

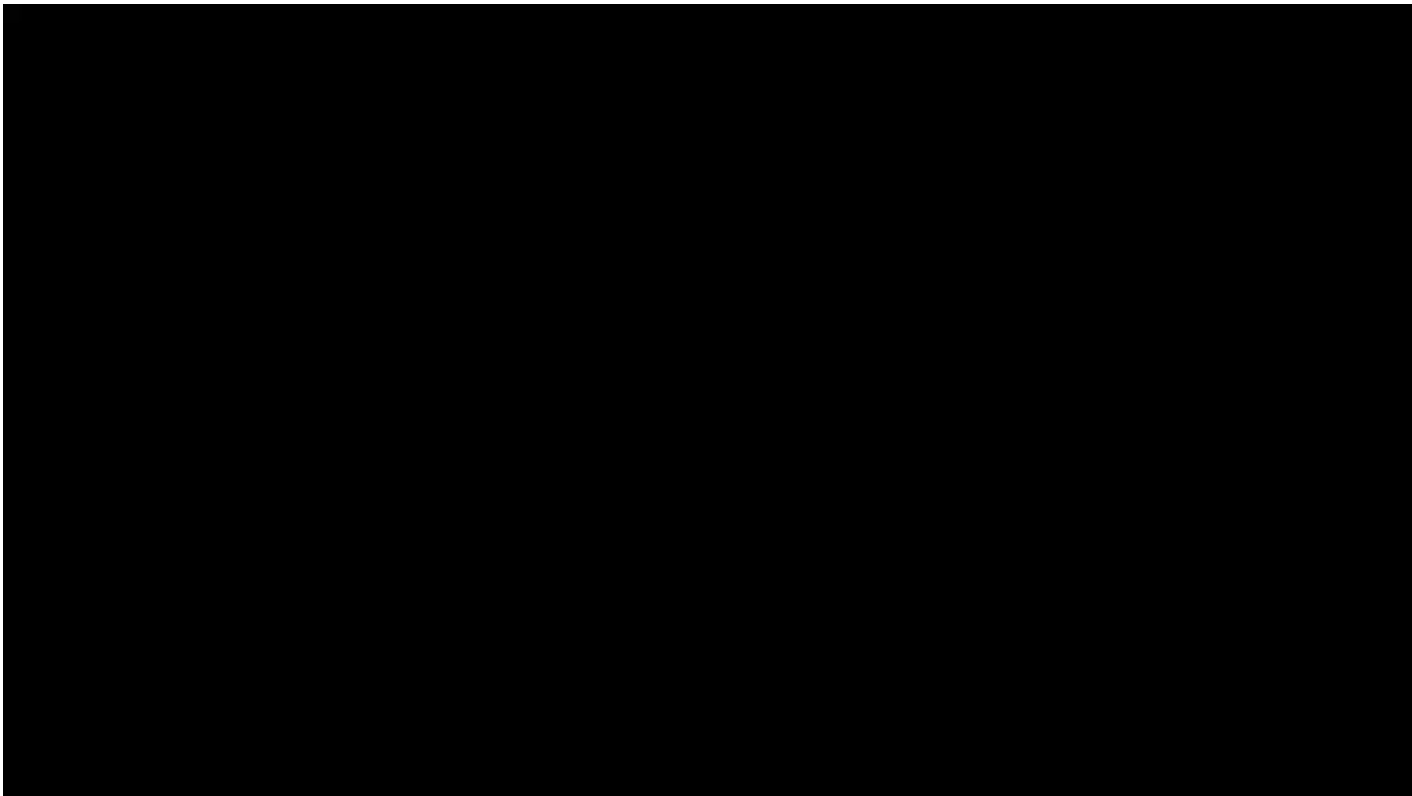


# Presetasjon av Sateba Norway Integreringsutvalget Ringerike Kommune 11.8.2025

Lena Rokstad

14/08/2025

**SATEBA** =





# Sateba Norway Bærekraftsmål

**8** ANSTENDIG ARBEID  
OG ØKONOMISK  
VEKST



**9** INDUSTRI,  
INNOVASJON OG  
INFRASTRUKTUR



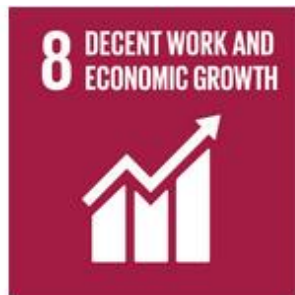
**11** BÆREKRAFTIGE  
BYER OG  
LOKALSAMFUNN



**12** ANSVARLIG  
FORBRUK OG  
PRODUKSJON



**13** STOPPE  
KLIMAENDRINGENE



ØKONOMI

ØKONOMI

SOSIALE FORHOLD

ØKONOMI

KLIMA OG MILJØ

# Bærekraftig strategi

## Strategi:

1. Ta vare på folk
2. Bærekraftig forbedringskultur
3. Ett nytt produkt hvert år



# Sateba Norway

## Kjent for svilleproduksjon

1971 – Første sville

2014 – Spenncon Rail

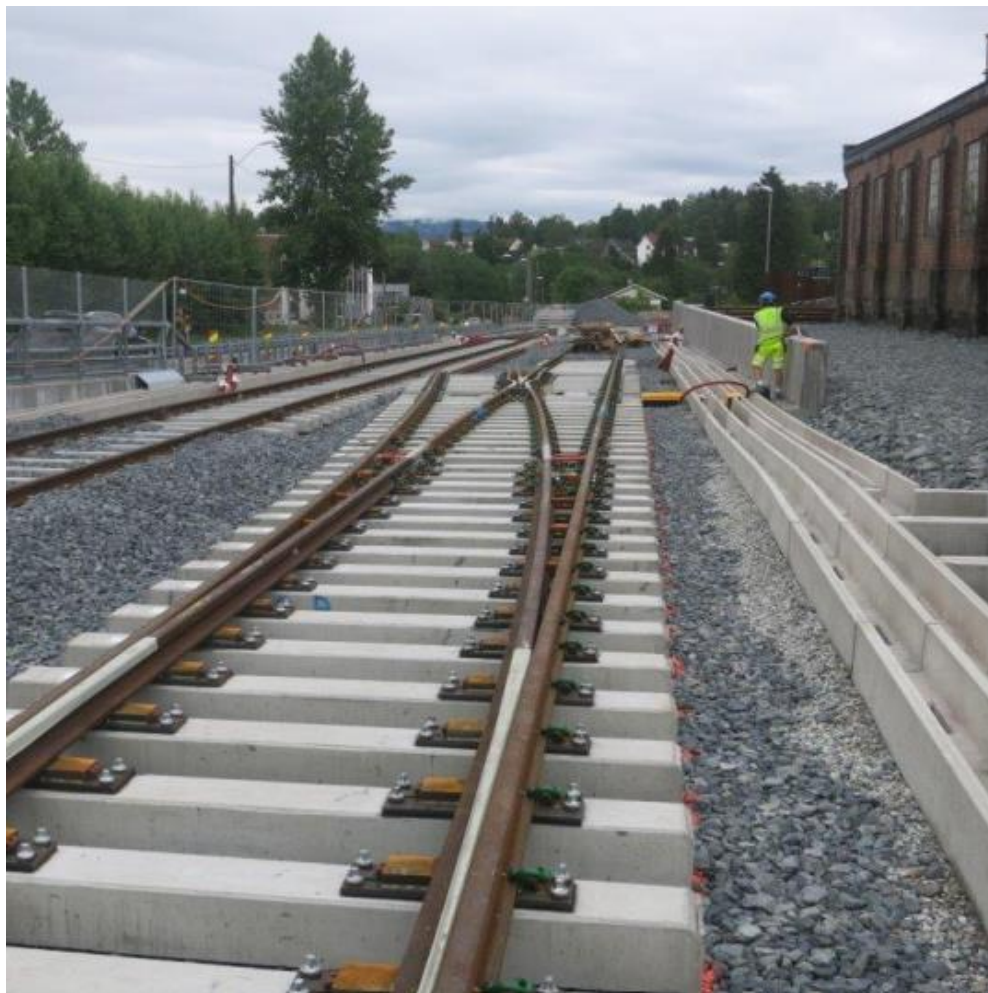
2017 – Ny fabrikk

2021 – Sateba Norway

2022 – Ny fabrikk

Vi holder til i både nye og eldre  
fabrikker på Hensmoen  
industriområde nord for Hønefoss





SPORVEKSEL

SPORVEKSEL

SPORVEKSEL



MOFIX

MOFIX

MOFIX



# Råvannstunnelen

## Holsfjorden til Huseby

- Reservevannskilde for Oslo
- Tunnel på 19 km
- Diameter på 5,2 meters
- Laget med 2 tunnelboremaskiner





Fra 50 til 240 på 3 år

## Suksessfaktor - Satset på mangfold

- Flere nasjonaliteter
- Flere kvinner
- Begynte tidlig med rekruttering
- Fagarbeidere og ledere ble rekruttert først
- Ufaglærte operatører
- Forskjellig alder
- Samarbeid med NAV
- Veldig godt samarbeid med Bemanningsselskapet Testa Consulting





Norsk kurs



28 nasjonaliteter



Kompetanse



Opplæringsbedrift  
(ByggOpp)

# Kulturbygging

- ≡ Sier hei og bruker fornavn
- ≡ Lunsjordning
- ≡ Ledertrening
- ≡ Alle er like mye verd
- ≡ Markerer verdensdagen for psykisk helse
- ≡ Feirer når vi når mål
- ≡ Modige - Snakker høyt om psykisk helse og vise at vi bryr oss







## Satebas råd for gode arbeidsdager

1. Ha en sammensetning av team som ivaretar mangfold.
2. Snakk pent om kollegaer, respekter hverandre og ha stor grad av toleranse for at vi er forskjellige.
3. Bruk humor, snakk gjerne om jakt eller andre interesser og le godt hver arbeidsdag.
4. Ivareta og bygg opp hverandre. Vær en god kollega.
5. Vær positiv til utvikling, bli utfordret og ta imot utfordringer.
6. Ledere gir «klapp på skuldra» og vi feirer når det er en anledning.

**SATEBA**  
NORWAY



## Satebas psykevettregler

1. Få nok søvn og hvile
2. Snakk med en venn eller kollega
3. Sett deg noen mål i livet og unngå for store begrensninger
4. Se andre og fang opp følelser
5. Møt opp på jobben
6. Bruk humor, le og fleipe
7. Vær ute i frisk luft og gjerne i skogen
8. Fysisk aktivitet hjelper
9. Unngå rusmidler
10. Be om hjelp

**SATEBA**  
NORWAY



**Dale Carnegie**  
Training

Kommunikasjon og ledelse



- Hvorfor er det viktig for oss?
  - ⇒ Vi bor sammen i denne verdenen, det er vårt sosiale ansvar å tenke bærekraft
  - ⇒ Det psykososiale arbeidsmiljøet blir bedre fordi vi lærer å respektere hverandre for hvem vi er uavhengig av ulikheter
  - ⇒ Personer som blir gitt muligheten til å jobbe, selv om de har vært ute av arbeidslivet en lang stund, blir veldig takknemlige og lojale kollegaer



## På hvilke områder jobber vi med sosial bærekraft?

- = Overgangsarbeidsplasser i samarbeid med Fontenehuset.
- = Jenter i produksjon er ikke noe problem. Vi trengte bare damegarderobe og arbeidstøy i mindre størrelser
- = Elever i praksis og lærlinger
- = Samarbeider med rekrutterings- og bemanningsbyrå. De er inneforstått med at vi ønsker mer mangfold, både når det gjelder kjønn og nasjonaliteter
- = Godt samarbeid med NAV, prøver jobben før ansettelse, lønnstilskudd, oppfølging av veiledere fra NAV



# Samarbeid med



Bilde: Marlene Larsen Engelund og Lena Rokstad er fornøyd med OA-plasser på Sateba AS.

## Overgangsarbeid hos Sateba Norway AS

Overgangsarbeid er fontenehusenes unike verktøy for medlemmer som vil prøve seg i arbeidslivet. Vi besøkte HR/HMS ansvarlig Lena Rokstad hos Sateba AS, sammen med vårt medlem Marlene Larsen Engelund, for å snakke om selskapets motivasjon og erfaringer med å ta inn medlemmer i overgangsarbeidsplasser

Lena forteller at SATEBA har kjent til fontenehuset i mange år og mener at fontenehuset har et tilbud som er både viktig og riktig. Hun sier at de lokalt har valgt OA (overgangsarbeid) fra fontenehuset som en av rekrutteringsbasene for sine arbeidstreningjobber. Lars Petter Lund, daglig leder, engasjerer seg personlig i denne aktiviteten.

Konsernledelsen forespur også alle fabrikkene i SATEBA om arbeidstreningplasser. SATEBA har fokus på det psykososiale miljøet, sier Lena. Hun påpeker at jobbmestring er viktig for å ha en god psykisk helse.

Selskapet har et aktivt arbeid når det gjelder at ansatte skal synes. Som et av tiltakene har alle ansatte navnet sitt på hjelmene, forteller Lena. Hun påpeker at OA «folket» er likeverdige kolleger i selskapet. Dette fremmes for eksempel ved at de som er på OA har samme grunnlønn som øvrige ansatte. De har også tilbud om å være med på alle sosiale arrangementer bedriften har.

Jobbmestring er viktig for å ha en god psykisk helse



Mann i førtiåra – Har ikke jobbet på 3 år pga fysisk sykdom og operasjon. Praksisplass deltid, så fulltid, så skift.  
**NÅ: Fast ansatt og skiftleder**

Mann i 20 åra, kom til Norge som mindreårig flyktning. Samarbeid med NAV, opplæring og midlertidig ansettelse på Råvannsprosjektet.  
**NÅ: 100% jobb i en annen industribedrift**

Ca 20 flyktninger fra Ukraina har hatt midlertidig jobb

Ansatte som kan ukrainsk og russisk bidro i opplæringen.

Gått fra under 10 forskjellige nasjonaliteter til 28 på det meste.

**Helt ærlig – Ikke bare enkelt;)**

# Etter Råvann - omstilling

..... så går antall ansatte ned til 140 i 2025,  
14 nasjonaliteter

Hvordan har vi klart å ta vare på folk?

- Fokus på muligheten de har fått
- Noen har fått fast job i Sateba
- Noen jobber fremdeles midlertidig
- Informasjonsmøter på jobben
- Oppfølging med JobbLab i samarbeid med NAV





**Making Differences Matter: A New Paradigm for Managing Diversity**  
Harvard Business Review – David A. Thomas & Robin J. Ely (1996/2020)

## Øke mangfoldskompetansen i bedriften

- Hvordan benytte mangfoldet for å oppnå våre mål innen innovasjon og utvikling?
- Hvordan få mer mangfold i ledende stillinger?
- Hvordan bruke mangfold til å bedre resultatene våre?

Visste dere at det er utarbeidet en egen standard I mangfoldsledelse? NS 11201:2018

Konkurranseskraft

Vekst ,men samtidig  
redusere vårt miljøavtrykk

Har bærekraft som en  
overordnet ramme for vår  
strategi

Inspirasjon til innovasjon

Drivkraft i miljø og  
bærekraftsprosjekter



13 STOPPE KLIMAFØLGEN



9 INDRETTET INNOVASJON OG INNOVASJON



12 ANSVARLIG FORBRUK OG PRODUKSJON



11 BÆREKRAFTIG BYGG OG LOKALISERT



8 AVSTEVNING AV ARBEID OG ØKONOMISK VEST



Ingen utslipp  
«Badeland»



ISO 9001  
ISO 14001

Redusert CO<sub>2</sub>  
utslipp med  
25% fra 2020-  
2024



Etablerte  
Sville-  
gjenvinning  
i 2018



# Takk for meg!

