprodukter.no

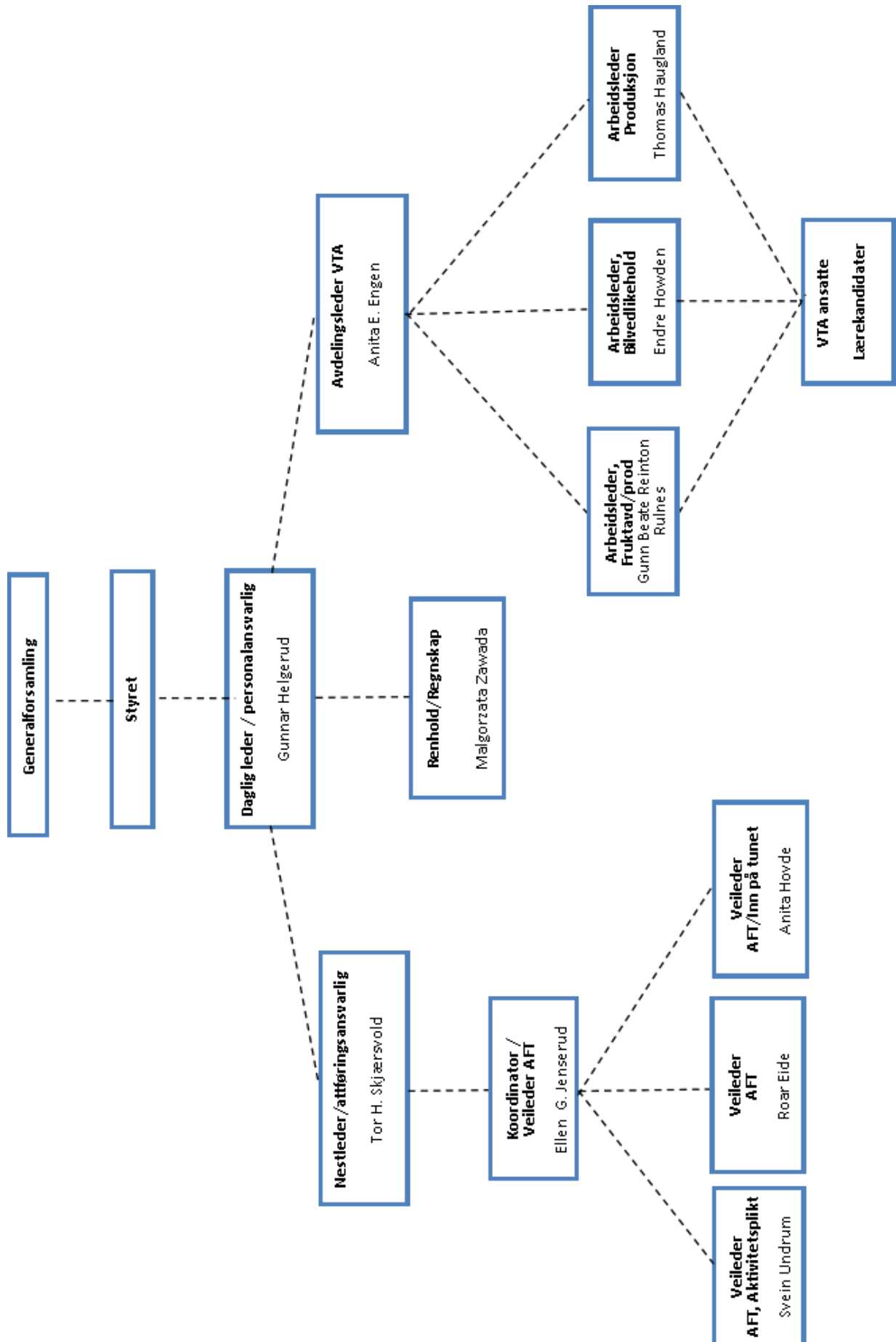
post@svelvikprodukter.no

Tlf: Daglig leder, 916 51 899

Tlf: Nestleder/attføringsansvarlig, 916 51 897

Eier: Svelvik Produkter As er 100% eiet av Svelvik kommune

Organisasjonskart 2018



Innledning

2018 har vært et godt år for Svelvik Produkter As, med gode tilbakemeldinger fra samarbeidspartnere, deltagere i AFT og ansatte i VTA. Attføringsresultatene vi har oppnådd i 2018 med tanke på formidling til arbeid og/eller utdanning, og andre arbeidsrettede tiltak vurderer vi som meget gode. Vi synes det er spesielt hyggelig at så mange deltagere når sine mål forankret i gjennomføringsplanen. Svelvik Produkter er kanskje aller mest fornøyd med at deltagere i AFT og VTA-ansatte gir tilbakemeldinger på at tiden tilknyttet bedriften har vært med å styrke deres følelse av livskvalitet.

Jobbfrukt har hatt en formidabel økning i antall kunder/fruktkurver. Økningen er på 40%. Totalproduksjonen for vår kunde OSO-Hotwater, har også hatt en formidabel økning. Økningen er på hele 20%.

Prosjektsamarbeidet med Svelvik kommune, kalt »Nærvær og aktivitet» ble videreført i 2018 innenfor «Aktivitetsplikt for sosialhjelpsmottagere» og «Funksjonsvurdering i attføringsbedrift», FIA.

FIA er et tilbud til ansatte i Svelvik kommune som har hyppige og/eller langvarig sykefravær.

Dette tiltaket inneholder kartlegging av arbeidsevne/fremtidig inntektsevne og karriereveiledning.

Kontorene til arbeidslederne er pusset opp og slått sammen til ett kontorfellesskap. Bygningene har fått ny utvendig maling. Fra sjøsiden kan man nå beundre et stort veggmaleri på gavlveggen til Svelvik Produkter As.

Vi har anskaffet oss ny bil som kan benyttes både til varetransport og persontransport. Denne vil vi benytte som varebil ved Jobbfruktlevering, og i tillegg benyttes når vi skal på tur/utflukt med deltagere/VTA-ansatte. Bilen er selvfølgelig elektrisk.

Samtlige ansatte ved Svelvik Produkter as har i løpet av 2018 fått faglig påfyll/kompetansehevende tiltak. Slik som deltagelse på ulike konferanser/seminarer i regi ASVL, Attføringsbedriftene, NAV, Næringslivsforeningen i Drammen, Jobbfrukt, Confex, JobbAktiv, OKTAV/Fylkesopplæringskontoret og NetPed (Kartlegging av basiskunnskaper).

Vi har et brukermedvirkningssystem ved bedriften, EurekaWeb, som gjør at AFT-deltagere/VTA-ansatte underveis i et attføringsløp og ved avsluttet løp tilknyttet Svelvik Produkter As, kan anonymt gi en tilbakemelding på om de har vært fornøyd med tilbudet. Dette spesifiseres nærmere i rapporten.

Samarbeidsavtalen med NAV ble underskrevet/fornyset i mars.

Rapporter for AFT og AFT-IPT er levert i henhold til føringene i samarbeidsavtalen, underveis i tiltaksløpet hver 3 mnd, samt ved tiltakets slutt.

Vi har totalt for tiltakene AFT og AFT-IPT hatt en gjennomstrømning på 49 deltagere. Vi har i løpet av 2018 utarbeidet og levert NAV tilsammen 151 rapporter, inklusive aktivitetsplaner/gjennomføringsplaner. I tillegg har vi ukentlig rapportert til NAV ifbm gjennomføringen av aktivitetsplikt for sosialhjelpsmottagere – 52 rapporter.

Ved Svelvik Produkter as har vi et mål om at alle tilknyttet bedriften skal oppleve personlig vekst og utvikling. Tillit og toleranse skaper trygghet og individuell vekst.

Felles mål for 2018 har vært:

- ❖ *Arbeid først*
- ❖ *Stimulere og vedlikeholde et godt arbeidsmiljø.*
- ❖ *Kompetanseheving for samtlige ansatte innenfor sitt arbeidsfelt.*
- ❖ *Ivareta et godt samhandlingsklima med NAV, og vi ønsker fortsatt å være en foretrukket leverandør av tjenester til NAV.*
- ❖ *Innhold på temadager skal være slik at det skal være interessant og lærerikt for "alle" tilknyttet Svelvik Produkter å delta på.*
- ❖ *Rapporter til NAV skal leveres innen fristen. 3 måneders rapporter i tiltaket AFT, samt sluttrapport. Oppdatering av «Rapportfrister» som ligger på fellesserver. NAV skal ha en tilbakemelding ved inngangen til 2019 på hvor mange rapporter vi har levert totalt og beskrivelse av eventuelle avvik.*
- ❖ *Bidra til økt livskvalitet for deltagere/VTA-ansatte.*
- ❖ *Alle ansatte bidrar i utvikling av tjenestene/nøkkelprosessene og evaluering av disse.*
- ❖ *Tillit og toleranse skaper trygghet og individuell vekst.*
- ❖ *Personlig vekst og utvikling.*
- ❖ *Felles plattform, felles målsetting 😊*

Resultatmålinger på mange av målene i planen for 2018 ble målt gjennom innkommende tilbakemeldinger fra ansatte og deltagere gjennom besvarelsen av undersøkelsene i EurekaWeb.

Arbeidsmiljø

For å stimulere og ivareta et godt arbeidsmiljø er følgende tiltak gjennomført i 2018:

Dato	Sted	Hva slags arrangement	Fremmøtte
23.03.2018	I bedriftens lokaler	Påskeavslutning	20 personer
14.06.2018	I og utenfor bedriftens lokaler	Åpen dag	55 personer
28.06.2018	I bedriftens lokaler	Allmøte	30 personer
06.07.2018	I hagen til daglig leder	Sommeravslutning med konkurranser-premiering og bespisning	35 personer
22-23.08.2018	Lillehammer-Løten-Eidsvollbygningen	Sommertur for VTA ansatte m. fl.	27 personer
01.09.2018	I amfiet i kirkeparken	Musikalen Den Gode Hensigt	20 personer
01.11 - 04.11. 2018	Torremolinos-Ronda i Spania	Personalsamling med opplevelser og sosialt fellesskap	9 personer, personalgruppa
13.12.2018	Drammen Union scene	Julebord med konsert personalgruppa	13 personer
21.12.2018	Kantina og bedriftens lokaler	Julelunch gang rundt juletreet og nisse	38 personer

Tilbakemeldinger - EurekaWeb

Vi har nå sammenlignet innkommende data for 2018 fra vårt evalueringssystem, EurekaWeb, opp i mot data fra 2017 og 2016

Her gir vi et lite utdrag fra besvarelsene på vår undersøkelse fra saksbehandlere på de respektive NAV-kontorene.

«Synes du Svelvik Produkter har tilstrekkelig kompetanse til å levere den tjenesten de gjør?»

	2018	2017	2016
Nei	0%	0%	0%
I dårlig grad	0%	0%	0%
I mindre tilfredsstillende grad	0%	0%	6.67%
I tilfredsstillende grad	20.00%	22.22%	46.67%
I stor grad	50.00%	55.56%	33.33%
I svært stor grad.	30.00%	22.22%	13.33%

«Synes du Svelvik Produkter er gode nok til å involvere brukerne i attføringsprosessen?»

	2018	2017	2016
Nei	0%	6.67%	6.67%
I dårlig grad	0%	0%	0%
I mindre tilfredsstillende grad	10.00%	11.11%	6.67%
I tilfredsstillende grad	20.00%	11.11%	33.33%
I stor grad	40.00%	55.56%	46.66%
I svært stor grad.	30.00%	22.22%	6.67%

«Opplever du at Svelvik Produkter leverer i henhold til bestillingen?»

	2018	2017	2016
Nei	0%	0%	0%
I dårlig grad	0%	0%	6.67%
I mindre tilfredsstillende grad	0%	22.22%	6.67%
I tilfredsstillende grad	30.00%	11.11%	33.33%
I stor grad	40.00%	66.67%	40.00%
I svært stor grad.	30.00%	0%	13.33%

Dette er bare et lite utdrag fra denne undersøkelsen.

Evaluering: *Vi har sterkere tall enn foregående år, så det ser ut til at NAV er godt fornøyd med Svelvik Produkter As som tiltaksarrangør.*

Vi har to forskjellige brukerundersøkelser for tiltaksdeltagere. En underveisvurdering, og en etter avsluttet tiltaksdeltagelse.

Blant mottatte evalueringer etter avsluttet tiltaksdeltagelse i AFT har deltagere svart følgende på disse spørsmålene:

«Er du fornøyd med veileders bidrag?»:

	2018	2017	2016
dårlig	0%	0%	0%
mindre bra	0%	0%	0%
bra,	13.79%	16.67%	13.33%
meget bra	34.48%	30.00%	40.00%
særdeles bra.	51.72%	53.33%	46.67%
ikke relevant	0%	0%	0%

«I hvilken grad er du fornøyd med resultatet i forhold til din egen måloppnåelse i tiltaksperioden?»

	2018	2017	2016
dårlig	6.90%	6.67%	6.67%
mindre bra	6.90%	16.67%	0%
bra	31.03%	26.67%	13.33%
meget bra	31.03%	30.00%	53.33%
særdeles bra	24.14%	20.00%	26.67%

«Har tiden tilknyttet Svelvik Produkter vært med på å bedre livskvaliteten din?»

	2018	2017	2016
dårlig	9.52%	3.3%	6.67%
mindre bra	9.52%	10.00%	0%
bra	31.00%	33.40%	40.00%
meget bra	20.68%	20.00%	33.33%
særdeles bra	24.10%	30.00%	20.00%
ikke relevant	14.28%	0%	0%

«Er du samlet sett fornøyd med Svelvik Produkter som tiltaksarrangør?»

	2018	2017	2016
Ja	100%	96.70%	100%
Nei	0%	3.3%	0%

Evaluering: *Besvarelsen ligger i hovedsak mellom «Bra» og «særdeles bra, og dette er resultater Svelvik Produkter As er meget godt fornøyd med.*

Blant mottatte evalueringer i [VTA](#) har de ansatte svart følgende på disse spørsmålene:

«Hvordan er du fornøyd med samarbeidet med nærmeste arbeidsleder?»:

	2018	2017	2016
dårlig	0%	0%	0%
mindre bra	0%	0%	0%
bra	23.53%	25.00%	10.53%
meget bra	47.06%	66.67%	57.89%
særdeles bra.	23.53%	8.33%	31.58%
Ikke relevant	5.88%	0%	0%

«Hvordan opplever du opplæringen i arbeidet ditt?»

	2018	2017	2016
dårlig	0%	0%	0%
mindre bra	0%	0%	0%
bra	23.53%	25.00%	21.05%
meget bra	47.06%	75.00%	47.37%
særdeles bra	29.41%	0%	31.58%

«Har tiden tilknyttet Svelvik Produkter vært med på å bedre livskvaliteten din?»

	2018	2017	2016
dårlig	0%	0%	0%
mindre bra	0%	0%	0%
bra	23.53%	25.00%	36.84%
meget bra	47.06%	66.67%	21.05%
særdeles bra	23.53%	8.33%	42.11%
ikke relevant	5.88%	0%	0%

«Hvor fornøyd er du med arbeidsforholdet i sin helhet?»

	2018	2017	2016
dårlig	0%	0%	0%
mindre bra	11.76%	8.33%	0%
bra	23.53%	33.34%	26.32%
meget bra	29.41%	25.00%	47.36%
særdeles bra	35.29%	33.33%	26.32%

Evaluering: Evalueringen fra 2017 viste en liten negativ tendens, mens evalueringen fra 2018 vurderes til å være styrket, altså en positiv utvikling.

Totalevalueringen av mottatt data i 2018 blir foretatt i løpet av våren 2019, sammenlignet med innkommende/evaluerte data fra 2017 og 2016. Tallene blir presentert og evaluert på personalmøte i april 2019. Eventuelle forbedringsplaner blir iverksatt i etterkant av totalevalueringen.

Tiltaksorganisering

Veilederne har hatt ansvar for 25 AFT deltagere, hvorav inntil 8 deltagere har vært tilknyttet Grytebakke Gård i tiltaket AFT-Inn På Tunet. I tillegg har vi ansvar for 8 deltagere i tiltaket «Aktivitetsplikt for sosialhjelpsmottagere» og har gjennomført 2 FIA (Funksjonsvurdering i attføringsbedrift).

I 2018 har alle veilederne (4 veiledere + attføringsansvarlig) bidratt til gjennomføring av temadager. Temadagene har vært et tilbud til alle deltagere/VTA-ansatte ved bedriften. Innholdet i temadagene har hatt 3 faste emner. Disse har blitt gjennomført på følgende måte:

- ❖ CV/jobbsøknad/jobbintervju**
- ❖ Valg og løsninger (veien til arbeid, hva må til, endringsprosesser, mulighetsfokus, Solbergs interessedest, Job-pics, NetPed - basiskunnskaper)**
- ❖ SMART (økonomi i hverdagen)**

Arbeidslederne (3 arbeidsledere + 1 avdelingsleder) ved bedriften har den praktiske oppfølgingen/tilretteleggingen av deltagerne/VTA-ansattes arbeid/arbeidstrening. Det er tett samarbeid internt i bedriften mellom arbeidsledere og veiledere, rundt den gode arbeidsevnekartleggingen av deltagere.

Nye arbeidsoppgaver

Vi får stadig forespørsel om nye arbeidsoppgaver og endringer på arbeidsoppgaver for Oso Hotwater. Dette gjør det nødvendig og legge til rette for kontinuerlig opplæring av VTA-ansatte/deltagere og tilrettelegging på nye arbeidsstasjoner.

Vi ansatte Tone i en tidsbestemt prosjektstilling i januar og februar 2018, som selger av jobbfrukt i vårt distrikt. Dette ble en suksess, og vi økte antall kurver fra 115 til 160 pr. uke. Omsetningsøkningen for 2018 ble på 40%

Vi har videreført følgende arbeidsoppgaver i 2018 i samarbeid med/på oppdrag fra Svelvik kommune og NAV Svelvik:

- 1. Aktivitetsplikt for sosialhjelpsmottagere**
- 2. Karriereveiledning for ansatte i Svelvik kommune med langvarige og/eller hyppige sykefravær, FIA.**

Innovasjonsprosjekter

Ved siden av å ha gjennomført de første FIA-utredningene, har vi underskrevet samarbeidsavtale med 2 lokale bedrifter, som nå kan kalle seg «Inkluderende bedrift».

Samarbeidet går ut på å bistå deltagere med nødvendig arbeidstrening, slik at de styrker sine jobbmuligheter. Dette samarbeidet over flere år har også resultert i ansettelser.

I disse dager med fokus på miljø, mener vi også at det å kjøpe el-bil for blant annet å transportere ut frukt til kunder, er en innovativ handling. Bilen ankom i desember og vil etter reklamefoliering bli tatt i bruk medio januar 2019

Kompetanseheving

Det er stort fokus på å dele inntrykk og kompetanse i personalgruppa etter kurs, samlinger, og studier. Alle som har vært på kurs/konferanse gir en oppsummering på personalmøte eller på fagmøtet. Se gjennomførte kompetansehevende tiltak i tabell under. Alle veilederne ved Svelvik Produkter As er nå godkjente testoperatører i NetPed. Dette er et kartleggingsverktøy i basiskunnskaper både for norsktalende og minoritetsspråklige.

Alle arbeidslederne har vært på 2 dagers kurs med temaet «Hvordan lede mennesker i praktisk arbeid».

Videreutdanning og nettverksdeltagelse i 2018:

NAVN	Dager	Innhold	Sted	Dato
Gunnar				
	0,5	Frokostmøte Logistikk Næringslivsforeningen	Drammen	24 januar
	2	ASVL Sør Årsmøte	Kristiansand	1-2 mars
	0,5	Næringsrådssamling	Hokksund	14 mars
	1	ASVL-Vestfold fagsamling	Stokke	27 april
	2	ASVL høstkonferanse	Oslo	23-24 oktober
	3	Fagsamling/personaltur	Torremolinos Spania	1-4 november
	0,5	Næringslivssamling	Fossekleiva	22 november
	2	ASVL Sør fagsamling	Larvik	29-30 november
<i>tilsammen</i>	11,5			
Anita E				
	0,5	Frokostmøte GDPR Personvernregler	Drammen	18 januar
	0,5	Frokostmøte «Metoo»	Drammen	17 april
	0,5	Frokostmøte Miljøfyrtårn	Drammen	19 april
	0,5	Frokostmøte	Drammen	9 mai
	2	ASVL Fagkonferanse	Oslo	23-24 oktober
	1	Tillitsmanns-opplæring hos «Lederne»	Lillestrøm	14 november
	3	Fagsamling/personaltur	Torremolinos Spania	1-4 november
	2	Hvordan lede mennesker i praktisk arbeid Confex	Oslo	3-4 desember
<i>tilsammen</i>	10			
Tor				
	0,5	Frokostmøte GDPR Personvernregler	Drammen	18 januar

	1	Tillitsmanns-opplæring hos «Lederne»	Lillestrøm	14 november
	0,5	Næringslivssamling	Fossekleiva	22 november
	1	Sertifiseringskurs Rådgiveren	Svelvik Prod	6 desember
<i>tilsammen</i>	3			
Anita H				
	1	Sertifiseringskurs Rådgiveren	Svelvik Prod	6 desember
<i>tilsammen</i>	1			
Ellen				
	0,5	NAV-IA Rus og spill-utfordringer	Tønsberg	27 februar
	1	Oktav-Glenne-Autisme	Tønsberg	13.september
	3	Fagsamling/personaltur	Torremolinos Spania	1-4 november
	0,5	Næringslivssamling	Fossekleiva	22 november
	1	Sertifiseringskurs Rådgiveren	Svelvik Prod	6 desember
<i>tilsammen</i>	6			
Endre				
	0,5	Frokostmøte	Drammen	9 mai
	3	Fagsamling/personaltur	Torremolinos Spania	1-4 november
	2	Hvordan lede mennesker i praktisk arbeid Confex	Oslo	3-4 desember
<i>tilsammen</i>	5,5			
Thomas				
	1	Å være lærebedrift	Tønsberg	7 februar
	0,5	Frokostmøte «Metoo»	Drammen	17 april
	3	Fagsamling/personaltur	Torremolinos Spania	1-4 november
	2	Hvordan lede mennesker i praktisk arbeid Confex	Oslo	3-4 desember
<i>tilsammen</i>	6,5			
Svein				
	0,5	Frokostmøte «Metoo»	Drammen	17 april
	1	Oktav-Glenne-Autisme	Tønsberg	13.september
	3	Fagsamling/personaltur	Torremolinos Spania	1-4 november
	1	Sertifiseringskurs Rådgiveren	Svelvik Prod	6 desember
<i>tilsammen</i>	5,5			
Gunn Beate				
	1	Jobbfruktskole med 4 VTA deltakere	Stokke	11 januar
	1	Å være lærebedrift	Tønsberg	7 februar
	2	Dataopplæring Exelkurs hos Confex	Oslo	23-24 april
	3	Fagsamling/personaltur	Torremolinos Spania	1-4 november
	2	Hvordan lede mennesker i praktisk arbeid Confex	Oslo	3-4 desember
<i>tilsammen</i>	9			
Malgorzata				
	12	Norskopplæring A2 Folkeuniversitetet	Drammen	24 kvelder jan-juni
	3	Fagsamling/personaltur	Torremolinos Spania	1-4 november

<i>tilsammen</i>	15			
Roar				
	1	«I Praxis» sertifisering	Gardermoen	16 februar
	3	Fagsamling/personaltur	Torremolinos Spania	1-4 november
	1	Sertifiseringskurs Rådgiveren	Svelvik Prod	6 desember
<i>tilsammen</i>	5			
AFT deltaker Arne	2	Prestasjonsteknikk med videopptak, Confex	Oslo	9-10 oktober
<i>Til sammen</i>	2			

Totalt har ansatte gjennomført videreutdanning / nettverksdeltakelse tilsvarende 79 dagsverk.

Resultater attføringsarbeidet 2018

Avslutninger/oppstarter i Arbeidsforberedende trening, AFT

Status	AFT
Antall plasser tildelt for 2018	25
Inntak i 2018	49
Avsluttet i 2018	49
Frafall i % (max 5 %)	0

Sluttårsaker: 49 avsluttet tilsammen i AFT og AFT IPT

Status	AFT
Ordinært arbeid	4
Ordinært arbeid med lønnstilskudd	
Arbeid med trygd i kombinasjon	7
Arbeid med uføretrygd og bonuslønn	2
Utdanning	2

Sum til arbeid/utdanning	15
Avsluttet til arbeid/utdanning i %	30,6 %
Tiltakskjeding	2
Ordinær arbeidssøker	1
Andre aktive løsninger	19
Sum aktive løsninger	22
Totalt aktive løsninger i % inkludert til arbeid/utdanning	75,5 %
Søker varig trygdeløsning	6
Sykdom/ikke møtt	3
Flyttet	3
Sum passive tiltak	12
Passive løsninger i %	24,5 %

I de påfølgende sidene beskriver vi det som var **årsplanen** innenfor de respektive tiltakene/avdelingene og **evalueringen/resultatet** av planene.

Arbeidsforberedende trening - AFT:

Arbeidsforberedende trening er et tilbud til de som har fått arbeidsevnen sin nedsatt og som har behov for arbeidsrettet bistand for å komme i arbeid. Arbeidsforberedende trening tilbyr avklaring, arbeidsutprøving, arbeidstrening og opplæring. Målet med tiltaket er å styrke mulighetene til å skaffe arbeid. Det legges vekt på utprøving og trening i ordinært arbeidsliv etter en innledende fase (inntil 4 mnd) av arbeidsforberedende karakter i et tilrettelagt arbeidsmiljø. Tiltaket tilbyr kartlegging av kompetanse og karriereveiledning. Det kan også gis tilrettelagt opplæring som kan legge til rette for et yrkesfaglig løp. Arbeidsforberedende trening kan som hovedregel ha en varighet på inntil 1 år med mulighet for forlengelse i ytterligere 1 år. Varigheten på tiltaket skal tilpasses behovene ut fra mulighetene på arbeidsmarkedet. Resultatmål = 50% formidlet til arbeid eller utdanning.

Antall ansatte og tiltaksdeltagere: Vi er totalt 4 veiledere samt attføringsansvarlig som arbeider med AFT. Vi har 17 ordinære AFT plasser og 8 AFT plasser tilknyttet Inn på Tunet

Evaluering Inn på Tunet::

Vi har i 2018 hatt mer ledig kapasitet i tiltaket enn normalt. Opptil 4 plasser har vært ledige. Årsaken er uklar, muligens kan flytting av Nav Sande til Nav Holmestrand ha vært en medvirkende årsak mht logistikk og innsøking.

Pga liten gruppe har temadager blitt endret til fortløpende aktuelle tema som Aslaug og Anita har drøftet med deltagerne. Pga ledig kapasitet IPT har veileder Anita H hatt inntil 2 AFT-ordinær deltager ved Svelvik Produkter i sin portefølje.

Mål: Målsettingen i tiltaket er å formidle 50% til arbeid eller utdanning. Vi tenker eksternt arbeidsutprøving tidlig i tiltaket, og jobber helhetlig rundt deltagerne. Deltagerne vil få en utfyllende konklusjon på sin arbeidsevne ved avslutning i tiltaket. Vi har stort fokus på karriereveiledning underveis i tiltaket.

Evaluering: Inn på Tunet :

Vi har hatt 2 av deltagerne ved Grytebakke i eksternt arbeidspraksis, henholdsvis på Ark Bokhandel i Drammen og på Knupp Hagesenter i Sande. Ingen førte til ordinært lønnede jobber. Karriereveiledningen gjennomføres kontinuerlig. Målkravet i kravspesifikasjonen om 50% formidling til arbeid/utdanning for deltager på dette lavterskeltilbudet, vurderes til å være lite realistisk.

Veien til målet: Den enkelte veileder skal være kjent med kravene/bestillingen fra NAV.

Informasjon på deltagers utvikling sendes saksbehandler på NAV i statusrapporter hver 3. mnd. Sluttrapport sendes NAV innen 2 uker etter avsluttet tiltak, alle med en konklusjon.

Ved oppstart i tiltaket AFT skal det gjennomføres en trekantsamtale bestående av deltager, saksbehandler NAV og veileder Svelvik Produkter As.

Hver deltager har sin veileder. Deltager utarbeider en individuell gjennomføringsplan med bistand fra veileder. Gjennomføringsplanen/aktivitetsplanen sendes NAV for godkjenning innen 4 uker etter oppstart. Den enkelte veileder har ansvar for at gjennomføringsplan, status og at sluttrapporten leveres innen fristen. Gjennomføringsplanen eies av deltager, og er dermed et viktig verktøy som sikrer at deltager tar en aktiv del i sin utvikling. Deltager med oppfølging av veileder har ansvar for at gjennomføringsplanen følges og endres/oppdateres i takt med deltagers utvikling.

Rapportene skrives av veileder. Den gjennomleses av deltager. Ønsker deltager tilleggskommentarer på rapporten, noteres disse ned under «kommentarer fra deltager».

I den interne oppfølgingen har vi arbeidslederne som viktige ressurspersoner. Det er tett samarbeid mellom arbeidsledere og veileder rundt den enkelte deltager. Vi må få dette samspillet til å fungere godt. Dette er svært viktig for en helhetlig oppfølging/kartlegging/utvikling av deltager. Det bidrar også til en raskere konklusjon. Arbeidslederne bistår i den praktiske utformingen og har den daglige oppfølgingen av deltager på arbeidsarenaen. Vi har i dag ulike interne arbeidsarenaer som bidrar til jobbmestring for deltagere som umiddelbart ikke er klar for ekstern utprøving.

Bedriften vil i løpet av året vurdere å knytte seg opp til databasen til ASVL som har fått navnet «Inkluderende Bedrift». Her vil vi kunne etablere avtaler om praksisplasser som kan benyttes av andre Vekstbedrifter og vise-versa. Det betyr at den aktuelle bedriften kan få tilgang til praksisdeltakere fra andre vekstbedrifter selv om ikke vi har noen aktuelle å tilby.

De ansatte har bred og ulik fagkompetanse, samt ulik erfaring i bruk av verktøy i en kartleggingsfase. Kompetanseheving er et sentralt tema i bedriften, som videreføres i 2018. Samtidig er det viktig å ha fokus på eventuelle endringer i bestillingene fra NAV og tilegne oss kompetanse for å møte eventuelle nye krav. Svelvik Produkter vil forholde seg til de nye kravene og ved behov påse at vi som bedrift til enhver tid har kompetansen for å utføre kravspesifikasjonen på en tilfredsstillende faglig god måte. De enkelte veilederne bistår hverandre med sin spesifikke kompetanse og sertifiseringer slik at deltager får en hensiktsmessig kartlegging, utprøving, opplæring og veiledning i henhold til de individuelle behov i arbeidsevneutprøvingen

Evaluering:

Hver enkelt veileder er kjent med kravene/bestillingen fra NAV. Kravspesifikasjonen er i felleskap lest og gjentatte ganger drøftet i fagmøter. Kravspesifikasjonen forble den samme for AFT - Inn på tunet, som for de ordinære AFT deltagerne.

Trekantsamtaler ifbm oppstart i AFT skal være gjennomført innen 1. uke etter oppstart. Noen har hatt samtaler den 1. uken mens noen har allerede tatt det før oppstart, og i enkelte tilfeller har det gått noe lengre tid, 2-3 uker etter oppstart før det har vært mulig å få til en gjennomføring av møte. Men det har vært gjennomført med samtlige

deltagere ifbm med oppstart. Og skal være gjennomført før gjennomføringsplanen sendes til NAV

Alle gjennomføringsplaner, underveisrapporter er sendt NAV med informasjon på deltagers planer og utvikling. Alle avsluttede deltagere har fått en sluttrapport med en konklusjon. Totalt har det vært avvik på 2 rapporter som har blitt forsinket innsendt, det pga sykdom og ferieavvikling. 5 rapporter er også oversendt NAV uten deltagers underskrift. Gjennomføringsplaner og rapporter er gjennomført etter intensjonen. Ifbm sluttrapporter har vi hatt en gjennomgang av forbedringspotensialer med Beathe Løver fra NAV tiltak Horten. Samtidig fremkom det at NAV kontorene er fornøyd med Svelvik Produkters rapporter. Det har ikke kommet noen innspill fra de respektive saksbehandlere på NAV om at rapportene har vært ufullstendige.

Vi er bevisste på at deltager skal ut i det ordinære arbeidsmarkedet raskest mulig, senest 4 mnd etter oppstart. Samtidig har det i denne perioden vært deltagere som har hatt behov av lengre intern praksis en kriteriene tilsier. Årsaken til unntaket har variert, men det har til enhver tid vært i samråd med saksbehandler på respektive NAV kontor.

I intern praksis er det gode prosedyrer og et godt samarbeid med deltager, arbeidsleder og veileder. Vår erfaring er at et godt samspill med en tydelig bestilling fra veileder, bidrar til gode observasjoner og tilbakemeldinger fra arbeidsledere, samt vekst, utvikling og mestring hos deltager.

I ekstern utprøving forholder vi oss til en arbeidstreningsavtale. Arbeidstreningsavtalen er generell, men også svært individuell. Alle i ekstern praksis har en arbeidstreningsavtale hvor vi beskriver hva vi ønsker å kartlegge og om deltager har noen særskilte behov. Bestillingen skal være klar og tydelig som igjen bidrar til en vellykket utvikling og en god arbeidsavklaring. I noen tilfeller så har avtalen vært en ren opparbeidelse av erfaring i det ordinære arbeidslivet, med et resultat av en god karlegging som bidrar til en konklusjon, i andre tilfeller har det vært viktig for å få en god og fersk referanse som har bidratt til lønnet jobb. Målsettingen er til enhver tid å se mulighetene for et lønnet arbeid. Veileder har tett kontakt med arbeidsgiveren og setter av jevnlige evalueringsmøter i praksisperioden og drøfter muligheter for en ansettelse.

Bedriften har knyttet seg opp til databasen til ASVL, som har fått navnet «Inkluderende Bedrift». Alle veilederne er registrert inn og har fått brukernavn og passord. I den forbindelse har det vært litt drøftinger om nytten og hensikten med å ta aktiv del i dette, og bruke tid på/i den tilknyttingen. Ift vår størrelse på bedrift og iht den individuelle måten vi må arbeide på, så er vi noe usikre på om det vil være formålstjenlig for deltager og oss som bedrift. Samtidig ser vi det kan være hensiktsmessig med en «jobbbank» i noen tilfeller. Vi har gått inn i samarbeid med noen av våre gode eksterne bedrifter, da mer som en heder til dem for å være gode samarbeidspartnere i det ordinære arbeidsmarkedet.

Svelvik Produkter forholder seg til de nye kravene og er rustet for å besvare og gjennomføre kravene i tiltaket AFT. Her ser vi viktigheten av å være sertifisert i NET PED rådgiveren. Det er et konkret verktøy vi har for å få en nøyaktig forståelse av deltagernes basiskunnskaper (Norsk, engelsk, matte og samfunnskunnskap). I

bedriften hadde vi en veileder som var sertifisert i Net Ped- Rådgiveren. I desember 2018 gjennomførte alle veilederne kurset og ble sertifisert i «Rådgiveren» og «Veilederen». Ellers mener vi at vi har en bred og faglig god kompetanse for å utføre kravene i kravspesifikasjonen. Veilederne og arbeidslederne har til enhver tid dørene åpne for hverandre hvor det er jevnlig formelle og uformelle drøftinger om deltagers utvikling og ståsted, alltid med mål om at deltager får en hensiktsmessig kartlegging, utprøving, opplæring og veiledning i henhold til de individuelle behov i arbeidsevneutprøvingen

Resultatkrav for AFT fra NAV:

- ❖ **Arbeid først:** Arbeid skal alltid være et overordnet mål.
- ❖ **Evaluerings:**
Vi har formidlet 30,6 % til arbeid/utdanning. Dette er inkludert IPT. Formidlingen for AFT ordinær separat er på hele 39,5%.
- ❖ Aktivitet i tiltaket skal være minimum 30% i første rapportperiode og deretter økes til minimum 50% aktivitet.
- ❖ **Evaluerings:**
Ved innsøk har vi opplevd deltagere som ikke har klart 30 % tilknytting ved oppstart. Det har vært avvik, da i enighet med saksbehandler. For enkelte har det også vært avvik iht å møte i 50% etter 4 uker. Når det har vært formålstjenlig utfra veileder og saksbehandlers vurdering, har deltagere fortsatt i tiltaket til tross for avvik. De fleste avsluttes dersom kravene i kravspesifikasjonen om aktivitet ikke oppnås.
- ❖ Det utarbeides en gjennomføringsplan for deltager som oversendes saksbehandler NAV innen 4 uker etter oppstart.
- ❖ **Evaluerings:**
100% har utarbeidet sin gjennomføringsplan innen tidsfristen og oversendt NAV .
- ❖ Oppstart i arbeidsutprøving i ekstern/ordinær bedrift senest innen 4 måneder etter oppstart AFT
- ❖ **Evaluerings:**
De fleste kommer ut i ekstern praksis innen 4 mnd. I enkelte tilfeller så har det vært viktig med en noe lengre tid med tett oppfølging før ekstern praksis, for å få en bredere kartlegging og dermed rede grunn for at den eksterne arbeidstreningen skal være hensiktsmessig.
- ❖ Gjennomsnittstid i tiltaket
- ❖ **Evaluerings:**
Tidligere har det vært fokus på gjennomstrømningstid. Dette er ikke noe punkt i samarbeidsavtalen lenger. Registreringer i bedriften viser gjennomsnittstid i tiltaket AFT for 2018 på 7,5 mnd.
- ❖ Statusrapport: 100 % Kort statusrapport i henhold til kravspesifikasjon skal sendes NAV hver tredje måned. Første gang tre måneder etter tiltaksstart.
- ❖ **Evaluerings:**

Alle underveisrapporter er skrevet og sendt NAV. Vi har totalt 2 rapporter som har blitt sendt inn noe for sent pga sykdom eller ferie. 5 rapporter er oversendt NAV uten deltagers underskrift, da deltager ikke har vært tilgjengelig.

❖ Innsendt sluttrapport: 100 %. Sluttrapport i henhold til kravspesifikasjonen skal foreligge innen 2 uker etter avsluttet tiltak.

❖ **Evaluering:**

Her har vi 100% innsendt, med konklusjon og forslag på veien videre.

❖ Tiltaksdeltager skal ha sluttårsak ved avslutning av tiltak.

❖ **Evaluering:**

100% har en sluttårsak forankret i sluttrapporten.

❖ Oppdatert CV registrert på Ditt NAV på www.NAV.no 100 %. Dette bekreftes som et eget punkt i sluttrapporten. Oppdateringen skal skje ved oppstart i tiltaket.

❖ **Evaluering:**

Vi har gode rutiner på gjennomføring og oppdatering av CV. 100% har fått sin NAV CV oppdatert.

❖ 50% formidlet til arbeid eller utdanning ved avslutning AFT.

❖ **Evaluering:**

Vi har i 2018 oppnådd en totalformidling til arbeid/utdanning på 30,5%. Dersom vi isolert sett ser på tallene for AFT ordinær er formidlingen på hele 39,5%.

Varig tilrettelagt arbeid –VTA

Produksjonsavdelingen

Antall ansatte og tiltaksdeltagere:

VTA-avdelingen har i dag fire ordinært ansatte, som består av en avdelingsleder i 80 % stilling og tre arbeidsledere i 100 % stilling.

En av arbeidslederne er tilknyttet både jobbfrukt- og produksjonsavdelingen. De to andre arbeidslederne er tilknyttet produksjonsavdelingen, men har hvert sitt spesielle ansvarsområde innenfor service og bilvedlikehold, og produksjonsoppgaver. Avdelingen har fått tildelt 1 ny VTA plass i 2018 og har nå 21 VTA-ansatte som besetter 18 VTA-plasser. I tillegg har vi et variabelt antall interne praksisdeltakere fra AFT-tiltaket og aktivitetsplikt for unge sosialhjelpsmottakere. To av våre VTA-ansatte er ute i ekstern praksis fortrinnsvis på Fabrikkjordet Kafé og Gårdstunet hundepensjonat.

Hovedoppgavene i produksjonsavdelingen er montering av termostatsett og andre komponenter til bruk i varmtvannsberedere for OSO Hotwater. I tillegg har vi pakke- og monteringsoppgaver for DormaKaba, Easy Access, Kruge, Jensen møbler og Gjøco.

Fruktavdelingen pakker, klargjør og distribuerer fruktkurver til bedrifter 3 dager pr uke i hhv. Svelvik, Sande, Røyken, Hurum og deler av Drammen og Lier kommuner. Avdelingen har også ansvar for å transportere mat fra sykehjemmet til Fabrikkjordet.

Bilserviceavdelingen har vedlikehold på leasingbiler for Svelvik kommune. Vi vasker, utfører enkle reparasjoner, dekkskift, bestiller time for service og EU-kontroll i tillegg til at vi har dekkhotell.

Serviceavdelingen utfører oppgaver som plenklipp, hagearbeid, snømåking og enkle transporttjenester. Produksjon og utkjøring av ved ligger også til serviceavdelingen.

Lærekandidatordningen hører også innunder produksjonsavdelingen, men omtales særskilt seinere i plandokumentet.

Evaluering:

Vi har hatt en solid økning i omsetning og bestillinger for oppdrag vi utfører for OSO, samt beholdt de eksisterende mindre kundene som Gjøco, Easy Access, Kruge, Jensen Møbler og Kaba.

Mål:

❖ Utvikle nye hjelpeverktøy til oppgaver for OSO

❖ **Evaluering:**

Vi har kjøpt inn ny kappsag som blir brukt til å kappe plastrør. Denne er sikret og tilpasset dette formålet. Det har gjort at flere deltakere kan utføre denne oppgaven. Vi er ennå ikke i mål med andre hjelpemidler som vi ønsker oss, men er i dialog med OSO spesielt med tanke på jigg og verktøy til å montere sammen ekspansjonskar. Vi tenker at dette er viktig i forhold til deltakerne som opplever slitasje dersom de står lenge med oppgaven.

❖ Flere søkere til VTA

❖ **Evaluering:**

Vi har fått utvidet VTA plasser med 1 plass, totalt 18 plasser, og har pr. i dag 4 personer på venteliste. Vi har tatt inn 2 personer som har vært vikar for en sykemeldt. En VTA-ansatt har sluttet og en av vikarene overtok den ledige plassen. Vi har hatt samarbeidsmøte med NAV og representant for kommunen, og vi har fått utarbeidet bedre rutiner for søknadsprosessen inn til oss. En som er på venteliste har vi hatt til samtale og planlagt et vikariat på nyåret.

❖ Innkjøp av ny miljøvennlig varebil

❖ **Evaluering:**

Vi har gått til innkjøp av ny El.bil av type Renault Kangoo. Den ble levert i slutten av desember 2018, og skal etter reklamefoliering brukes i hovedsak til fruktlevering.

❖ Øke omsetningen på fruktavdelingen med 3 %.

- ❖ **Evaluering:**
De tre prosentene var «i boks» i januar allerede. Svelvik Produkter ansatte en selger i et tidsbegrenset periode i begynnelsen av 2018, i samarbeid med en annen vekstbedrift. I løpet av 3 måneder investerte vi i frukt og i lønn til selger, med det resultat at omsetningen har økt med 40 %. Vi har tjent inn utgiftene før årets utgang. Vi er der vi skal være nå, med våre to biler og to sjåførere, har vi ikke kapasitet til mer.

- ❖ Alle sjåførene bør kunne kjøre alle fruktrutene
- ❖ **Evaluering:**
Vi er sårbare i forhold til antall sjåførere, og vi skulle gjerne hatt flere med lappen som fast kunne dele på rutene for å dele på belastningen. Målet er at flere skal kunne kjøre alle rutene og jobber for å få til det. Vi må vurdere andre løsninger da vi er veldig sårbare i forhold til dette i tillegg til at vi har økt omsetningen med ca 40 %. Noe som medfører at det tar lengre tid å levere frukten. Arbeidsleder har måttet påta seg sjåføreroppgaven ved sykdom. Vi vurderer alternative løsninger som ikke helt har kommet på plass.

- ❖ Gjennomføre Jobbfruktskole for aktuelle deltagere inkl. sjåførene
- ❖ **Evaluering:**
Arbeidsleder, sjåfører og VTA-ansatte har deltatt på Jobbfruktkurs med Bama i Borre. Til sammen var vi 5 personer. Vi planlegger å sende noen på kurs ved neste anledning.

- ❖ Vi vurderer fortløpende om vi kan fortsette med bilservice i forhold til hvem som kan utføre oppgavene. Mange faste oppgaver og varierende antall deltakere som kan bidra gjør at arbeidsleder får en stor byrde med disse oppgavene.
- ❖ **Evaluering:**
Vi vasker kommunebiler og sier ja til privatkunder kun når vi har ledig kapasitet til det. Vi har ikke en fast stabil gruppe som kan og har lyst til å vaske biler. Samtidig så er det en fin oppgave til enkelte tiltaksdeltagere som ønsker denne oppgaven. I perioder har arbeidsleder selv stått for bilvaskingen da vi ikke har hatt deltakere til å utføre det. Vi har en halvering av omsetningen fra året før og må ta det opp til vurdering om vi skal fortsette å tilby denne oppgaven. Det hadde vært hensiktsmessig å hatt en fast VTA-deltaker som har lyst og interesse for denne oppgaven, slik at det ikke tilfalt arbeidsleder å utføre disse oppgavene.

- ❖ Vi trenger flere faste arbeidsstasjoner på loftet, og et mer tiltalende lokale for de som jobber der oppe.
- ❖ **Evaluering:**
Det har blitt ryddet opp utstyr etter «guttegruppa» som har gjort at vi har fått bedre plass til div. pakkeoppdrag. Det er en del ting som gjenstår bl.a. gamle deler til solsenger. Gunnar må rydde/selge unna deler som er igjen da det er han som har kunnskap om dette. Først da dette er gjort kan vi få et flott lokale som er skjermet fra den øvrige produksjonen. Dette må gjøres innen utgangen av mars 2019, før Gunnar går av med pensjon.

Veien til målet:

Vi får stadig forespørsel om nye oppdrag for OSO i tillegg til at omsetningen har økt fra år til år. Vi har noen utfordringer til enkelte oppgaver som er tidskrevende og krever stor grad av nøyaktighet. Vi har færre hender til å utføre dem enn tidligere. Noe skyldes at vi har deltakere ute i ekstern praksis, to personer er langtidssykemeldte, mangel på søkere til lærekandidatordningen og færre praksisdeltakere. Dette gjør oss sårbare i forhold til leveringsfrister og opplevelser av stress som kan bli overført til deltakerne våre, i tillegg til belastningsskader som kan oppstå pga. ensidig arbeid. Ved å utvikle nye og bedre hjelpeverktøy og maskiner vil det føre til mestring, vekst og utvikling for våre deltakere da det er flere som kan få mulighet til å bli lært opp til å utføre disse arbeidsoppgavene, og «trykket» på de andre vil bli betraktelig redusert. Samtidig vil det også føre til bedre mulighet for jobbrotasjon. Her må vi også tenke på arbeidsstasjoner.

Vi må tenke nytt i forhold til hvordan vi kan utvikle nye jigger og ta kontakt med f.eks. videregående skoler som har teknikk og industriell produksjons som fagretning. Dette er påbegynt i 2017.

Vi må samarbeide tett med OSO om hva de er villig til å hjelpe oss med. I 2018 vil vi be om et møte med fabrikk sjefen og ansvarlig for det mekaniske verksted hos OSO.

Vi må jobbe mer med å få flere søkere til VTA. Vi må signalisere til NAV om at vi kan ta imot flere søkere. Vi har noen som har vært langtidssyke og vi har da i første omgang mulighet å ta inn vikarer. Vi har en som også har forespeilet at han vil søke om å slutte neste år. Han er da 62 år.

Svelvik Produkter er opptatt av miljøet og ønsker å være en miljøvennlig bedrift. I den anledning har vi et ønske om å bytte ut en av våre gamle varebiler med en elbil. Samtidig ønsker vi bil med 5 seter slik at vi kan ha med oss deltakere på turer/bedriftsbesøk m.m. Daglig leder og bilansvarlig arbeidsleder starter med å innhente priser på aktuelle biler i løpet av 1.halvår 2018 og ta det med i budsjett for 2018.

Vi må se på andre muligheter for å øke omsetningen på fruktavdelingen. Vi har potensiale til å kunne pakke og levere flere kurver enn vi har i dag. Vi har blitt forespurt av andre vekstbedrifter om å spleise på en person som kan selge frukt for oss. Dette må vi arbeide videre med. Arbeidsleder på frukta skal i samarbeid med daglig leder lage kampanjer via sosiale medier (Facebook, distribusjon via mail, hjemmesider) i tillegg skal en sjåfør følge med på nye bedrifter der hvor han leverer frukt.

Vi er sårbare med at vi har få sjåførere. Ved sykdom har vi problemer med at det er få eller ingen som kan kjøre. Vi må se på mulighet til at flere kan kjøre alle fruktrutene og helst se om det er noen andre som kan bli lært opp som sjåførere.

Vi planlegger jobbfrukt kurs i regi av Bama/Lundteigen for alle som er tilknyttet fruktavdelingen og andre aktuelle kandidater. Det inkluderer også sjåførene våre. Det er påmeldt seks stykker den 11.01.2018.

Når det gjelder bilvedlikehold/serviceoppgavene må vi se på hvilke deltakere som kan og har lyst til å utføre disse oppgavene. Vi må se på egnethet og bruk av ressurser da det ofte er arbeidsleder som må utføre oppgavene som er forbundet med dette.

Vi trenger flere og bedre tilrettelagte og skjermede arbeidsstasjoner oppe på loftet. Vi får stadig flere oppgaver fra OSO, og arbeidslederne bruker mye tid på organisering av disse. Mange oppryddingstiltak er utført i 2017, men det gjenstår hovedsakelig salg og opprydding av restene etter solsengeproduksjonen (forhåpentligvis i løpet av første halvdel av 2018 da det kun er snart avtroppende daglig leder som har kunnskap om dette), og endring av lagerplassen til guttegruppa i samme periode. I tillegg til bedre plass vil dette bety at vi får et mer tiltalende lokale for de som jobber der oppe. Visuelt støy kan for mange påvirke arbeidshverdagen i negativ retning.

Bedriften vil i løpet av året koble seg opp til databasen som er under utvikling for å kunne dele og bruke erfaringer fra andre Vekstbedrifter og tilhørende eierkommuner når det gjelder oppgaver for kommunene. Denne databasen har fått navnet Inkluderende kommune.

Evaluerings:

Vi har hatt en jevn økning av oppdrag fra OSO Hotwater. Økningen er på 20% i 2018. Året har vært preget av at OSO har hatt mange logistikkutfordringer, noe som har ført til at vi i noen perioder har manglet komponenter. Dette har medført at vi har måttet bruke våre ressurser på å finne andre meningsfulle oppgaver til våre deltakere. I tillegg har året vært preget av at vi har hatt forholdsvis korte tidsfrister når vi har fått de manglende komponentene. Vi har måttet være kreative og samtidig unngå å skape stress overfor deltakerne.

Vi har kjøpt inn ny kappsag som blir brukt til å kappe plastrør. Denne er sikret og tilpasset dette formål. Det har gjort at flere deltakere som tidligere ikke kunne utføre denne jobben nå på en trygg og god måte kan utføre denne oppgaven.

Vi er ennå ikke i mål med andre hjelpemidler som vi ønsker oss, men er i dialog med OSO spesielt med tanke på jigg og verktøy til å montere sammen ekspansjonskar. Vi tenker at dette er viktig i forhold til deltakerne som opplever slitasje dersom de står lenge med oppgaven. Dette er likevel tidskrevende og ressurskrevende og OSO har forespeilet oss at dette vil ta tid.

Vi har hatt kontakt med Åssiden VGS angående ledningsknekking og industriteknisk verktøy til dette, men har ikke mottatt noen forslag til løsning.

Vi har hatt samarbeidsmøte med NAV og representant for kommunen, og vi har fått utarbeidet bedre rutiner for søknadsprosessen inn til oss. En som er på venteliste har vi hatt til samtale, og for han er det planlagt et vikariat på nyåret.

Vi har gått til innkjøp av en elbil, en Renault Kangoo, som ble levert oss i desember. Bilen kan kombineres både som varebil og som 5 seters personbil, noe som er kjekt når vi skal på turer med våre deltakere.

Vi hadde stor suksess med vår eksterne selger til Jobbfrukt, som kunne vie all sin tid i to måneder på å selge og ikke minst følge opp kundene hun hadde levert gratis fruktkurver til. Ved utgangen av desember har vi ikke bare tjent inn utgiftene hennes, men også økt omsetningen med 40%. Noe mer enn det klarer vi faktisk ikke å øke, hvis det ikke skal kjøpes inn flere biler og ansettes flere sjåførere. Vi er fremdeles prisgitt våre to faste sjåførere. Ved sykdom må arbeidsleder ut av produksjonen for å kjøre frukt-ruter, og vi mister en av tre arbeidslederressurser den dagen. Vi ser på alternative muligheter i året som kommer.

Jobbfruktkurs er gjennomført på Bama, og vi gjentar i 2019 med de som ikke fikk deltatt.

Vi vasker kommunebiler og sier ja til privatkunder kun når vi har ledig kapasitet til det. Vi har ikke en fast stabil gruppe som kan og har lyst til å vaske biler. Samtidig så er det en fin oppgave til enkelte tiltaksdeltagere som ønsker denne oppgaven. I perioder har arbeidsleder selv stått for bilvaskingen da vi ikke har hatt deltakere til å utføre det. Vi har en halvering av omsetningen fra året før og må ta det opp til vurdering om vi skal fortsette å tilby denne oppgaven. Det hadde vært hensiktsmessig å hatt en fast VTA-ansatt som har lyst og interesse for denne oppgaven, slik at det ikke tilfalt arbeidsleder å utføre disse oppgavene.

Loftet utvikler seg stadig, vi har siste halvår kvittet oss med gamle kontormøbler og nå gjenstår kun de gamle restene av solsengeavdelingen. Dette bør enten selges eller avhendes innen mars 2019. Først da dette er gjort kan vi få et flott lokale som er skjermet fra den øvrige produksjonen. Vi løfter og flytter veldig mange arbeidsoppgaver i løpet av en dag, fordi ulike folk trenger ulik skjerming, arbeidsforhold og sitte/stå-plasser. Vi forsøker å begrense denne tidkrevende byttingen ved å lage flere arbeidsstasjoner med faste oppgaver. Dette vil også kunne muliggjøre utprøving av flere oppgaver i løpet av en dag per deltaker, noe som oftere er et krav for utprøving. Dette muliggjør bytter av oppgaver for avlastning på en mye bedre og raskere og mer effektiv måte.

Vi pusser opp et kontor på loftet i november og desember, som vil kunne benyttes som hvilerom og arbeidsrom når det er snakk om lyd- og lysømfintlighet hos deltaker. I tillegg vil den delen der solsengene nå tar plass bli til en skjermet del for den økte andelen deltakere som sliter med angstproblematikk.

Vi har fått økte oppgaver fra OSO til denne delen av produksjonen, og vi trenger også plassen til oppbevaring av råvarer.

Resultatkrav for VTA fra NAV:

❖ **Andel VTA-ansatte med tilknytning til ordinært arbeidsliv 20 %.**

Evaluerings:

Vi tilfredsstillter dette kravet med god margin ved å medregne de eksterne oppgavene ved levering av Jobbfrukt 3 dager pr. uke, samt skolefrukt og matkjøring for kommunen ukentlig, levering og henting til OSO 2 dager pr. uke og serviceoppgaver som plenklipping, snømåking og utkjøring av ved for privatkunder. Vi har også hatt 1 person i ekstern praksis på Fabrikkjordet kafe og 1 person på Gårdstunet hundepensjonat men vedkommende har sluttet i løpet av året. Vi har også 1 VTA ansatt som har arbeidspraksis hos KIWI Bjørnstad og 1 VTA ansatt som har hatt praksis hos Byggi Svelvik.

VTA-ansatt som hadde arbeidspraksis på Fabrikkjordet kafe har vært langtidssykemeldt og valgte å starte opp internt ved Svelvik Produkter inntil videre.

VTA-ansatt som var på Gårdstunet hundepensjonat har hatt helseutfordringer og har valgt å avslutte sitt arbeidsforhold ved Svelvik Produkter, gjeldende fra 10.06.2018

- ❖ Tiltaksdeltager skal ha sluttårsak ved avslutning av tiltak.

Evaluering:

To VTA-ansatte har sluttet. En pga sykdom og en etter eget ønske.

- ❖ Sluttrapport sendes NAV innen 2 uker.

Evaluering:

Sluttnotat er oversendt NAV 10.06.2018 og 30.09.2018

- ❖ Statusrapport etter gjennomført medarbeidersamtale sendes NAV minimum 1 gang pr. år.

Evaluering:

Alle VTA-ansatte har gjennomført medarbeidersamtaler, aktivitetsplaner og evaluering av aktivitetsplan. Aktivitetsplaner er oversendt NAV innen utgangen av februar 2018 og evalueringene ble oversendt i slutten av oktober 2018

- ❖ Plan og dokumentasjon fra prøveperioden i henhold til kravspesifikasjonen oversendes NAV

Evaluering:

Prøvetiden på aktuell søker er utsatt på grunn av permisjon, ellers ok. En sluttet før prøveperioden var slutt. NAV er informert i henhold til avtale.

Lærekandidater :

Antall lærekandidater:

Bedriften har pr. i dag ingen lærekandidater ved bedriften. Det ser ut som om vi får 1 lærekandidat fra høsten 2018, vedkommende har startet opp med praksisutprøving 1 dag i uka fra slutten av november 2017.

Koordinatoransvaret for lærekandidatene ligger hos avdelingsleder i produksjonen.

Det faglige ansvaret ligger hos arbeidslederne/veilederne som er godkjent for 9 fagområder.

Lærekandidatløpet er oftest av varighet på 2 år, men kan være kortere og lengre.

Evaluering:

Bedriften hadde 1 lærekandidat som startet 17.04.2018. Han valgte å slutte etter ca. 2 mnd. Vi fikk 2 nye fra høsten 2018, men 1 valgte å starte opp på skolen igjen for å ha kontakt med sine klassekamerater, og vil søke på nytt neste år. Vi sitter igjen med 1 lærekandidat i Industrimontørfaget. Kontrakten hans varer til 12.08.2020

Mål:

- ❖ Etablere tettere samarbeid med skolene for å få flere lærekandidater til bedriften
- ❖ ***Vi har godt samarbeid med rådgivere/lærere fra Sande videregående skole og vi har hatt aktuelle søkere inne på praksis for å bli kjent med oss og hva vi kan tilby før de eventuelt velger å søke seg inn som lærekandidat. Vi har også en styrerepresentant som er rådgiver på Sande videregående skole. Når det gjelder ungdomsskolen så har vi ikke fått til det samme samarbeidet.***

Veien til målet:

Bedriften må inngå tettere samarbeid med skolene. Vi må markedsføre bedriften opp mot Sande videregående med fokus på at bedriften nå kan tilby opplæring i 9 forskjellige fag.

I samarbeid med Oktav må vi sørge for at foresatte, lærere, rådgivere og rektorer får god kjennskap til ordningen.

Vi må opprette god kontakt med Svelvik Ungdomsskole for å informere om mulighetene for ungdom på et tidligst mulig tidspunkt, med tanke på ytterligere rekruttering. Erfaringsmessig vet vi at det vil være hensiktsmessig for lærekandidatene å få 2-3 år i bedrift.

Søknadsfristen til å søke på lærekandidatordningen er innen utgangen av januar mnd. Vi må se på om det er aktuelt å søke om godkjenning innenfor nye fagretninger.

Evaluerings:

Vi har hatt vansker med å komme i posisjon ovenfor ungdomsskolens rådgiver for å kunne informere aktuelle foreldre på et tidlig tidspunkt. Dette arbeidet må videreføres.

Når det gjelder Sande vg. skole ble vi invitert til et foreldremøte for den aktuelle gruppen høsten 2018. Vi fikk beklageligvis ikke til å delta på dette viktige møtet, fordi daglig leder var på utenlandsferie og 2 andre aktuelle arbeidsledere fikk «kollisjon» med foreldremøter for egne barn.

Når det gjelder fagkretsen kan vi søke om å utvide den dersom vi får inn søkere som har andre spesifikke ønsker om utdanning som vi kan tilby.

Aktivitetsplikt for unge sosialhjelpsmottakere

Svelvik kommune har inngått et samarbeid med Svelvik Produkter As innen følgende felt:

1. Aktivitetsplikt for unge sosialhjelpsmottagere

En veileder vil ha hovedansvar for å følge denne gruppen. Det vil være muligheter for at arbeidet/aktivitetene kan foregå i hele Svelvik, under praktisk oppfølging av arbeidsledere/ansatt i kommunen. Det er forespeilet at Svelvik Kommune oppretter en «jobb-bank», der forefallende arbeid på bygninger/arealer blir meldt inn.

Innsøker for sosialhjelpsmottagere er NAV Svelvik. Det skal ikke leveres rapporter til den enkelte saksbehandler, men en oversikt over oppmøte/fravær ukentlig. Det skal være rullerende inntak for sosialhjelpsmottagere. Det vil i praksis si at deltager starter opp så fort det er ledig plass (8 plasser), og kan være fra innsøk kommer den ene dagen til oppstart påfølgende dag. Det er avtalt at deltagerne skal ha et tilbud minimum 3 dager pr. uke.

Evaluering:

En veileder har hatt ansvar for denne arbeidsoppgaven i 2018. All aktivitet har foregått i Svelvik Produkters lokaler.

28 personer har i denne perioden vært tilknyttet aktivitetsplikt.

23 personer har i denne perioden blitt skrevet ut av tiltaket.

Sluttårsaker har vært som følger:

3 har fått ordinært arbeid,

1 har startet utdanning,

9 har blitt tiltakskjedet til andre arbeidsrettede tiltak i regi NAV og Svelvik Produkter,

2 har flyttet,

8 har avsluttet av andre grunner. (Helse)

Nav har i perioden ikke klart å fylle opp alle plasser i målgruppen «sosialhjelpsmottager i alderen 18 – 30 år». Nav har derfor benyttet plassene til andre personer som har vært tilknyttet NAV. Disse personene har hatt forskjellige behov for å være i aktivitet. I snitt har det totalt vært ca 5,7 personer på tiltaket gjennom året.

Veileder har i 2018 skrevet totalt 52 ukesrapporter, og oversendt kontaktperson i NAV hver fredag ettermiddag.

Deltagerne har fått tilbud om å delta på temadager som Svelvik Produkter arrangerer for de som er deltagere på AFT.

Karriereveiledning - FIA (oppfølging av sykemeldte ansatte i Svelvik kommune)

Det er inngått et samarbeid med Svelvik kommune innen følgende felt. Samarbeidet har navnet FIA – Funksjonsvurdering i attføringsbedrift:

1. Sykefraværsoppfølging/utprøving av andre oppgaver
2. Karriereveiledning for kommunens ansatte med hyppige og lange sykefravær.

Tiltakspakken er utarbeidet og forankret i NAV Arbeidslivssenter. Det en «tiltakspakke» bestående av karriereveiledning samt hensiktsmessige karriere/kartleggingsverktøy som Svelvik Produkter innehar. Det er veilederne ved Svelvik Produkter som vil gjennomføre dette.

Evaluering:

Vår første FIA ble gjennomført våren 2018. Det var en bratt læringskurve da innsøker var i konflikt med sin nærmeste leder som hadde søkt henne inn. Innsøker /deltager i FIA ønsket ikke at hennes leder skulle være involvert. Gjennom kartlegging kom hun frem til en konklusjon til tross for en krevende og noe kronglete vei. Vi fikk erfare viktigheten av at samarbeidet med arbeidsgiver er vesentlig og en forutsetning før oppstart. I forkant er det viktig å ha et møte hvor vi kan enes om bestillingen samt få en informasjon om hva kommunen selv har bidratt med ift utprøvinger og tilrettelegginger. Være enige om bestillingen, som forankres i skriftlig form når kandidatene blir søkt inn.

Vi fikk en ny bestilling, hvor samarbeidet med arbeidsgiver startet med et felles møte hvor det ble enighet om innholdet i bestillingen. Dette fungerte akkurat slik en FIA skal fungere. God kommunikasjon med deltager og arbeidsgiver, som resulterte i en god løsning for partene.

Vi har også fått en forespørsel om vi har muligheter til å ta inn folk fra eksterne bedrifter som er tilhørende i kommunen. Dette har vi foreløpig måtte sette på vent på grunn av arbeidskapasitet.

Avslutningsord fra daglig leder.

2018 har vært et positivt og økonomisk meget godt år for bedriften. Året startet med en satsing på å få flere jobbfrukt kunder. Bedriften prosjekt-ansatte en person for å bruke hele sin tid i 2 måneder på å oppsøke virksomheter i vårt geografiske område. Resultatet ble hele 40 % økning og de aller fleste nye kundene er fortsatt med.

Eierkommunen ga bedriften tillit til fortsatt å levere tjenester knyttet til prosjektet som kalles «14 C: Nærvær og Aktivitet». Dette omhandler nå 2 områder «aktivitetsplikt for sosialhjelpsmottagere» og bistand til kommunen i sykefraværarbeidet gjennom FIA (funksjonsvurdering i atføringsbedrift) Disse 2 delprosjektene videreføres i 2019.

De ansatte har sørget for at bedriften har hatt god drift både på det økonomiske plan og for de menneskene som til enhver tid har hatt tilknytning til bedriften. Arbeidslederne har planlagt og ledet produksjonene på en dyktig og rasjonell måte slik at bedriftens kunder har fått sine produkter til rett tid og med riktig kvalitet. Nye oppgaver og større volum til hovedkunden OSO har ført til omsetningsøkning på over 20 %.

Når det gjelder NAV's krav til at 50% av de som avsluttes skal gå over i jobb eller utdanning, mangler vi fortsatt litt, men vi har betydelige bedre resultater enn i 2017 og er opp på 39,5 % dersom vi holder deltakerne på Grytebakke utenfor.

Bedriftens veiledere har bistått atføringsdeltakerne på en meget god måte slik at de har vært fornøyd med tiden ved bedriften. NAV's veiledere gir uttrykk for at det nå er enda bedre samhandling rundt innsøkte deltakere. AFT's kravspesifikasjonen stiller nå strengere krav til hvor kjapt deltakerne skal ut i ordinær praksis, 4 måneders kravet er stort sett oppfylt og sluttrapportene ansees ifølge NAV for å være godt begrunnet.

Deltakerne som blir innsøkt til AFT, Grytebakke gård omfattes også av den samme kravspesifikasjonen. Våre erfaringer er at disse AFT plassene burde hatt en annen kravspesifikasjon all den tid det er et lavterskeltilbud. Menneskelige hensyn gjør at bedriften ikke klarer å oppfylle NAVs krav for disse AFT plassene.

Bedriften har fortsatt et godt rykte på å være en involverende og ivaretagende virksomhet hvor folk gleder seg til å gå på jobben. Dette kommer enda bedre enn tidligere til uttrykk i medarbeidertilfredshets-undersøkelsen.

Prosessen med å ansette ny daglig leder pågikk i første halvår og valget falt på Tonje Helene Ragnøy Solstad. Hun kommer fra jobben som tiltaksleder på Asker Produkt og starter i bedriften 1. februar 2019.