

smi:)økka.

Bedre
muligheter
for alle





Innhold

Leders beretning	s. 3
Dette er Smiløkka	s. 5
Smiløkkas hovedmål - Vi er best på tilrettelagt opplæring - Vi er en bedrift med felles mål – alles ansvar - Vi er en ledestjerne og veiviser i vår bransje - Vi har robuste produksjonsarenaer	s. 12
Smiløkka inn i fremtiden	s. 13
Året som har gått	s. 16
Kvalitet og miljø	s. 22
Organisasjon	s. 24

2025 – Norges beste inkluderingsbedrift

2025 var året for å sprengre grenser. Aldri har Smiløkka tatt på seg større oppgaver. Aldri har vi vært mer profilert og eksponert i media. Aldri har flere mennesker besøkt åpen dag. Aldri har vi gitt tilrettelagt fagopplæring til flere elever. Og vi har blitt lagt merke til!

Året vi har lagt bak oss tjuvstartet tredje juledag 2024. Da kom NRK sin storsatsing A-laget på TV. Blant de 30 atypiske reporterne kom 15 fra Smiløkka. Programmet fikk en fantastisk mottakelse og ble raskt en publikumsfavoritt.

A-laget viser hva mennesker med funksjonsvariasjoner kan få til, og de unike reporterne skapte uforglemmelige øyeblikk. Midt i produksjonen sto Smiløkka, med trygg sosialfaglig kompetanse og kunnskap om reportergruppen – noe som har vært viktig for programmets suksess.

En viktig del av Norges mest sette TV-program

A-laget er Norges mest sette TV-program, og oppmerksomheten har gitt Smiløkka og hele arbeidsinkluderingsbransjen tidenes største omdømmeboost. Vi har benyttet denne muligheten etter beste evne. Sammen med bransjeorganisasjonen iArbeid har vi løftet viktige problemstillinger politisk, i media og til publikum rundt i hele Norge.

Norge mangler arbeidskraft i årene som kommer. Det er behov for 150.000 flere arbeidstakere innen 2030. Da må vår målgruppe være en del av løsningen. 80% av unge med funksjonsvariasjoner

står helt utenfor arbeidslivet. Mange av disse kan og vil jobbe. Vi kan bistå det tradisjonelle arbeidslivet med å inkludere denne målgruppen. Inkludering og mangfoldsrekruttering er ikke snillisme. Det handler om å løse en samfunnsutfordring sammen.

Produksjonen har aldri vært større

Samtidig som mange på Smiløkka har brukt mye tid på A-laget, har produksjonen aldri vært større i bedriften. Det har lenge vært viktig for oss å øke egeninntjeningen. Egeninntjening er det vi tjener på produksjon av varer og tjenester. Tiltakssatsene, inntektene på opplærings- og tilretteleggingstjenester, har i en årrekke vært underregulert. Det vil si at økningen i de statlig regulerte inntekten ikke dekker lønns- og prisveksten i samfunnet for øvrig. Skal vi opprettholde og utvikle kvaliteten i våre tjenester i tråd med ambisjonen, har aldri egeninntjeningen vært viktigere.

I 2025 fikk produksjonsavdelingene endelig uttelling for nitidig markedsarbeid. Egeninntjeningen økte med 66%. Det var særlig kjøkkenet med en økning på 84% og snekkeravdelingen med utrolige 160% som sto for denne utviklingen.

Høsten 2019 gikk vi på scenen på bransjeforeningens høstkonferanse og proklamerte vår ambisjon. Vi skal bli best på tilrettelagt opplæring. Ambisjonen satte en tydelig retning for Smiløkka. Vi skulle prioritere og fatte avgjørelser basert på denne ambisjonen og vår visjon «bedre muligheter for alle». Vi skulle ikke gjøre noe som ikke brakte oss i den retningen vi hadde bestemt.

Vår filosofi om høy kvalitet på utførelsen av kortfattede og forståelige rutiner har gitt resultater. Fokus på vårt egenutviklede rammeverk for «robust produksjon» og faglig fokus på motiverende intervju, målrettet miljøarbeid og relasjonskompetanse har brakt oss til målet.

Flere lærekandidater enn noen gang

I 2025 har vi hatt flere lærekandidater enn noen gang – 21. Tilrettelagt fagopplæring er viktig for den enkelte. Det er viktig for samfunnet, og det er viktig for Smiløkka. Fokus på tilrettelagt opplæring løfter ikke bare hver enkelt lærekandidat, men kvaliteten i tilrettelagt arbeid. Dette er blitt lagt merke til, og i oktober 2025 ble vi tildelt iArbeidprisen til årets beste inkluderingsbedrift.

iArbeidprisen var ikke årets eneste pris. Gjennom vår deltagelse i A-laget har vi vunnet to Gullruter, to Reality Awards og vi ble sammen med A-laget tildelt Sor-prisen. Sor-prisen er en hederspris som deles ut til personer, grupper eller virksomheter som har utmerket seg spesielt i arbeidet for å bedre levekår for mennesker med utviklingshemming.

Vi gjør arbeid mulig for alle. Norge har en stor arbeidskraftsutfordring. Vår målgruppe må være en del av løsningen. Allikevel er det for få tilrettelagte arbeidsplasser. Vår målgruppe vil og kan jobbe!

**“Norge har mange utfordringer.
At folk vil jobbe kan ikke være
en av dem.”**



Simen Førstund,
Daglig leder

Vear 20.2.2026

Dette er Smiløkka



VISJON OG VERDIER

Smiløkka setter individet i fokus og har et helhetsperspektiv på mennesket. Vi tilbyr individuell veiledning med tilrettelagt opplæring og arbeid slik at man skal kunne realisere egne mål med tanke på arbeid og aktivitet.

Som arbeidstaker vil man på Smiløkka erfare at dyktige fagfolk bistår og hjelper den enkelte til å utvikle sine ressurser og nå sine mål.

Med dette som grunnlag lager vi produkter og tilbyr tjenester vi er stolte av, og som er til glede i et større perspektiv enn bare for sluttbruker.

Visjon

Bedre muligheter for alle!

Verdier

Mestring, Respekt, Samspill.

Misjon

Best på tilrettelagt opplæring.





Med **Mestring** mener vi å tilrettelegge for at alle skal møte utfordringer tilpasset eget nivå. Støtte og oppmuntring i hverdagen skal bidra til at man strekker seg litt lenger. Gjennom mestring bygges økt selvtillit og selvfølelse.

Respekt handler om at det på Smiløkka møtes mange mennesker med svært ulike forutsetninger og bakgrunn. Når vi viser respekt møter vi et annet menneske med samme aktelse som vi selv ønsker å bli møtt med.

Med **Samspill** mener vi samarbeid på tvers av avdelinger, mellom arbeidstakere, veiledere og ikke minst mot våre samarbeidspartnere.

Best på tilrettelagt opplæring er vår ambisjon og misjon. Smiløkka er en helt ordinær arbeidsplass, men med mange ansatte med behov for tilrettelegging. Vi skal være kvalitativt ledende i Norge når det kommer til tilrettelegging i opplæring og arbeid.

TILRETTELAGT ARBEID (VTA)

Dersom man har, eller i nær framtid ventes å få innvilget uføretrygd, og har behov for individuell tilrettelegging og oppfølging, kan du være aktuell for tiltaket på Smiløkka. Man blir arbeidstaker i henhold til arbeidsmiljøloven, hvilket betyr at det skal ligge en arbeidskontrakt til grunn for ansettelsesforholdet. Vi tilrettelegger for ordinære arbeidsoppgaver ut fra den enkeltes interesse, evne og kapasitet.

“For på Smiløkka skal man både oppleve mestring og utvikling.”

Vi jobber kontinuerlig med å kvalifisere våre arbeidstakere til å kunne utføre oppgaver det er behov for i et utvidet perspektiv. Vi satser på sosialfaglig kompetanse hos våre medarbeidere og det jobbes målrettet med det vi kaller et trekantsamarbeid. I dette samarbeidet jobber arbeidstakere, arbeidsveileder, fagveileder og miljøterapeut tett og systematisk sammen for å finne yrkesfaglige, sosialfaglige og mestringsmål.

Det å ha fokus både på det yrkesfaglige og sosialfaglige i tilnærming rundt hver enkelt, har vi sett gir resultater i form av fornøyde arbeidstakere som opplever å nå sitt potensiale.

Lærekandidater på Smiløkka

Smiløkka har et samarbeid med Vestfold Fylkeskommune og opplæringskontoret Oktav om å gi et yrkesfaglig opplærings- og arbeidstreningstilbud for lærekandidater. Tidsperspektivet for en lærekandidat er i hovedsak to år. Lærekandidatene følger en individuell tilrettelagt fagopplæringsplan (IOP).

Planen revideres underveis. Lærekandidatene gjennomgår en kompetanseprøve ved bedriften som dokumenterer hvor mye kunnskap hver enkelt lærekandidat har ved læretidens slutt.

“Dette er mestring og mening i arbeid og eget liv.

Vi har 21 lærekandidater i ulike opplæringskontrakter.



Produksjon på Smiløkka

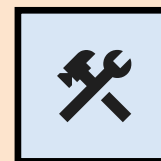
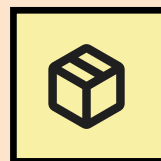
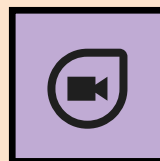
Smiløkka har i 2025 opplevd stor vekst i omsetning fra produksjon og tjenester. En økt vekst som blant annet er et resultat av samhandling og respekt mellom fag og produksjon. Dette samarbeidet har kommet tydelig til syne i møtet med den enkelte arbeidstaker. Arbeidstaker har blitt møtt med forventninger og respekt, og har blitt ivarettatt i forhold til individuelle behov for tilrettelegging.

MEDIEAVDELING

Medieavdelingen har vært bemannet av en arbeidsveileder og en fagveileder. Avdelingen er i vekst, og lærekandidater søker seg til de fagene som man kan få opplæring i her. Vi har i perioder brukt miljøterapeutressursen for å styrke bemanningen og gi den opplæringen det er krav til.

Det ble ansatt en arbeidsveileder med kompetanse innen multimedia i 2025. Vi ser at dette treffer godt i forhold til de arbeidsoppgaver og produksjoner vi kan tilby. Vi har også et etablert samarbeid med et eksternt reklamebyrå som veileder og bistår oss.

Medieavdelingen har ansvar for å drifte og utvikle hjemmeside, skrive nyhetsbrev og skape innhold til SoMe. Det er etablert et eget reklamebyrå drevet av arbeidstakerne tilknyttet denne avdelingen. Avdelingen jobber i tillegg med buttonsproduksjon, og bistår med å utvikle design om kunden ønsker dette. Avdelingen har tatt i bruk Adobe-programmene, og jobber med å utvikle ferdigheter innen lyd, film og bilde.



LOGISTIKKAVDELING

Logistikkavdelingen har vært bemannet av tre arbeidsveiledere og en fagveileder. Én arbeidsveileder jobber 50% og én arbeidsveileder har også hatt ansvar som driftsleder. Som driftsleder har en del av ansvaret vært å legge til rette for at flere drifts- og vedlikeholdsoppgaver kan løses av interne ressurser.

Avdelingen har ikke hatt store endringer i sin oppdragsmengde. Montering av bensinkanner, sikkerhetsmakulering av papir og ulike service- og transportoppdrag har vært de viktigste oppdragene. Avdelingen har også hatt noen mindre pakkeoppdrag, blant annet pakking av trekiler.

Oppdragsmengden på avdelingen har gitt den enkelte mulighet for å påvirke egen arbeidshverdag. Variasjon i oppdrag har gitt mulighet for både utvikling av ferdigheter og kompetanse.

Avdelingens nåværende fagveileder ble ansatt høsten 2024. Fagveileders kompetanse, tilstedeværelse og kontinuitet har bidratt til at avdelingen har tatt dagstavle i bruk for å sikre struktur, forutsigbarhet og fleksibilitet.

Samarbeidet mellom fag og produksjon har gitt større grad av involvering, eierskap og mulighet for ansvar hos den enkelte arbeidstaker/lærekandidat. Dette samspillet har også bidratt til bedre mulighet for tilrettelegging og daglig oppfølging av den enkelte i forhold til arbeidsoppgaver og produksjon.

Avdelingens fagmål har vært bruk av mobil, fleksibilitet i forhold til arbeidsoppgaver og orden på avdeling.

TEKSTILAVDELING

Tekstilavdelingens bemanning har vært en arbeidsveileder og en fagveileder. Grunnet langtidsfravær (fagveileder) har det blitt benyttet ressurser fra andre avdelinger for å sikre forsvarlig drift.

Gardinsøm, profileringssøm og produksjon av buttons har vært avdelingens viktigste oppdrag i 2025. Gardinsøm har i all hovedsak vært for et eksternt firma som har hatt ansvar for oppmåling, materialer og oppheng. Det har også vært noen mindre sømoppdrag.

Profileringssøm har vært oppdrag primært fra et reklamebyrå. Oppdragene har vært søm/monteringsoppdrag på yrkesklær og ulike sekker/bager. Oppgavene er varierte og har gitt mulighet for tilrettelegging og individuell opplæring.

Ansvar for produksjon av buttons blir overført til medieavdelingen fra 2026. Det er lagt en plan for samarbeid mellom medie- og tekstilavdeling for å opprettholde kvalitet og leveransedyktighet. Dette samarbeidet inkluderer at arbeidstakere/lærekandidater på tekstilavdelingen fortsatt skal være en ressurs i forbindelse med montering av buttons.

Avdelingen fikk ny fagveileder fra medio november. Denne kompetansen vil være en viktig ressurs for å sikre god uke-/dagsplanlegging slik at både produksjon og individuell tilrettelegging blir ivarettatt på en best mulig måte.

Avdelingens fagmål har vært økt selvstendighet i produksjon og orden på egen arbeidsplass.

SNEKKERAVDELING

Snekkeravdelingens bemanning var ved årets start to arbeidsveiledere og en fagveileder. Fra mai økte bemanningen med en ekstra arbeidsveileder.

Det ble ved årsskiftet 2024/2025 startet dialog med flere lokale potet- og grønnsaksprodusenter om produksjon av transportkasser og halvpaller. I løpet av kort tid ble det inngått avtale om produksjon av begge deler. Dette har gitt avdelingen stor vekst i oppdragsmengde og omsetning.

Økt oppdragsmengde har stilt store krav til planlegging, logistikk og lagringskapasitet. Ferdig monterte transportkasser krever plass, og løpende dialog med kunde om fortløpende levering og henting har vært avgjørende for å sikre tilstrekkelig lagringskapasitet.

Avdelingen har videreført sin produksjon av blomsterkasser, søppelkassestativ og rastebenker for både privatkunder og bedrifter. Dette har gitt arbeidstakere og lærekandidater varierte oppgaver som har bidratt til utvikling og vekst.

Standardisering av nye produkter har vært et fokusområde for å sikre kvalitet. Produktene har blitt utviklet i samarbeid med kunde og tilpasset kundens behov. Standardisering bidrar til mer effektiv produksjon og reduserer kostnader. Riktig pris og meget god kvalitet på produktene har gjort at fornøyde kunder har bestilt nye kasser for levering fremover.

Etablering av god og effektiv produksjon er ressurskrevende. Samarbeidet mellom arbeidsveileder og fagveileder har vært viktig for å ivareta kvalitet i produksjon, men også den enkelte

arbeidstaker/lærekandidat. Avdelingens fagmål har vært involvering i planlegging og produksjon.

KANTINE/KJØKKEN

Avdelingen har hatt stabil bemanning gjennom hele året. To arbeidsveiledere og en fagveileder har sikret kontinuitet i produksjon, kvalitet og leveranse.

Avdelingens hovedoppgaver har vært produksjon av mat som partnerkjøkken, drift av egen intern kantine og lunsjservering for ekstern kunde.

Hovedoppdragsgiver utvidet sin oppdragsmengde fra mars. To private, lokale sykehjem har fått daglig leveranse av middag. Disse oppdragene har medført en tilnærmet doubling av omsetning på avdelingen.

Økt oppdragsmengde har også gitt praktiske utfordringer knyttet til lager, logistikk og mat hygiene. Det har vært store mengder råvarer i omløp, og det har vært nødvendig å utvide antallet ukentlige leveranser fra grossist. Smidighet fra leverandør og god planlegging har bidratt til gode løsninger i produksjonen.

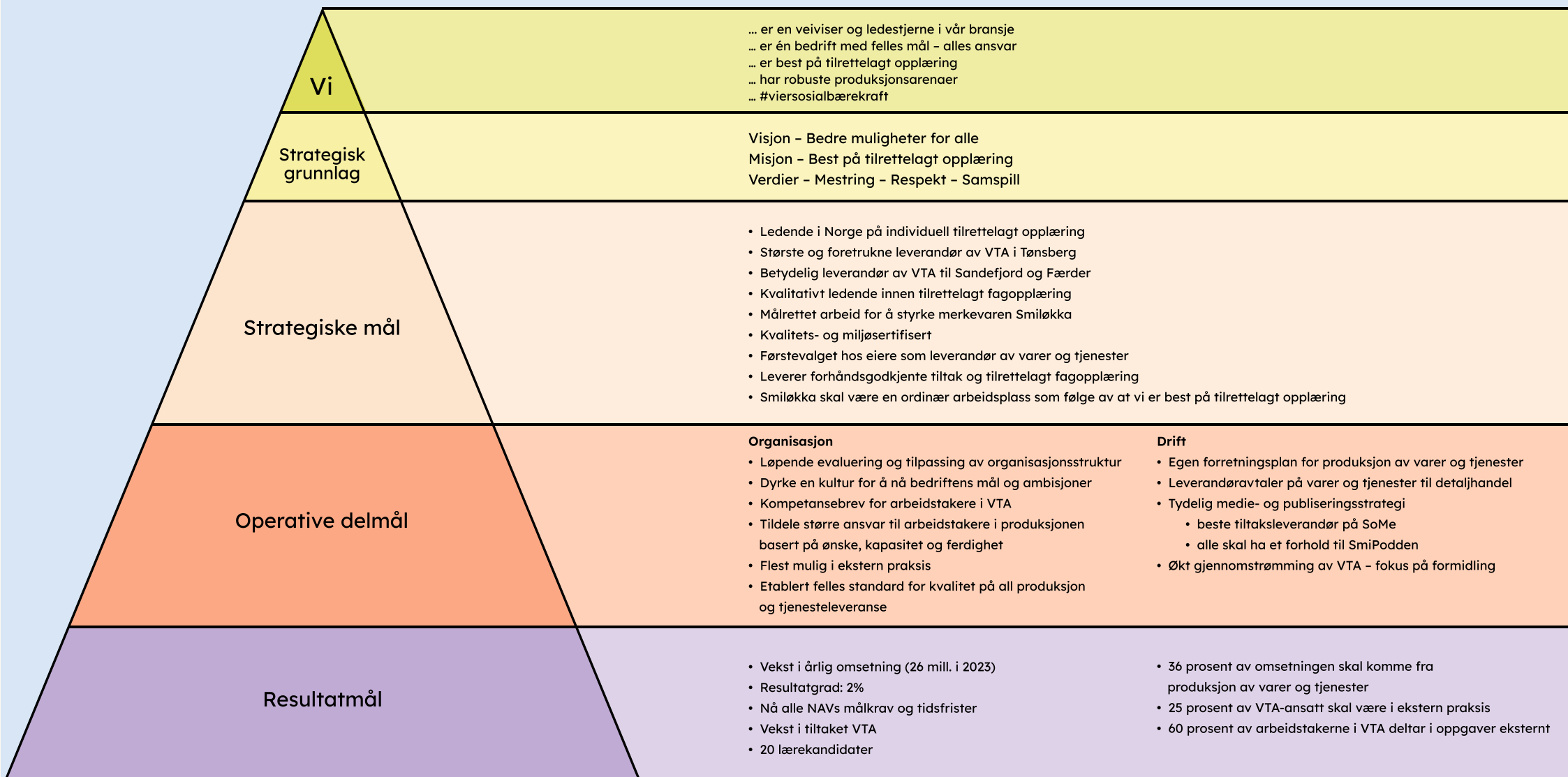
Bedriftens deltakelse i A-laget har påvirket kjøkkenet ved at mange arbeidstakere har vært borte i forbindelse med innspilling/forberedelser. I en travel hverdag har dette fraværet av ressurser utfordret produksjonen, spesielt i forhold til kapasitet. Et bevisst fokus på økt selvstendighet, tydelig ansvar og tillit har bidratt til at arbeidstakere/lærekandidater har opplevd trygghet og fleksibilitet i produksjonen.

Avdelingens fagmål har vært god arbeidshygiene, bedre samarbeid og kvalitet i logistikk/vareflyt.



Strategisk plattform

2024-2027



Smiløkkas hovedmål

Hvordan jobber vi med strategiske mål? Hva har vi gjort med arbeidet i 2025? Vi har i 2025 hatt særlig fokus på følgende strategiske målsetninger:



1. Vi er best på tilrettelagt opplæring

Når alle veiledere har etablert ferdigheter og utøver arbeidet sitt i tråd med prinsippene for MI, målrettet miljøarbeid og relasjonskompetanse. At vi legger til rette for at veiledere kan tilegne seg denne kunnskapen og få trent på ferdigheter i et kollegium som heier på hverandre. At fremtidige elever fortsatt velger å være lærekandidater på Smiløkka, og at vi er den foretrukne arbeidsplassen for de som kan søke på VTA. Vi påser dette ved å være bevisst hvordan vi samarbeider med kommuner, NAV og fylkeskommunen. Dette året har vi ikke fullt ut nådd målet om veiledning i kollegiumet så regelmessig som ønskelig. Vi opplever likevel at samarbeidspartnere og arbeidstakere er fulgt opp på en god måte. Vi anser målet som delvis oppnådd.



2. En bedrift med felles mål – alles ansvar!

For å nå vår ambisjon om å være best på tilrettelagt opplæring, må alle bedriftens ansatte bidra. Dette gjør vi gjennom individuelle ansvarsavtaler, tydelig samspill og lojalitet til organisasjonens retningslinjer og prosedyrer. Gjennom året har vi gjennomført felles personalmøter, avdelingsmøter og en to dager lang strategisamling. Vi har fokus på at alle skal være kjent med den enkeltes ansvarsområder, og at vi bidrar til at vilkårene for å utføre dette er tilstede.

I et år med en krevende bemanningssituasjon ser vi behov for ytterligere fokus på dette området i året som kommer. Vi anser målet som ikke oppnådd.



3. Vi er en ledestjerne og veiviser i vår bransje!

En ambisjon om å være best på tilrettelagt opplæring mener vi forplikter. Vi må bruke den posisjonen vi søker til å være en tydelig stemme for alle i bransjen. Gjennom vår deltakelse i A-laget har Smiløkka opplevd tidenes største omdømmeboost innen arbeidsinkludering. Vi har etter beste evne forvaltet dette ansvaret. Gjennom foredrag, medieomtale og deltakelse i ulike faglige fora har Smiløkka satt målgruppen på dagsordenen. Vi ble tildelt iArbeidprisen som årets inkluderingsbedrift i Norge. Vi anser målet som oppnådd.



4. Vi har robuste produksjonsarenaer

Robuste produksjonsarenaer kjennetegnes ved at de møter kundens krav til kvalitet og leveranse, og at den gir mulighet for tilrettelagt opplæring og individuell utvikling. I en robust produksjon er oppdragene planlagt, standardisert og forsvarlige.

I året som har gått har det vært målrettet fokus på utarbeidelse av ukeplaner og oppsett av dagsplaner på egen tavle i avdeling. Dette skjer i tett samarbeid mellom arbeidsveiledere og fagveiledere.

Prosessen med å standardisere produksjonen har startet, men er ressurskrevende. Arbeidet fortsetter og kvalitetssikres blant annet gjennom etablering av eget «designråd».

- Mål oppnådd
- Delvis oppnådd
- Ikke oppnådd

Flere avdelinger har i løpet av året fått nye maskiner som bidrar til økt produksjon og bedre utnyttelse av råvarer. Gammelt utstyr har også blitt byttet ut for å ivareta krav til helse, miljø og sikkerhet.

Arbeidet med å etablere robuste produksjonsarenaer anses som delvis oppnådd. Produksjonen er i stor grad planlagt og forsvarlig. Arbeidet med å standardisere produksjonen er bare delvis igangsett.

● 5. #viersosial bærekraft!

Norge mangler arbeidskraft, men ikke mennesker. Likevel står mange utenfor arbeidsliv og fellesskap. Ikke fordi de ikke vil bidra, men fordi systemer og holdninger har vært rigget for dem med full arbeidsevne. Vi gir sjansen til de som ikke har full arbeidsevne, men som ønsker å bidra. A-laget er et eksempel på nettopp dette. Programmet gir ansikt, stemme og verdighet til mennesker som altfor ofte blir undervurdert. Programmet synliggjør på en tydelig måte deres ressurser, kompetanse og vilje til å bidra. Med varme, humor og alvor formidler A-laget et kraftfullt budskap: Alt er mulig – når vi tror på folk og gir dem mulighetene de trenger. Dette er sosial bærekraft i praksis. Når flere får delta og bruke sine evner, styrkes både helse, livskvalitet og samfunnets samlede motstandskraft. A-laget bidrar til å endre holdninger – fra begrensninger til muligheter, fra utenforskap til deltakelse – og minner oss om at vi lykkes først når vi tar i bruk #helelaget. Vi anser målet som en kontinuerlig prosess, samtidig som det i 2025 er oppnådd.

Smiløkka inn i fremtiden

Blikket fremover – arbeid, verdiskaping og sosial bærekraft

Norge står foran en betydelig arbeidskraftutfordring. Frem mot 2030 vil det være behov for titusenvis av nye arbeidstakere, samtidig som altfor mange mennesker i dag står utenfor arbeidslivet. Dette er ikke bare en utfordring for den enkelte, men for samfunnet som helhet. For Smiløkka er dette også en mulighet – og et ansvar.



Mennesker med funksjonsvariasjoner utgjør en stor og lite utnyttet ressurs i norsk arbeidsliv. Mange kan og vil jobbe, dersom rammene legges til rette på riktig måte. Smiløkka skal være en del av løsningen på denne arbeidskraftsutfordringen ved å utvikle, kvalifisere og inkludere flere mennesker i meningsfullt arbeid. Gjennom systematisk opplæring, tett oppfølging og målrettet arbeid med ekstern praksis, formidling og tilrettelagt fagopplæring, bidrar vi til at flere kan ta steg i karrieretrappen – og videre ut i tradisjonelt arbeid. Dette er avgjørende for å demme opp for arbeidskraftkrisen, og for å sikre at flere elever kan fullføre videregående opplæring som lære kandidater i yrkesfag.

For å lykkes med dette er det avgjørende at Smiløkka har en bærekraftig og voksende produksjon. Videre økt omsetning i produksjon stiller krav til størst mulig stabil produksjonskapasitet og best mulig ressursutnyttelse. Våre ansatte må jobbe både smartere og enklere, innenfor trygge og forsvarlige rammer. God planlegging, tydelig standardisering og høy kvalitet i gjennomføringen er grunnleggende for videre vekst.

Arbeidet med å implementere vårt egenutviklede rammeverk for robust produksjon videreføres i den daglige driften. Samtidig styrker vi dialogen med leverandører og kunder for å sikre god logistikk, forutsigbare leveranser og langsiktige relasjoner. Videre investeringer i maskiner og utstyr, kombinert med bedre utnyttelse av bedriftens lagerkapasitet, er viktige grep for å nå våre strategiske mål.

Parallelt skal Smiløkka videreutvikle nye arbeidsarenaer. En sentral satsing fremover er å bygge opp medieavdelingen, med særlig fokus på produksjon av buttons og innholdsproduksjon.

Dette gir nye muligheter for verdiskaping, kompetanseutvikling og relevante arbeidsoppgaver for våre arbeidstakere, samtidig som det møter etterspørselen i markedet.

Kvaliteten i tjenestene våre hviler på faglig styrke. Derfor vil vi videreutvikle fagavdelingen og styrke kompetansen innen motiverende intervju (MI), målrettet miljøarbeid og relasjonskompetanse. Dette er avgjørende ferdigheter for å støtte mennesker i utvikling, sikre progresjon og legge til rette for overgang til tradisjonelt arbeid.

Økt egeninntjening og fortsatt økonomisk vekst er ikke et mål i seg selv, men et nødvendig virkemiddel for å sikre høy kvalitet i tjenestene våre – også i fremtiden. Alt Smiløkka tjener, skal komme bedriftens arbeidstakere til gode. Det gir oss handlingsrom til å investere i mennesker, kompetanse, tilrettelegging og robuste produksjonsmiljøer som tåler både vekst og endring.

For Smiløkka handler bærekraft først og fremst om mennesker. Med emneknaggen #viersosialbærekraft tydeliggjør vi vår forståelse av at arbeidsfellesskap, utvikling og mestring er sosial bærekraft i praksis. Når flere får delta, bidra og oppleve tilhørighet, styrkes både livskvalitet, helse og samfunnets samlede motstandskraft.

Vår ambisjon er klar: Vi skal styrke mennesker og sette flere i stand til å delta i arbeidslivet. Skal vi lykkes med det, må #helelaget med – arbeidsgivere, myndigheter, samarbeidspartnere og samfunnet for øvrig. Norge mangler arbeidskraft, men ikke mennesker. Når vi tar i bruk ressursene som allerede finnes, skaper vi verdi for den enkelte, for virksomheter og for samfunnet som helhet.

Vi på Smiløkka ...



... Vi på kjøkkenavdelingen



... Vi på tekstilavdelingen



... Vi på logistikken



... Vi på medieavdelingen



... Vi på snekkeravdelingen



... Vi på Smiløkka

Året som har gått på Smiløkka

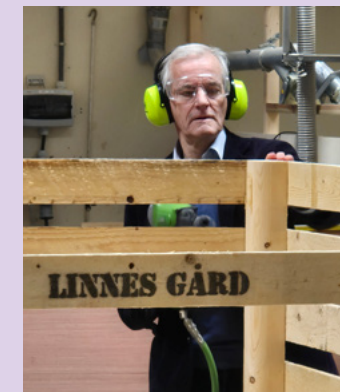
Q1

A-laget tok Norge med storm. Etter åtte måneders hardt arbeid kom A-laget på NRK i romjula 2024. Midt i sentrum sto 15 dyktige reportere fra Smiløkka. Medieavdelingen hadde tatt steget fra egenproduksjon til å selge reportertjenester til Monster.

I årets første måneder gikk det nesten ikke en dag uten at Smiløkka og A-laget dukket opp i ulike intervjuer, innslag og reportasjer i lokale og riksdekkende medier. A-laget gikk viralt i sosiale medier og reporternes møter med kjente mennesker ble en av årets snakkiser.

Statsminister Jonas Gahr Støre og direktør i Nav Vestfold og Telemark Anders Anundsen besøkte Smiløkka. Midt i regjeringskrise tok statsministeren seg tid til et langt og innholdsrikt besøk på Vear. Her fikk han produsere flotte buttons, snekre grønnsakskasser og spille inn podkast om FN med Jon. Dagen ble også brukt til gode og viktige samtaler.

Etter lang planlegging utvidet kjøkkenet produksjonen fra Barnehagemat til å lage varm mat til to lokale sykehjem. I tre år skal Smiløkka levere to-retters middag til Marie Treschow og Maribu sykehjem alle dager i året. Flotte oppgaver som harmonerer godt med den eksisterende produksjonen i avdelingen.



Q2

SOR-prisen 2025 gis til A-laget! Og dette sa Stiftelsen SOR: “Tidlig i år tok A-laget Norge med storm. I dag var det vår tur til å hylle produksjonsselskapet, reporterne og tilretteleggerne bak serien. Vi rullet ut rød løper på Oslos mest ikoniske hotell og inviterte venner og kjente til fest”. Og fest ble det da A-laget mottok SOR-prisen i Rococosalen på Grand Hotel! Takk til Statsministeren og Statsministerens kontor for en varm og forpliktende gratulasjon. Takk til statssekretær Trude Storheim i Kultur- og likestillingsdepartementet for kloke og velvalgte ord til prisvinnerne. Takk til Geir Lippestad for en tale som traff.

A-laget vant Gullruten for beste underholdningsprogram, samt fagpris for beste flerkameraproduksjon

Tilbake på Smiløkka hadde vi en flott feiring av prisene. Vi feiret de dyktige reporterne våre, men vel så mye feiret vi de som holder produksjonene på Smiløkka i gang når A-laget-gjengen jobber med reporteroppdraget. Vi fikk også storfint besøk av ordfører Frank Pedersen.

Besøk i statsministerboligen. A-laget var på besøk hos statsministeren og spiste middag og dessert. Det var tydelig at statsministeren hadde gledet seg til å møte oss. Det var en uforglemmelig opplevelse å sitte rundt bordet og dele tanker, samtaler og live-konsert med Dissimilis.



Vi var også så heldige å få selskap av Else Kåss Furuseth, Lubna Jaffery, kultur- og likestillingsministeren, samt Tonje Brenna, arbeids- og inkluderingsministeren. En ettermiddag fylt med gode samtaler og stor takknemlighet. Tusen takk til statsministeren for invitasjonen.

Siste dag før påskeferien serverte vi nydelig påskelunsj stelt i stand av våre lærekandidater i kokkfaget, som skal opp til kompetanseprøven denne våren (med god hjelp fra sine gode kollegaer). Maten var fantastisk og vi koste oss masse.

Fem lærekandidater avla kompetanseprøve. Våren er høytid for kompetanseprøver. Denne våren avla fem lærekandidater kompetanseprøve. Alle besto med glans.

Bedriftstur til Sverige. Årets bedriftstur gikk, tradisjonen tro, med Stømstad-ferja. Over 80 gode kolleger fylte to busser og dagen med latter, skravling, god mat og sol.

Nominert til årets vekstbedrift under Tønsbergprisen. Hvert år deles Tønsbergprisen ut i Foynhagen. På bakgrunn av bedriftens vekst i produksjon, omdømme og resultat ble vi nominert i kategorien "Årets vekstbedrift". Vi nådde ikke helt opp blant mange dyktige nominerte. En ekstra gratulasjon til Seigmen, som stakk av med hovedprisen på årets utdeling.





Q3

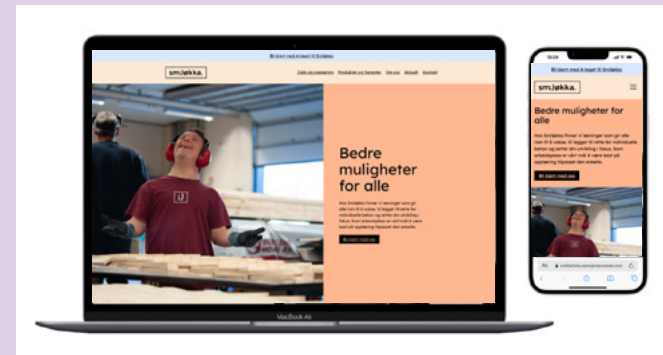
Lanserte ny nettside. Under årets strategisamling fikk vi presentert vår nye visuelle profil. Profilen er utarbeidet sammen med Breakfast. Vi har med utgangspunkt i gjeldende profil modernisert og løftet hensynet til universell visuell utforming. Vi har også fått ny og modernisert hjemmeside.

Størst antall lærekandidater i Smiløkkas historie. Høsten er tiden for oppstart av nye lærekandidater. Aldri har så mange ønsket seg til Smiløkka. Vi har nå kandidater på alle avdelinger, noe som legger grunnlaget for god opplæring og styrker vår ambisjon om å bli best på tilrettelagt opplæring.

Besøk av mange stortingskandidater. Med økt oppmerksomhet følger også mange besøk. I forbindelse med årets valg, har mange politikere tatt turen til Smiløkka. Alle har fått grundig omvisning, og besøkt vårt podkaststudio for utspørring om temaer vi ønsker at de skal ha med videre i sitt politiske virke.

Aldri har produksjonen på vår snekkeravdeling vært større. Fra nyttår og frem til utgangen av september har vi produsert og levert nesten 2.000 kasser. Siste potet- og grønnsakskasse ble levert første uka i oktober. En produksjon som har gitt alle på avdelingen mye ny kunnskap og erfaring som skal brukes i videre planlegging.

Også Se og Hør har lagt merke til A-laget og nominerte oss til to nye priser. Bladets lesere stemte oss frem, og vi vant begge prisene på Reality Awards.



Smiløkka er godkjent leverandør av arbeidsrettede tiltak hos NAV og er kvalitetssertifisert gjennom eQuass.

sm:)økka.



Q4

Leveranse blomsterkasser Folksom. Snekkeravdelingen fikk forespørsel fra Folksom om tidligere levering enn det som var avtalt. Totalt har snekkeravdelingen produsert 130 blomsterkasser som skal fordeles på tre ulike takterrasser i boligkomplekset Tolvsrød Torg.

Ny sesong av A-laget. A-laget ble en braksuksess og allerede i oktober var det duket for sesong 2. Dermed ble det en nyrunde med stort fokus på reporterne og bedriften vår. I høst ble det også besluttet at NRK ønsker en tredje sesong av A-laget. Smiløkka har takket ja til videre deltakelse. Opptak starter vinteren 2026.

Åpen dag. Siste torsdag i november inviterte vi til Åpen dag. Aldri har vi hatt flere besøkende, og aldri har vi omsatt mer. Over 500 besøkende fikk se den fine arbeidsplassen vår.

Julebord og feiring av at vi er vinnere av iArbeidsprisen.

I desember samlet vi ansatte og venner av bedriften til julebord og feiring av året som har gått. Alle ansatte fikk gullmedalje som vinner av iArbeidsprisen, og 11 ansatte ble hedret for lang og tro tjeneste. iArbeids direktør, Onar Aanestad og Else Kåss Furuseth delte ut gave og diplom til disse trofaste kollegaene.

På høring i stortinget om statsbudsjettet. Smiløkka har benyttet oppmerksomheten rundt A-laget til å sette viktige temaer på dagsorden. I forbindelse med høringen om statsbudsjettet med

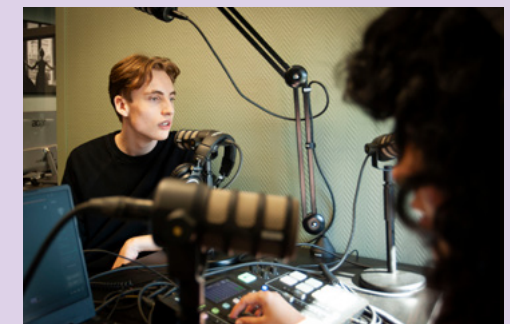


sm:)økka.

iArbeid og sosialkomiteen ble derfor daglig leder, Simen Førund, invitert med iArbeid for å sette fokus på flere VTA-plasser og arbeidet mot utenforskap.

Smiløkka og Tore ble nevnt fra stortingets talerstol. VG har i høst hatt fokus på aldersdiskriminering i VTA. Ansatte i tilrettelagt arbeid må gå av med pensjon ved fylte 67 år. Dette har både vi og VG satt fokus på. Høyre fremmet forslag om en regelendring, men dette forslaget falt. I stortingsdebatten ble både Smiløkka og ufrivillig pensjonist Tore Gjestad nevnt fra talerstolen. Vi tapte dette slaget, men vårt engasjement for denne gruppen fortsetter.

Medieavdelingen starter reklamebyrå. Smiløkka mener at mennesker med funksjonsvariasjoner fortjener like muligheter som alle andre. Derfor er vi på jakt etter nye oppgaver som kan styrke mangfoldet av arbeidsplasser for denne gruppen. Derfor har vi i høst startet vårt eget reklamebyrå.



Kvalitet og miljø på Smiløkka

Resultatet av brukerundersøkelsen i 2025 bekrefter at satsingsområdene våre innenfor målrettet miljøarbeid, MI, relasjonskompetanse og robuste produksjoner har positiv påvirkning på både de som jobber i VTA og lærekandidater. Mange har svart på undersøkelsen. På punktet om man trives og har det sosialt med kollegaene sine er scoren 5,46, hvor høyeste score er 6. Scoren for punktet om man opplever det som meningsfullt og viktig å ha en jobb å gå til er scoren 5,59, hvor høyeste score er 6.

I tiltaket VTA har vi 66 plasser. I all hovedvekt blir disse plassene fullt utnyttet, og det er venteliste i tiltaket. I 2025 hadde 41% av arbeidstakerne praksis i ordinær bedrift, og 59% var ute i selvstendige oppdrag for bedriften. Dette viser en økning fra 2025. Flere av arbeidsoppgavene og produksjonslinjene er basert på fag- og opplæringsmålene i læreplanene for yrkesfag i videregående opplæring. Vi kan tilby opplæring i 12 ulike yrkesfag. Arbeidsoppgaver og opplæring er individuelt tilpasset, og utvalgte opplæringsmål er valgt ut i tett samarbeid med arbeidstaker, fagveileder og arbeidsveileder.

MILJØFYRTÅRN

Vi er Miljøfyrtårn-sertifisert til og med 28.04.2026. Vi ble resertifisert i 2023. Da reduserte vi antall kriterier, for å tilpasse sertifiseringen bedre til vår virksomhet. Vi har 56 kriterier vi rapporterer på.



EQUASS

Smiløkka har alltid hatt fokus på kvalitet og faglig forankring. Vi har implementert et kvalitetssikringssystem basert på eQuass, et system for kvalitetssikring av velferdstjenester med ekstern revisjon og sertifisering hvert tredje år. Smiløkka ble sist sertifisert i mars 2024, med en score på 51,63. Dette er det beste resultatet Smiløkka noen gang har hatt. I 2025 ble Smiløkka underveisvurdert av eQuass, basert på tilbakemeldinger og forbedringsforslag gitt av revisor.

Revisor Jarl Petersen skrev etter sin revisjon på Smiløkka; «Hovedinntrykket etter revisjonen hos Smiløkka Arena AS er at dette er en meget god atfføringsbedrift som tilfredsstillere eQuass Assurance kriteriene på en meget god måte. Totalt sett fremstår bedriftens dokumentasjon og arbeid med kvalitetssikring som meget systematisk og god. Bedriften har meget god ledelse og dyktige ansatte. Deltakere, samarbeidspartnere og NAV er meget godt fornøyd med tjenestetilbudet og med resultatene i bedriften. Samarbeidspartnerne understreket også inntrykket av en bedrift som vektlegger kvalitet og utvikling. Dette var også det inntrykket jeg fikk fra første stund i revisjonen. Bedriftens lokaler bærer også tydelig preg av en bedrift som legger stor vekt på kvalitet, sikkerhet og systematikk. Bedriften har fokus på deltakerne og deres individuelle deltagelse og behov, samt et planmessig og strukturert arbeid med kontinuerlig forbedring.»

TVERRETATLIG SAMARBEID

Et av samfunnsoppdragene våre er å kunne ivareta hele mennesket. Det betyr at vi må kunne koble andre etater på arbeidet rundt hver enkelt arbeidstaker og lærekandidat. Vi har utarbeidet rutiner for hvem som skal påse at dette blir ivaretatt på en god måte for hver enkelt. Vi samarbeider både med 1. og 2. linjetjenesten og lokalt næringsliv, samt arbeidsgiver- og næringsorganisasjoner. På den måten er vi sikret et bredt og godt tilbud til våre arbeidstakere.

FYSISK AKTIVITET OG KOSTHOLD

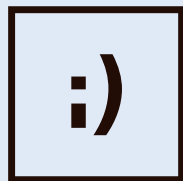
Samarbeidet med Universitetet i Sørøst-Norge er etablert og studenter har jevnlig praksis hos oss. Dette er studenter som gir opplæring og veiledning i tilpasset fysisk aktivitet og ernæring. Utover dette har alle tilbud om å delta på gåtur hver uke i arbeidstiden. Kantina vår tilbyr mat som følger kostholdsrådenes anbefaling.

AVVIK OG KLAGER

Avvikshåndtering er en viktig del av bedriftens internkontroll og innebærer at de ansatte gis mulighet til å lære av sine feil, og at bedriften iverksetter tiltak for å hindre at det skjer igjen. Avvik er en hendelse som bryter med regelverket for helse, miljø og sikkerhet, eller bedriftens interne bestemmelser og prosedyrer. Bedriften er opptatt av å lytte til den enkelte arbeidstaker og våre medarbeidere.

I 2025 er det registrert én klage. Denne er håndtert i henhold til gjeldende prosedyre. Det er registrert 92 avvik. Dette er en betydelig nedgang fra året før. Avvik og riktig håndtering av disse er en sentral læringsarena på Smiløkka. Fokus på ønsket adferd og på hva vi kan lære av brudd på dette er sentralt for å nå målene «best på tilrettelagt opplæring» og «bedre muligheter for alle». Avvikene blir behandlet i personalgruppa og i arbeidsmiljøutvalget.

Organisasjonen Smiløkka



PERSONALET'S KOMPETANSE

Personalet har en bredt sammensatt kompetanse innen yrkesfaglig utdanning, spesielt rettet mot de arbeidsoppgaver og arbeidsområder bedriften kan tilby.

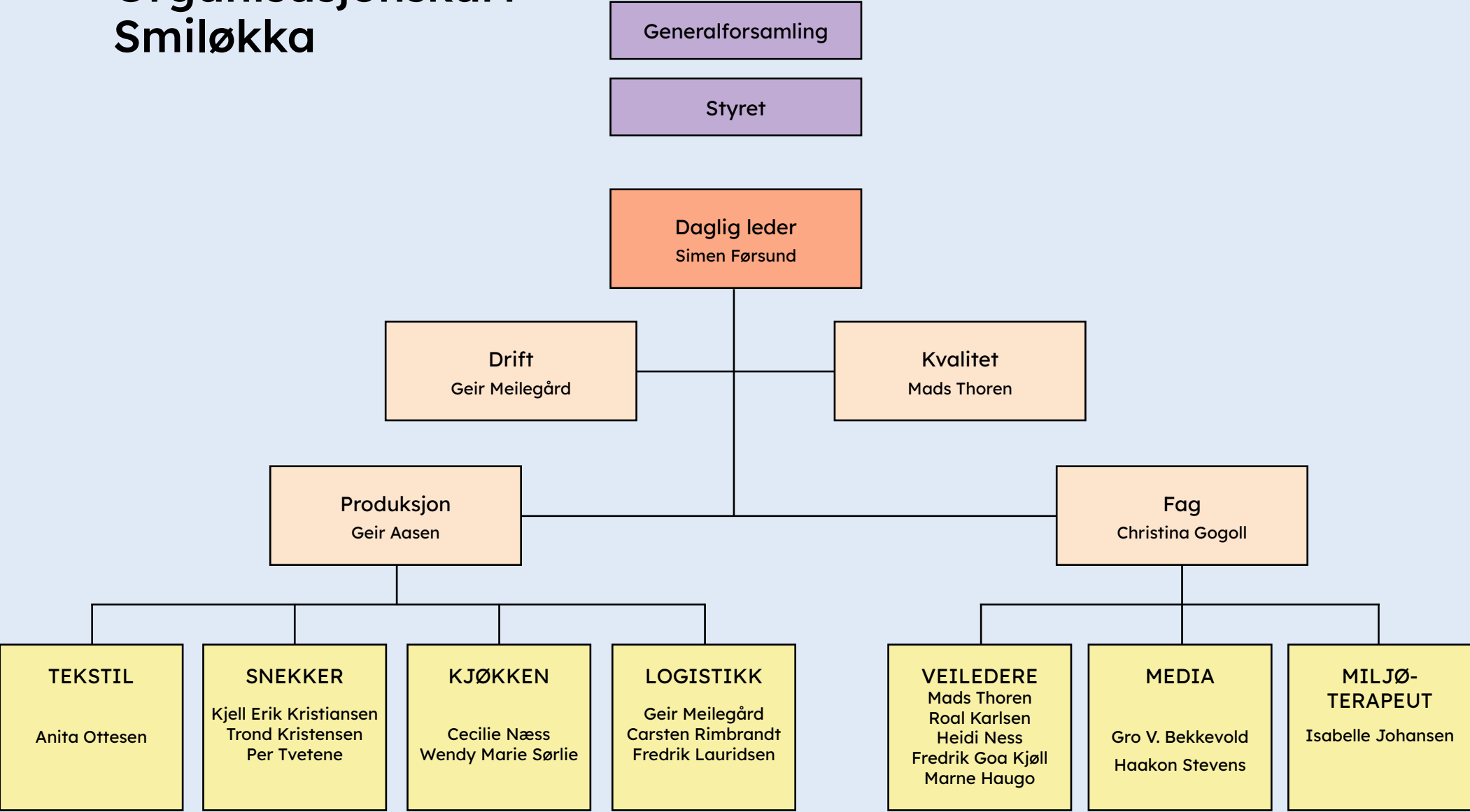
Vi har en ambisjon om å være landsledende innen tilrettelagt opplæring, og har derfor sikret oss kompetanse innen tømmerfag, møbelsnekker, trappesnekker, kokkefag, journalistikk, skuespillerfaget, barne- og ungdomsarbeid, kjole- og draktsøm, grafisk design, travtrener og hestefag. I tillegg til nødvendig faglig kompetanse har bedriften nå arbeidsveiledere som brenner for faget, noe vi mener er avgjørende for å nå vår ambisjon.

Videre spiller den sosialfaglige og pedagogiske satsningen med en mangfoldig kompetanse på høgskole- og universitetsnivå en viktig rolle for å nå vår ambisjon.

På Smiløkka har vi sosionom, klinisk vernepleier med videreutdanning innen psykologi og rus, spesialpedagog, karriereveiledere og kognitiv terapeut. I tillegg har våre ansatte kompetanse innen sosiologi, pedagogikk, psykologi, coaching, relasjonsledelse, fotografi, strategisk HRM, organisasjonspsykologi, målrettet miljøarbeid, og helse- og arbeidsrett. Alle bedriftens ansatte har gjennomført opplæring innen motiverende intervju. Vi har fortsatt å styrke vår kompetanse innen målrettet miljøarbeid og relasjonskompetanse.

Fra bedriftens side oppmuntres det til og legges til rette for at personalet tar videreutdanning. I den forbindelse har vi i 2025 gjennomført 6,6 dager kompetansehevende tiltak per ordinær ansatt.

Organisasjonskart Smiløkka



Våre ansatte på Smiløkka



Simen Førsum
Daglig leder



Christina Gogoll
Leder fag



Geir Aasen
Leder produksjon og marked



Geir Meilegård
Driftsleder



Mads Thorén
Fagveileder logistikk



Trond Kristensen
Arbeidsveileder snekker



Kjell Erik Kristiansen
Arbeidsveileder snekker



Anita Ottesen
Arbeidsveileder tekstil



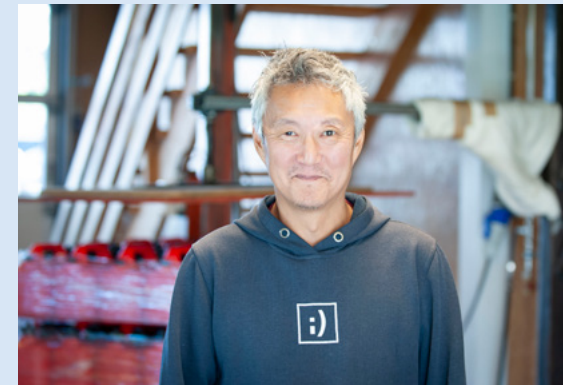
Wendy Marie Sørli
Arbeidsveileder Kjøkken



Roald Karlsen
Fagveileder snekker



Fredrik Lauridsen
Arbeidsveileder logistikk



Carsten Rimbrandt
Arbeidsveileder logistikk



Heidi Ness
Fagveileder kjøkken



Cecilie Næss
Arbeidsveileder kjøkken



Per Tvetene
Arbeidsveileder snekker



Haakon Stevens
Faglig leder mediefag



Maren Haugo
Fagveileder vikar



Isabelle H.B. Johansen
Miljøterapeut



Fredrik Goa Kjøll
Fagveileder tekstil og media



Gro Veslemøy Bekkevold
Arbeidsveileder mediefag



BEDRIFTEN

Smiløkka Arena AS

Postadresse: Postboks 60, 3108 Vear

Besøksadresse: Smiløkka 2, 3173 Vear

Tlf: 33 36 27 60

post@smilokka.no

www.smilokka.no

EIERE

Sandefjord kommune	50 % av aksjene
--------------------	-----------------

Tønsberg kommune	25 % av aksjene
------------------	-----------------

Færder kommune	25 % av aksjene
----------------	-----------------

STYRET

Toril Gogstad	styreleder
---------------	------------

Jon Folkvord	styremedlem
--------------	-------------

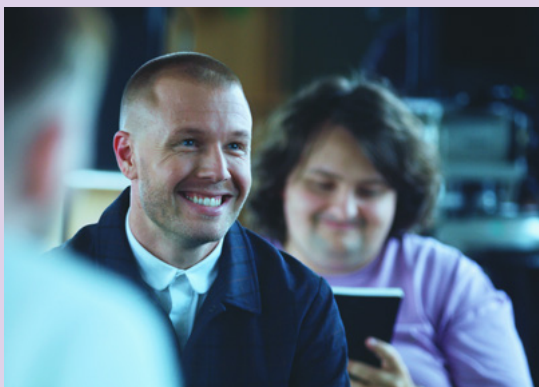
Pernille Skovly	styremedlem
-----------------	-------------

Bård Feltman Aslesen	styremedlem
----------------------	-------------

Geir Meilegård	styremedlem, ansatte
----------------	----------------------



Uten Julie hadde vi ikke fått høre Fredrik Solvang snakke sin opprinnelige, ukjente dialekt fra Nord-Norge!



Takket være Martin vet vi hvordan en HermanFlesvig World Fornøyelsespark vil se ut.



Takket være Kari Anne fikk vi vite hvordan Fredrik Solvang er som bonuspappa.



Takket være Alexander fikk vi vite at selv statsminister Jonas Gahr Støre slåss som barn, og at han derfor har falske tenner i underkjeven!



Takket være Jon fikk vi en sterk og rørende samtale med Else Kåss Furuseth det å miste noen.



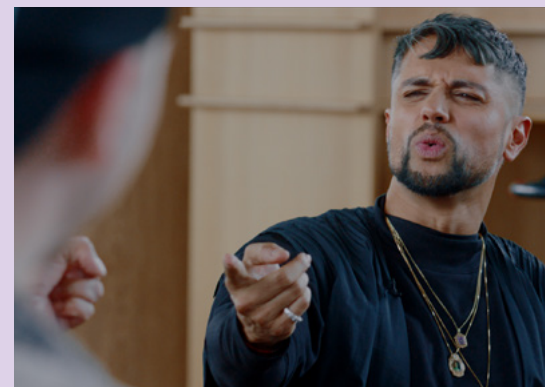
Uten Tore hadde vi ikke fått høre statsminister Jonas Gahr Støre rope "Dæjå" og fortelle en morsom vits fra Fleksnes.



Martin fikk et lynkurs i modell-posing av Gustav Magnar Witzøe.



Takket være Martin fikk vi vite hva Sophie Elise Isachsen har i nattbordskuffen.



Så glad ble Chirag Patel da Magnus serverte Smiløkkas fastelavnsboller.



Takket være Julie fikk vi høre om Henriette Steenstrups fortid som stalker.



Jon utfordret Atle Antonsen til å starte en munkeskole til for å hjelpe mennesker med å håndtere sinnet sitt.



Jon utfordret Erling Braut Haaland til å arrangere fremtidens svevende fotballkamper. Akkurat som i «Back to the Future».

En helt ordinær bedrift. I 2025 har vi:



Servert

12.654
porsjoner lunsj



Produsert og levert
porsjoner mat til barnehager
og sykehjem

108.255



Gitt tilrettelagt
arbeid og opplæring til
97 personer

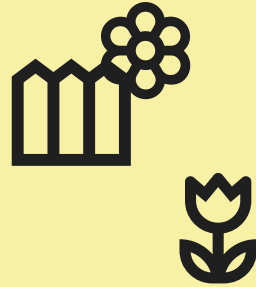
Gjennomført **5**
kompetanseprøver



Startet eget
reklamebyrå



Produsert **175**
store blomsterkassser
for Folksom



Produsert **1925**
kasser til grønnsaker
og poteter



Montert **60.000**
bensinkanner

Produsert **80.000**
buttons

Makulert **31** tonn
dokumenter

Bidratt til Norges mest
sette TV-program





smilokka.no