

sm:)økka.

ÅRSRAPPORT

2022



Smiløkka Arena AS er en produksjonsbedrift og tiltaksarrangør for NAV. Vår visjon «Bedre muligheter for alle» gjenspeiles i vårt arbeid og i møte mellom arbeidstakere, medarbeidere og samarbeidspartnere.

Innledning 3

Visjon og verdier 4, 5

Tiltak 6

Lærekandidater 7

Medieavdeling 8

Logistikkavdeling 9

Tekstilavdeling 10

Snekker 11

Kantine/kjøkken 12

Rosenlitunet 13

Fysisk aktivitet/kosthold 14

Kvalitet og miljø 15, 16

Personalets kompetanse 17

Organisasjon 18, 19



Vårt samfunnsoppdrag er å tilby arbeid, mestring og fellesskap for mennesker som havner utenfor det ordinære arbeidslivet!

Innledning

Smiløkka har gjennomført omfattende rehabilitering av bedriftens bygningsmasse de siste årene. Dette, sammen med pandemi og usikre rammebetingelser har ført til at vi har lagt noen økonomisk krevende år bak oss. Økte kostnader knyttet til råvarer og produksjon har medført ytterligere krav til best mulig utnyttelse av materialer og disponering av tilgjengelige ressurser. I hverdagen har dette resultert i et enda tettere samarbeid med både leverandører og kunder for å sikre best mulig vilkår.

Internt har de fleste arbeidsveilederne nå blitt samlokalisert i felles kontorlandskap. I ukentlige møter planlegges produksjon og samarbeid på tvers av avdelingene. Dette har resultert i mulighet for mer varierte arbeidsoppgaver og større fleksibilitet i forhold til produksjonskapasitet.

Våre oppdragsgivere skal møte produkter og tjenester levert med et smil og med god kvalitet. Samarbeid og åpenhet med våre oppdragsgivere har gjennom året bidratt til økt opplevelse av stolthet, mestring og utvikling.

Gjennom året har bedriften jobbet målbevisst med egen kultur. Fokus på vår ambisjon om å være landsledende på tilrettelagt opplæring styrer våre valg, prioriteringer og vår drift. For å nå dette målet har vi i løpet av året besluttet å styrke vår sosialfaglige avdeling. Dette gjør vi for å være best mulig rustet for å bidra til at alle vår arbeidstaker skal kunne nå sitt fulle potensiale. Ved å sette arbeidstakere og lærekandidater først skal vi bidra til *“Bedre muligheter for alle”*



Visjon og verdier

Smiløkka Arena setter individet i fokus og har et helhetsperspektiv på mennesket. Vi tilbyr individuell veiledning med opplæring og arbeidstrening slik at man skal kunne realisere egne mål med tanke på arbeid og aktivitet. Som arbeidstaker vil du på Smiløkka erfare at dyktige fagfolk bistår og hjelper deg til å utvikle dine ressurser og nå dine 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

Våre verdier er Mestring, Respekt, Samspill.

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, på tvers av arbeidstakere, medarbeidere og ikke minst mot samarbeidspartnere.



Tiltak Varig tilrettelagt arbeid, VTA

Dersom du 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. Da blir du arbeidstaker i henhold til arbeidsmiljøloven. Hvilket betyr at det skal ligge en arbeidskontrakt til grunn for ansettelsesforholdet. Vi jobber med å skreddersy arbeidsoppgaver ut ifra den enkeltes interesse, evne og kapasitet.

For på Smiløkka skal man både oppleve mestring og utvikling.

Vi jobber kontinuerlig med å kvalifisere våre arbeidstakere. Vi har over en lengre periode satset på sosialfaglig kompetanse hos våre medarbeidere og det jobbes målrettet med det vi kaller et trekantsamarbeid. Der arbeidstaker, arbeidsveileder og fagveileder jobber 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 sine mål.

Resultatet av brukerundersøkelsen vår bekrefter også dette. Mange har svart på undersøkelsen, på trivsel og utvikling scores det i gjennomsnitt 5.18%, hvor høyeste score er 6. Forrige år var gjennomsnittet 5,21%, dette indikerer en marginal nedgang. Sammenliknet med fjoråret er scoren for punktet om at man synes det er godt å ha en jobb å gå til økt fra 5,44 til 5,61.

Det jobbes i tillegg med egne fagmål for hver avdeling. Dette blir det snakket om i tavlemøtene på avdelingene. Tavlemøter har som mål å sikre at arbeidstakere får oversikt over produksjon, ulike arbeidsoppgaver og dermed mulighet til å velge hvilke arbeidsoppgaver de vil jobbe med. ***Retten og slett sikre retten til medbestemmelse på arbeidsplassen sin!*** I tiltaket VTA har vi 62 plasser. I all hovedvekt blir disse plassene fullt utnyttet, og det er venteliste i tiltaket. I 2022 hadde 19,4% av arbeidstakerne praksis i ordinær bedrift, og 57% var ute i selvstendige oppdrag for bedriften. Flere av arbeidsoppgavene og produksjonslinjene er basert på fag og opplæringsmålene i læreplanene for yrkesfag i videregående opplæring. Vi tilbyr opplæring i 13 ulike yrkesfag. Arbeidsoppgaver og opplæring er individuelt tilpasset, og utvalgte opplæringsmål er valgt ut i tett samarbeid med arbeidstaker, fagveileder og arbeidsveileder.

Lærekandidater

Smiløkka Arena har et samarbeid med Vestfold og Telemark Fylkeskommune og 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 (IPO). 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 16 lærekandidater i ulike opplæringskontrakter.



Medieavdeling

Media er en liten avdeling med et stort ansvar når det gjelder å presentere og synliggjøre våre tjenester og produkter. Gjennom lyd og bilde skal aktiviteter dokumenteres, redigeres og deles i sosiale medier. I det daglige jobbes det med både individuelle læringsmål, faglige diskusjoner og forberedelser til videre arbeidsliv. Avdelingens fagmål har i 2022 vært rettet mot orden rundt egen arbeidsplass, struktur gjennom arbeidsdagen og opplæring i ulike dataprogrammer.

Mediagjengen har i løpet av 2022 laget 20 episoder av vår egen podcast «Smipodden».

Den når stadig flere lyttere og inneholder et bredt spekter av temaer både om det å være menneske, og det å leve i Norge i dag med en funksjonsvariasjon. Mye god stemning og mange viktige temaer.

I tillegg har mediagjengen jobbet med foto og bildebruk, skrevet intervjuer og leserinnlegg, fordypet seg i presseetikk og journalistiske spilleregler, jobbet med reklame og sosiale medier, laget hørespill og mye mer.



Logistikkavdeling

Avdelingens viktigste produksjon gjennom året har vært montering og lagring av bensinkanner. Dette har gitt forutsigbare produksjonsoppgaver med krav til både nøyaktighet og tålmodighet. I løpet av året har oppdragsgiver økt sitt salg, noe som har gitt avdelingen økt produksjonsvolum.

Sikkerhetsmakulering av papir er en viktig og god arbeidsoppgave for mange på avdelingen. Små og store kunder har benyttet seg av denne tjenesten. I løpet av året har det også blitt inngått avtale med en offentlig etat om sikkerhetsmakulering.

Faste oppdrag medfører stor grad av forutsigbarhet. På samme tid har avdelingen også hatt mindre, varierte pakke-/monteringsoppdrag både for andre avdelinger internt, men også eksternt. Avdelingens fagmål har vært struktur, forventninger og forutsigbarhet i arbeidshverdagen.



Tekstilavdeling

Tekstilavdelingen har hatt stor oppdragsmengde i hele år. I forbindelse med nytt, lokalt helsehus har avdelingen gjennom store deler av året sydd gardiner. Disse er nå på plass i det nye helsehuset. Et produkt som også fikk mediaoppmerksomhet. Avdelingens fagmål har vært yrkesfaglig trygghet og kompetanse for å utføre dette oppdraget.

På relativt kort tid har avdelingen overtatt og startet opp produksjon av buttons. En produksjon som har bidratt til stor aktivitet og mange gode arbeidsoppgaver. Kundegrunnlaget har vist seg variert og med høye krav til kvalitet og leveranse. Avdelingen håndterer i dag alt fra små spesialproduksjoner med korte tidsfrister til større masseproduksjoner for etablerte kunder.



Snekkeravdeling

I løpet av året har avdelingen hatt flere store oppdrag. Produksjon av store søppelkassestativ, blomsterkasser og rastebenker har gitt varierte arbeidsoppgaver til mange.

Produksjon av øl- og interiørkasser, kiler og opptenningsved har også vært viktige oppgaver gjennom hele året. Avdelingen har hatt flere spesialoppdrag innen interiør, dette medfører store krav til utførelse.

Produktene som leveres fra snekkeravdelingen skal være av god kvalitet. Dette setter krav til både planlegging og utførelse. I utvikling av nye produkter/design er tegninger et viktig hjelpemiddel. Det utarbeides tegninger som viser både produkt og monteringsrekkefølge. Disse tegningene er viktig dokumentasjon som kan benyttes i forbindelse med både kompetanseprøve og tilrettelegging for mestring.

Snekkeravdelingen er stor med mange maskiner og mye utstyr. Produksjonen preges av mye aktivitet og hvor det tidvis er mye støy. Merking av utstyr og systematisering av produkter har vært viktig satsing. Avdelingens fagmål har vært organisering og orden på egen arbeidsplass og i produksjon.



Kantine/kjøkken

Drift av egen kantine er en daglig oppgave som har gitt mulighet for fokus på kosthold. Meny skal planlegges, mat skal produseres og serveres over disk. Kasse skal betjenes og oppvask håndteres.

På oppdrag for ekstern kunde har det vært store oppgaver knyttet til produksjon av chili-sauser. Tidvis har dette også krevd samarbeid på tvers av de ulike avdelingene for å løse oppdragene.

Det siste halvåret har det største oppdraget for avdelingen vært produksjon og leveranse av mat til barnehager. Dette har satt nye krav til innkjøp, planlegging og transport. Et omfattende oppdrag som har krevd stor vilje til fleksibilitet og samtidig hatt klare krav til struktur og kvalitet.

Hver dag hele året har en ekstern kunde fått servert lunsj produsert på avdelingen. Med maten har kunden også fått personale som har klargjort, servert og ryddet opp.

En sammensatt produksjon på kantine/kjøkken setter krav til daglig drift. Avdelingens fagmål har fokusert på personlig hygiene, arbeidsantrekk og rutiner i forbindelse med produksjon av mat og renhold.



Rosenlitunet

Et kvarters kjøring fra Smiløkka, ligger det en perle av en gård i naturskjønne omgivelser. På Rosenlitunet har vi i 2022 blant annet:

- Videreutviklet prydhaven og urtehagen
- Anlagt nytt potetjorde og ny grønnsakshage
- jobbet videre med dyrestell og dyrevelferd.
- Klargjort Ysteriet og Bakeriet på tunet.
- Satt av plasser til rekreasjon for videre utvikling 2023
- fått inn gode rutiner på foring av hester.

Fagmål: *Øke kompetansen på håndtering av hester i terreng og HMS.*

Øke kunnskap om grønnsaker og grunnleggende hage ferdigheter.



Fysisk aktivitet og kosthold

Med økt fokus på fysisk aktivitet og kosthold, har vi tro på bedre helse, mindre sykefravær, bedre humør og bedre arbeidskapasitet hos våre ansatte på Smiløkka.

Vi har videreført det svært spennende samarbeid med Universitetet i Sørøst-Norge. Flere uker i løpet av høsten har vi besøk av praksisstudenter fra fagretningen friluftsliv, idrett og kroppsøving. De sørger for mange spennende opplegg med både trening, lek og foredrag om kosthold for våre ansatte. Deltakelsen på de ulike aktivitetene øker fra gang til gang, dette sier noe om at tilbudet engasjerer og treffer målgruppen vår.

I tillegg sørger vår egen kantine for et variert og sunt lunsjtilbud til både våre brukere og ordinært ansatte.



Kvalitet og miljø

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 arbeidstaker. Vi samarbeider både med 1. og 2. linjetjenesten og lokalt næringsliv, arbeidsgiver- og næringsorganisasjoner. På den måten er vi sikret et bredt og godt tilbud til våre arbeidstakere.

eQuass

Smiløkka Arena har alltid hatt fokus på kvalitet og faglig forankring. I 2011 valgte vi å implementere kvalitetssikringssystem basert på **eQuass**, et system for kvalitetssikring av velferdstjenester med ekstern revisjon og sertifisering hvert annet år. Smiløkka ble sist sertifisert i mars 2021. Våren 2022 ble det levert en framdriftsrapport fra Smiløkka Arena AS som beskrev hvordan vi har jobbet med utvikling siden forrige revisjon. Kommentaren fra eQuass-revisor Jarl Petersen var følgende: «Smiløkka Arena AS viser gjennom denne rapporten at de fortsetter det gode arbeidet for å utvikle sine tjenester og bedriften»



Miljøfyrtårn

Vi er miljøfyrtårn-sertifisert til og med 28/2-2023.

Vi skal i 2023 re sertifiseres som miljøfyrtårn, og er godt i gang med dette.

Vi har spisset kriteriene, dvs redusert antall kriterier, for å tilpasse disse enda bedre til vår virksomhet. Vi har redusert antall delkriterier fra 87 til 56.

I første sertifisering så beskrev vi planer som lå foran oss, som av praktiske og økonomiske grunner enda ikke var realisert.

- Vi har siden sertifisering iverksatt og fått installert fettutskiller, som fanger opp vann og små matrester som finner i avløpet fra kantinedriften vår. Vi har avtale med godkjent firma, som etter oppsatt frekvens tømmer denne og ivaretar slammet på forskriftsmessig måte.



- For å redusere forbruk av drivstoff, så har vi jevnlig samtaler med sjåførene om viktigheten av å planlegge kjøringen sin på en slik måte at de reduserer drivstofforbruket, og også slitasje på materiell. Jevn kjøring gir alltid gevinst. Ved kjøring i nærområdet, så har vi en dokumentert ordre om å benytte elbilene våre, der det er hensiktsmessig.
- Vi har kunnskap om materialene vi benytter, og har et stort fokus på å redusere svinn på snekkerverkstedet vårt. Vi har knyttet til oss en leverandør som skaffer de lengdene vi har behov for i forbindelse med oppstart av produksjon.

Vi har i forbindelse med opprustning av bygningsmassen vår etterisolert, byttet vinduer og ventilasjon. I tillegg til dette så har vi montert solceller på hele taket på hovedbygget vårt som vender mot syd.

Vi har i tillegg forespurt om pris og beregninger på hvordan vi kan få effekt og besparelser på økonomi og miljø, ved evt montering av solceller på taket på vår snekkeravdeling

Klager

Bedriften er opptatt av å lytte til den enkelte arbeidstaker og våre medarbeidere. Avvikshåndteringssystemet etablert høsten 2019 inneholder klager fra arbeidstakere, og ny klagebehandlingsprosedyre. I 2022 er det ikke registrert klager. Det er registrert 97 avvik, som er behandlet i personalgruppa og arbeidsmiljøutvalget. Dette er viktig i vårt kontinuerlige arbeid for å sikre et trygt arbeidsmiljø ved bedriften.



Personalets 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, teknisk tegning, kokkfag, journalistikk, skuespillerfaget, barne- og ungdomsarbeid, gartnerfaget, kjole- og draktsøm og 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, strategisk HRM, organisasjonspsykologi, målrettet miljøarbeid og arbeidsrett. Alle bedriftens ansatte har gjennomført opplæring innen motiverende intervju. I forbindelse med vår årlige strategisamling viste vår evaluering at vi måtte styrke vår sosialfaglige avdeling. Det ble derfor gjennomført en rekrutteringsprosess og vi går inn i 2023 med en styrket fagavdeling.

Fra bedriftens side oppmuntres det til, og legges til rette for at personalet tar videreutdanning. I den forbindelse har vi i 2022 gjennomført 8,6 dager kompetansehevende tiltak per ordinært ansatt.

Smiløkka Arena AS er påpasselige med at alle nødvendige sertifikater, tillatelser og løyver til enhver tid er til stede og oppdaterte.



KVALITET LEVERT MED SMIL

Organisasjon

Bedriften

Smiløkka Arena AS

Smiløkka 2. Postboks 60. 3108 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, fra Sandefjord kommune

Svein Konrad Rui styremedlem, fra Tønsberg kommune

Geir Aasen styremedlem, valgt av de ansatte

Organisasjonskart

