

Årsrapport 2025

til NAV



Asker Produkt gir individuell fagopplæring og arbeidsinkludering gjennom produksjon av varer og tjenester markedet etterspør. Her illustrert ved NRK Norge Rundt og skilt og tre-gjengen.

Foto: NRK

VISJON

- Vi skal sette standarden for arbeidsinkludering gjennom tilpasset fagopplæring

Leders beretning 2025 – Asker Produkt

Det er med stor glede og ydmykhet jeg skriver min første årsberetning for Asker Produkt. I oktober overtok jeg rollen som daglig leder etter Britt, som gjennom 12 år har levert en fantastisk innsats og vist et enestående engasjement for selskapet.

Formålet vårt står fast: å gi tilpasset fagopplæring og arbeidsinkludering gjennom produksjon av varer og tjenester som markedet etterspør. Jeg er stolt av den innsatsen våre medarbeidere legger ned hver eneste dag – både i det kommersielle arbeidet og i alle de små og store aktivitetene som gjør god arbeidsinkludering mulig.



Daglig leder Magnus Berger

Kommersiell utvikling og samarbeid

På den kommersielle siden har vi mange fornøyde kunder, en sunn og voksende omsetning og høy aktivitet i produksjonen. Vi har flere gode kundehistorier å vise til – fra vellykkede anbudsleveranser av mat til funksjonærer under valget, til spennende produktutviklingsprosjekter som treningsboksen Superbox, utviklet sammen med The Gym Industries. Dette er et av mange eksempler på hvordan sosial bærekraft kan innlemmes i produkter som markedet etterspør.

Bærekraft står også sentralt i samarbeidet vårt med Oppatt, der vi produserer gjenbrukbare modulbokser laget av restmaterialer. Boksene ble blant annet brukt på festivalen Asker Live, satt sammen til et imponerende vanntårn.

Stolthet i kvalitet og produksjon

Vi er svært stolte av produktkvaliteten i alle våre avdelinger. I matproduksjonen bruker vi gode råvarer og minimalt med tilsetningsstoffer. Et høydepunkt i 2025 var at kuvertbrødet servert under Nobels fredsprismiddag på Grand Hotel kom fra Asker Produkt. Kjøper du en sandwich i hotellets restaurant, er brødet fra oss – og det samme gjelder den fine trefjølen den serveres på.

Transportavdelingen har også hatt et imponerende år. I 2025 tilbakela de 79 000 km, tilsvarende nesten to runder rundt jorden – alltid med et smil. Vi er særlig stolte av at transportflåten nå er helelektrisk.

Seniorsenteret vårt fortsetter å levere sterkt og har nå resirkulert over 8 tonn briller i samarbeid med Specsavers.

Organisasjon, kompetanse og strategi

Kompetanseheving blant de ordinært ansatte er gjennomført i henhold til plan. Vi har fått på plass en ny pensjonsordning, og vi er ekstra stolte over at våre VTA-ansatte nå er inkludert i denne. De har også fått en betydelig økning i motivasjonslønnen, noe som har blitt svært godt mottatt av ansattrepresentantene.

Våre ansatte har stor innflytelse på hvordan vi jobber. Et godt eksempel er den nye strategien vår, som alle ordinært ansatte har bidratt til å utvikle. Strategien strekker seg fem år frem i tid og leder oss mot vårt 40-årsjubileum i 2031. Engasjementet har vært høyt, og planen gir oss et solid grunnlag for å levere på vårt formål i årene som kommer.

Vi har i 2025 jobbet svært godt med AFT kandidatene vi har fått inn. Vi har endt med en aktiv løsning på 78% som tilsier at kandidatene enten har begynt med en utdanning eller fått seg arbeid. I arbeidet med AFT, smitter også erfaringskunnskapen over på VTA kandidatene, noe som resulterer i høy andel hospitering i eksterne virksomheter.

Organisasjonen

Asker Produkt AS ble opprettet som et heleid aksjeselskap i 1991, hvor Asker kommune eier samtlige aksjer.

Styret pr. 31.12.25:



Styreleder: Per S. Thoresen

CV: Jurist innen industri og næringsliv.
HR direktør. Daglig leder.
Bred styreerfaring.
Grunnlegger av Curida.



Nestleder: Vera Selnes

CV: Lærerutdannet. Kontorsjef i KS.
Generalsekretær i WWF.
Stedlig representant i Brussel; Eurocare.
Politiker på kommune og fylkesnivå.



Styremedlem: Petter Trebler

CV: Elektro ingeniør. Siviløkonom.
Prosjektleder. Markedssjef.
Salgssjef. Produksjef.
Daglig leder. Politiker.



Ansattvalgt: Håkon Rype

Jobbveileder kjøkken.



Styresekretær: Britt Villa

Daglig leder.



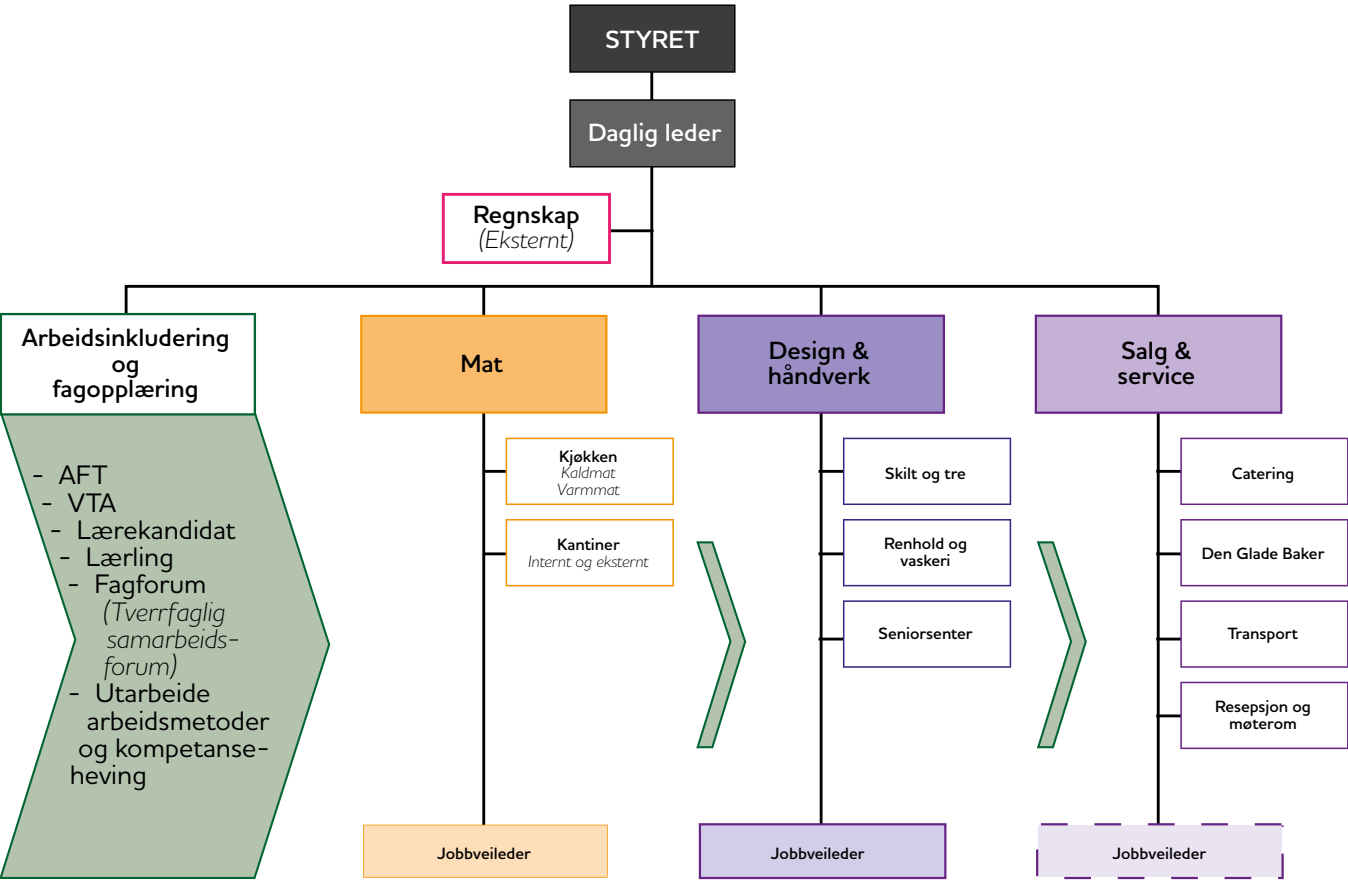
Observatør: Mateo Gazibaric

Ansattvalgt VTA.

Styrets kompetanse

Pedagogikk, undervisning, ledelse, strategi, profesjonell styrekompetanse, økonomi, bedriftsledelse, topplederverv, politikk og frivillighet, HR, innkjøp/offentlige anskaffelser, digital kompetanse, samfunns- og organisasjonskompetanse.

Organisasjonskart



Asker Produkt organiseres i en matrise struktur



Slik arbeides det med den enkelte kandidat.

Ansatte

Pr. 31.12.2025 har Asker Produkt 25 faste, ordinære årsverk.

Av disse totalt 25 årsverk har alle ordinært ansatte utførelsesfaglig ansvar, dog slik at 12 av stillingene også er knyttet opp mot produksjon, ledelse, HR, IT, økonomi og administrasjon.

Av disse 25 årsverk har 11 ordinært ansatte rollen som arbeidsleder.

Lærlinger

Asker Produkt har i 2025 hatt tre lærlinger; to innen konditorfaget, samt en innen ernæringskokkfaget. Sistnevnte lærling tar nå sitt tredje fagbrev – han har baker- og konditorfagbrev fra før.

Lærekandidater

Vi har hatt seks lærekandidater i 2025. Tre gikk opp til kompetanseprøve i løpet av året og alle besto prøvene sine. En i salg & service, en i ernæringskokkefaget og den siste i profileringsdesign. En av lærekandidatene begynte på folkehøyskole, mens de to andre gikk over i en tilrettelagt stilling (VTA) hos Asker Produkt AS.

Asker Produkt har i perioden etter sommeren jobbet med 3 lærekandidater. Disse tar sine kompetanseprøver innen bakerifaget, konditorfaget og ernæringskokkefaget vår/sommer 2026.



Lærekandidat Marcus med sensorer fra prøvenemda.
Foto: Intern

Fagutvikling og kompetanseheving - ordinært ansatte

Asker Produkt har dedikerte og dyktige ansatte. De har både mye relevant erfaring og høy faglig kompetanse. Vi erkjenner at utvikling av organisasjonen vår og vår kompetanse er viktig, derfor har vi også i år satset på flere kompetansehevende tiltak.

I all hovedsak har opplæring og kompetanseutvikling skjedd i tråd med plan for kompetanseutvikling, samt etter avtaler gjort i de individuelle medarbeidersamtalene. Totalt sett oppfyller kompetansetiltakene behov den enkelte og organisasjonen har hatt i 2025.

Kompetanseutvikling ordinært ansatte i Asker Produkt i 2025			
Fag	Deltakere	Varighet	Periode
Leverandør-konferansen, NAV	To ansatte	1 dag	September
AFT-konferansen i regi av ASVL og inkluderingsdepartementet	En ansatt	1 dag	August
Inflow 24 - Kartleggingsverktøy	En ansatt	3 dager	Mai
Stikonferanse i Tromsø	1 ansatt	2 dager	Februar
Fag og personalmøter	Alle ansatte	5 møter a 2,5 timer	Hele året
Konferanse med arbeid og inkludering I samarbeid med ASVL, verktøy i karriereveildning	1 ansatt	1 dag	November
Arbeidsveileder kurs i regi av Arbeid og inkludering	Desember	2 dager	April
Strategi og målsamling	Alle ansatte og styret	2 dager	April
Kurs i motiverende Intervju	1 ansatt	2 dager	Oktober
ASVL Øst Fagsamling	Daglig leder	2 dager	Januar
AFT-nettverk for Vestre Viken	AFT-veileder	3 dager	Februar, mai og oktober
Sosial profil, bærekraftsnettverk i Asker	2 ansatte	3x3 dager	Mai, oktober, november
Kommunikasjonstrening kurs i regi av Medieløven	22 ansatte	2 dager	Mars
Gravferdsmesser. Geiranger, region øst	En ansatt	3 dager	Februar, Mai, August
Inkluderende jobbdesign, i regi av Arbeid og Inkludering	To ansatte	8 dager x 2	Våren
Iso-kurs	1 ansatt	4 dager	September
Veileder kurs i regi av iArbeid	1 ansatt	3 dager	August
Pilgrimskonferansen	1 ansatt	2 dager	Juni
Friluftslivkonferansen	1 ansatt	2 dager	September
Ledernettsverk daglig ledere i tiltaksbedrifter i Viken.	Daglig leder	4 møter	Fordelt på året
Bruk av Kunstig intelligens i inkluderingsbedrifter fra vår IT leverandør Digiflow	10 Ansatte	20 timer	August

I tillegg til det som kommer frem i skjemaet holdes det jevnlig intern undervisning og opplæring, f.eks. innen diagnoser.

Fag- og personalmøter

Det er i løpet av 2025 gjennomført fire fag- og personalmøter. Møtene er obligatoriske for alle ordinært ansatte, og gjennomføres etter normal arbeidstid.

Etter tidligere medarbeider og trivselsundersøkelser har det vært uttrykt blant de ansatte at det er ønske om et sterkere søkelys på bedre kommunikasjon innad i bedriften. Som et tiltak både for å styrke og utvikle kommunikasjonen internt i Asker Produkt ble det vurdert et kommunikasjons treningskurs. Alle ordinært ansatte deltok på et seks timers langt kommunikasjonstrening kurs over to kvelder. Her fikk vi anledning til å bygge relasjon med hverandre, samt å trene på å kommunisere på en bedre måte. Ved å bli tryggere på måten vi kommuniserer med kollegaene vil man i teorien kunne skape en bedre samhandling på jobben, samt være tydeligere i måten man kommuniserer rundt jobben knyttet til fagopplæringen. Det var unisont gode tilbakemeldinger til kurset som Medieløven holdt. Det er vanskelig å måle hvordan tiltaket for å bedre kommunikasjonen ble, men bedret kommunikasjonen i enhver bedrift er sentral for at det skal fungere godt, spesielt i en matriseorganisering.



Fra strategisamling 2025

Foto: Internt

Eksterne kurs/opplæring

I 2025 fullførte tre ansatte på kompetanseprogram i bærekraft i regi av No 17. I tillegg har ansatte deltatt på kompetansehevende fagkonferanser og kurs knyttet til FN's bærekraftsmål.

Fem ansatte fullførte sitt på OsloMet sitt Veilederstudium i Mai 2025
Studiet gikk over 8 mnd med eksamen, og gir totalt 20 studiepoeng.

Asker Næringsforening i samarbeid med NAV, Asker Produkt, Fontenehuset, Jobbhuset, NaKuHel og Asker kommune lanserte i 2023 inkluderingsprosjektet Sosial Profil. Hensikten med Sosial Profil er å lære næringslivsbedrifter hvordan de kan inkludere arbeidstakere som står utenfor arbeidslivet. Bærekraft handler ikke bare om klima og miljø, selv om dette ofte er målet for svært mange bærekraftstiltak. Bærekraft er også sterkt knyttet til økonomi og sosiale forhold.

Sosial Profil er et unikt prosjekt som fremmer inkludering og mangfold i Asker kommune gjennom felles innsats fra næringsliv og kommune. Det er etablert en sertifiseringsprosess for å fremme bedriftenes sosiale profil i et bærekraftperspektiv. Prosjektet bidrar til bærekraftig næringsutvikling og verdiskapning gjennom den sosiale dimensjonen i FN's bærekraftsmål med søkelys på inkludering og mangfold.

Målet med prosjektet er å etablere en arena som gir økte muligheter for arbeid til unge utenfor arbeidsmarkedet, mennesker med ulike former for nedsatt fysisk og psykisk funksjonsevne, samt innvandrere.

I 2025 ble det som en videreutvikling av konseptet Sosial Profil utarbeidet et kurs for arbeidslivsmentorer, dvs. for de ansatte i bedriften som skal følge opp de man ønsker å arbeids inkludere. Det ble i tillegg utarbeidet et kompendium til støtte for arbeidslivsmentorene. Asker Produkt i samarbeid med OsloMet står bak dette kompendiet. Alle som har gjennomført sertifiseringskurset vil få tilbud om arbeidslivsmentor-kurset.



Kjokkensjef Niklas viser stolt frem sitt bevis på gjennomført Inkluderende jobbdesign og sitt bevis fra NO.17s bærekrafts program. Foto: Internt

Faglige konferanser

Vi har i 2025 deltatt flere fagspesifikke konferanser i regi av iArbeid og NHO Arbeid & Inkludering.

Vi har også deltatt på årskonferansen til iArbeid distrikt øst, samt iArbeids årlige fagkonferanse.

Utdanning i egen regi

Asker Produkt har en personalpolitikk som oppfordrer til faglig utvikling og støtter aktivt ansatte som tar videreutdanning i egen regi. Flere ansatte er i et utdanningsløp som gir studiepoeng.

5 ansatte har gjennomført følgende utdanningsprogram:
Veiledning og yrkesfaglig opplæring for arbeidsveiledere, v. Oslo MET
Studiet gikk over 8 mnd med eksamen, og gir totalt 20 studiepoeng.

Effektevaluering

Det er foretatt flere effektevalueringer etter kurs og opplæring, og samtlige viser en positiv effekt. Flere av kursene er obligatoriske (førstehjelp og Databehandleravtalen er eksempler her). ISO-sertifisering gir en sterkere bevissthet og kunnskap om våre tiltaksprosesser, og vår Miljøfyrtårn-resertifisering øker stadig vår kunnskap rundt miljømessige hensyn.

Plan kompetanseheving 2026

En av jobbveilederne har hatt et ønske om å ta et toårs delstudier innen Psykisk helsearbeid, dette er en studie i regi av Medlearn.no som gir 60 studiepoeng.

To ansatte har planer om å ta Grunnkurs i Supported Employment

Den nye daglige lederen i Asker Produkt, skal delta på et kurs i regi av iArbeid:
Ny Som daglig leder i inkluderingsbransjen

I 2026 vil vi ha fire personalmøter etter arbeidstid.

Vi vil fortsette med å delta på konferanser i regi av iArbeid og NHO Arbeid & inkludering. Disse konferansene er rettet mot våre tiltak.

Ansatte vil delta på kortere kurs både fysisk og digitalt ut fra behov for kompetanseheving. Dette kan f.eks. være kurs i rapportskrivning og motiverende intervju.

Strategisk arbeid mot eksterne samarbeid

I 2025 har vi hatt to jobbveiledere som jobber tett med leder for arbeidsinkludering og fagopplæring. Jobbveilederne jobber med våre AFT- og VTA-kandidater, og fokus er tilrettelegging for kandidatene slik at de kan stå i en jobb. De jobber også med karriereplaner for deltakerne våre – både de som skal være hos Asker Produkt og de som skal ut i eksterne bedrifter. I tillegg bidrar de overfor våre lærekandidater og lærlinger.

Vi har hatt et økt søkelys på samarbeid med næringslivet, og I løpet av 2025 har vi inngått en ny fast avtale med et nytt firma – dette er et nytt kantine selskap, vi har allerede to store avtaler med ett innen kantinedrift og ett IT-firma. Avtalene omfatter ekstern arbeidstrening for våre AFT-kandidater, samt hospitering for våre VTA-kandidater. Dette har resultert i at to av våre lærekandidater som tok sine kompetansebevis i august 2024 kom ut i jobb som VTO hos denne kantinekjeden. Ettersom vi fikk flere AFT-deltakere med interesse og utdanning innen IT, ønsket vi et tettere samarbeid med et firma innen dette feltet. I løpet av 2025 har to kandidater hatt arbeidstrening hos dette firmaet, hvordan ene gikk videre til å studere IT på UiO, og den andre går mot fast ansettelse. Begge firma er åpne for ansettelser dersom kandidatene viser interesse og gjør en god jobb. Ved å kontinuerlig å bygge relasjon med disse firmaene kan bidra til raskere avklaring for AFT kandidater og samtidig kvalitet sikre løpene, med sømløs on-bording og ansettelser, med eller uten tilskudd.

Personalpolitikk

Asker Produkt jobber kontinuerlig med å utvikle en kultur og personalpolitikk som støtter opp under og bidrar til at bedriften når satte mål.

Følgende områder, er gitt ekstra fokus i vår personalpolitikk ved at de er etablert som egne politikkområder:

- Kvalitetsledelse I henhold til standard ISO9001
- FNs bærekrafts mål, spesielt innen miljø hvor vi er Miljøfyrtårnsertifisert hvor vi ble re-sertifiserte i november 2024, og innen sosial bærekraft
- Personvern
- HMS
- Ved rekrutteringer ser vi først om vi har kompetansen internt før vi lyser ut stillingen, og vi oppfordrer ansatte til å søke.

Sykefravær

Å redusere sykefraværet, lang- og korttids er noe vi systematisk jobber med. Ledertilstedeværelse, tiltak knyttet til medarbeidersamtaler, sosiale arrangement for å styrke arbeidsmiljøet, blant de ordinært ansatte og arbeidstagerne på VTA tiltaket.

Fravær ordinært ansatte:

- Fravær ordinært ansatte i 2024: 7,56%
- Fravær ordinært ansatte i 2025: 5,84%

Fravær arbeidstagere i tilrettelagt arbeid:

- Arbeidstakernes fravær i 2024 var på: 7,12%
- Arbeidstagernes fravær i 2025 var på: 7,30%



Ny og avtroppende daglig leder sammen med ordfører og kommunedirektør

Rekrutteringspolitikk

Det er uttalt i vår rekrutteringspolitikk at Asker Produkt ved enhver rekruttering skal ansette den som er best kvalifisert og personlig egnet til stillingen. Rekrutteringen skal skje på bakgrunn av utdanning, relevant praksis og erfaring.

I 2025 har vi ansatt to nye personer. Den ene er den nye daglige lederen for Asker Produkt, Magnus Berger, den andre er vår nye arbeidsleder på serviceavdelingen Lovisa Nyman. Sistnevnte har lang erfaring fra å jobbe med brukergruppen, og har vært med på å løfte hennes avdeling og gjøre den til et mere attraktivt sted å jobbe for arbeidstagere, VTA, samt AFT kandidater.

Vår nye daglige leder har overtatt stafettpinnen etter Britt Villa, som jobbet i Asker Produkt i tolv år. Det var en lang rekrutteringsprosess, hvor det kom frem at en askerbøring med hjerte for bygda, brukergruppa og et erfarent sinn fra kommersielle aktører skulle inn å overta etter Britt.

Våre sertifiseringer

ISO 9001, Miljøfyrtårn, godkjent leverandør for tiltakene AFT og VTA for NAV



Arbeidsforberedende trening, AFT

Hensikt

Arbeidsforberedende trening er et tiltak i regi av NAV hvor hensikten primært er å bistå deltakere med å komme i jobb eller utdanning. Deltakerne har ofte en litt lengre vei frem til ordinært arbeidsliv. Dette kan skyldes helsemessige utfordringer, mangelfulle språkferdigheter, lav kompetanse eller andre ting.

Hvordan AFT gjennomføres

Deltaker starter gjerne i intern arbeidstrening hos Asker Produkt. Målet er å gi vedkommende en opplæring og/eller arbeidstrening innen et fagområde. En strukturert og persontilpasset avklarings – og opplæringsplan legges for hver enkelt basert på de behov deltaker måtte ha.

I denne prosessen brukes ulike kartleggingsverktøy som InFlow, samt at all plan for fagopplæring blir basert på fagplaner. Etter tre-fire måneder skal deltaker ut i arbeidstrening i en ordinær bedrift for å fortsette å utvikle sine ferdigheter. Veiledere fra Asker Produkt følger tett opp i samarbeid med ekstern arbeidsgiver for å sikre overgangen. Utplassering i ordinær bedrift gjøres ut fra mål om ansettelse i bedriften dersom deltaker gjør en god jobb under arbeidstreningen.

Deltakerne kan være inne i en lengre tid i intern arbeidstrening nå enn de var tidligere. Dette for at de skal kunne tilegne seg faglige ferdigheter som gjør det lettere å komme i jobb, samt at flere unge med kognitive tilstander som krever mer langsiktig tilnærming søkes inn i tiltaket.

Deltaker kan også starte arbeidstrening og/eller opplæring direkte hos en ordinær bedrift. Dette baseres på kartlegging av deltaker, ønsker om yrkesretning og et tett samarbeid med aktuell bedrift både før og etter oppstart av arbeidstreningen. Dette er det mest ønskelige alternativet, men er avhengig av at deltager har et konkret ønske, tilfredsstillende noen minimumskrav knyttet til kompetanse, sosiale ferdigheter ol.

I enkelte tilfeller ønsker deltaker en formell utdanning. Veilederne bistår da deltaker i prosessen med å finne riktig utdanning og med søkeprosessen for opptak til utdanningen.

AFT kan ha en varighet på inntil ett år i første omgang, og ved behov kan dette forlenges med inntil ett år til.

Ved siden av Asker Produkts egne fagområder har vi etablerte eksterne samarbeidspartnere innen følgende områder:

- Kantinekjede
- Restaurant
- Barnehage
- Dyrebutikk
- Bilpleie/dekksenter
- Stall
- Frisør
- Bo- og omsorgssenter
- IT-firma
- Nettbutikk
- Hundebarnhage
- Bakerier
- Landskapsarkitekt
- Ulike produksjonsbedrifter
- Elektro
- Café
- Butikk – bokhandel og dagligvare
- Catering-firma
- Vaskeri
- Renhold
- Barneskole/SFO
- Vann og avløp

Mål og resultater AFT 2025						
Plasser	Overgang til arbeid eller utdanning	Andel som har plan innen 4 uker	Andel i intern arbeidstrening	Andel i ekstern arbeidstrening	Snitt tid i tiltak	Snitt tid i intern arbeidstrening
12 faste plasser,	77,78%	100%	43%	57%	67,5 uker	24 uker

I 2025 har vi hatt 12 tildelte plasser og 9 deltakere har avsluttet tiltaket. Av disse ni avsluttede deltagerne er det to som har fått hjelp til å starte i utdanning i egen regi. To av deltagerne har påbegynt eller fullført fagbrev som elektriker og frisør i ordinær bedrift. To AFT kandidater har begynt i en tilrettelagt stilling i Asker Produkt. En har pensjonert seg, en har gått ut i VTO på en kantine og siste mann gikk ut i en 100% jobb uten tilskudd fra NAV.

Arbeidsmarkedet

I løpet av 2025 har vi merket mangelen på arbeidskraft ute i markedet, bedrifter forteller om behov for arbeidskraft. Selv om det er lav arbeidsledighet og mangel på arbeidskraft ser vi at brukergruppen er ofte et stykke unna muligheten for utprøving. Det har vært flere unge deltakere med sammensatte behov som asperger, angst/depresjon og med en døgnrytme ikke forenlig med utdanning eller jobb. Anbefalingene fra myndighetene er at AFT-tiltaket fokuseres mot unge deltakere og utdanning, og at det er viktig med løsning selv om gjennomsnittstid i tiltaket blir lengre. Vi ser at søkermasse er primært yngre deltakere, som sjelden eller aldri har hatt en tilknytning til et ordinært arbeidsliv. Deltagere i autismespekteret er en gruppe vi ser oftere bli søkt inn, og de har ofte en lengre vei å gå for å nå målet, om deltagelse i ordinært arbeidsliv. Manglende sosialisering og mellommenneskelige ferdigheter er en utfordring i møte med arbeidslivet. Ofte kan jobber gjøres, men vi opplever at kommunikasjon og samspill kreves på et minimumsnivå. Mye av jobben til AFT veilederne vil da å bryte ned arbeidsoppgaver hos arbeidsgivere og bane vei for at bedrifter ser nytteverdien med arbeidsinkludering, til tross for utfordringer.

Varig tilrettelagt arbeid, VTA

VTA – godkjente plasser og tildelt ramme

Pr. 31.12.2025 har vi avtale om 45 VTA-plasser fordelt på 45 personer. Det er 42 VTA-plasser fra NAV Asker, samt tre plasser fra NAV Bærum.

91% av mulige arbeidstimer i VTA tiltaket har vært benyttet aktivt i 2025.

Avdelinger og arbeidsområder

I våre lokaler foregår fagopplæring, arbeidsinkludering og jobbtrening gjennom produksjon av de varene og tjenestene vi til daglig tilbyr markedet. Dette er meningsfulle oppgaver som ligger tett opp til oppgaver i en ordinær bedrift.

Våre hovedarbeidsområder er delt inn slik; skilt- og tre-avdeling, avdeling for mat, avdeling for renhold/vaskeri og avdeling for transport.

VTA-ansatte fordelt på avdelinger:	
Mat/hovedkjøkken:	17
Kantiner/DGB:	2
Skilt og tre:	18
Renhold:	4
Transport	4
Sum:	45

Formell opplæring/kvalifisering av arbeidstakerne (VTA)

Vi bruker fagplaner fra aktuelle fagområder som grunnlag for opplæring av deltakere i VTA- tiltaket. Fagområdene vi dekker er: ernæringskokk, baker, konditor, renholdsoperatør, vaskerioperatør, logistikkfag, industrisnekker, industrimontør, grafiker, gravørfaget, trevaresnekker, salgsgfag, CNC-operatør og profileringsdesign.

Vi velger elementer fra fagplanene ut fra det som er aktuelt for den enkelte og baserer det individuelle plan- og målarbeidet på disse. Kompetansen hver enkelt tilegner seg blir registrert i et kompetansekort som følger arbeidstakeren under tiden vedkommende er i tiltaket.

Mål - og planarbeidet for arbeidstakerne gjennomføres som en tottrinnsraket; først gjennomføres individuelle medarbeidersamtaler hvor arbeidstakerne kommer med innspill og ønsker til individuelle mål. På bakgrunn av dette gjennomføres en målsamtale hvor konkrete og tilpassede mål avtales. Målene lages i arbeidstakerens individuelle plan som vi kaller "MIN PLAN". Alle mål evalueres to ganger i året og dokumenteres. Disse lagres i Proplan som er vårt passordbeskyttede registreringssystem for våre deltakere.



Stolte kollegaer sier farvel til en VTO

Hospitering/VTO

I 2025 har vi hatt en vekst i antall VTA som ønsker å hospitere ute i ordinære virksomheter. Vi ser at når vi løfter frem vellykkede hospiteringer, sprer det seg utover i organisasjonen. I de årlige medarbeidersamtalene spør vi hver enkelt deltager om de ønsker hospiteringer i løpet av året, mange forteller at de trives, mens noen ønsker å komme seg videre.

I 2025 gikk en deltager ut fra et hospitering/VTA-løp, over i VTO. Deltageren har jobbet lenge i Asker Produkt, men han ønsket omsider en overgang til kun ekstern jobbing. Arbeidsgiveren på Meny Trekanten fortalte med stor iver at de ville ha deltageren i VTO hos seg. Det ble en tårevåt avskjed, men stoltheten lyste i øynene til deltageren, samt alle kollegaer og arbeidsledere som har fulgt kandidaten over en lengre tid.

Andre VTA hospiteringer i 2025 har vært på følgende steder:

- Strawberry hotel: Leangkollen
- Asker Skiklubb: Føyka
- Compass group: Hydro Vækerø
- Kirkens bymisjon: Risenga omsorgssenter
- Kiwi: Sætre
- Asker dekkcenter
- Asker Bibliotek: Slemmestad og Heggedal
- Norsk Modelljernbane
- Monster: A-Laget
- Rådgivningsgruppen for og med mennesker med utviklingshemming.

På sikt er målet at noen av disse kommer ut som VTO.

Kompetanseheving hos arbeidstakerne foregår også på våre månedlige fagmøter. Vi har et årshjul vi følger, og tematikken er f.eks. samarbeid, krav, forventninger og rettigheter som VTA-ansatt, taushetsplikt, hvordan vi snakker til hverandre, bruk/misbruk av sosiale media, samt Asker Produkts verdier.

Digitale verktøy

E-plan

Flere arbeidstakere i Asker Produkt bruker det digitale hjelpemiddelet E-plan. E-plan er en app for nettbrett/smarttelefoner og er utviklet av Nevrohabiliteringen ved Oslo Universitetssykehus. Appen er utviklet for å gi personer med utviklingshemming og autisme større muligheter til å mestre hverdagen og medvirke aktivt i eget liv. Appen gir bla. mulighet til å lage individuelle planer digitalt, bidrar til økt selvstendighet, trygghet og forutsigbarhet for arbeidstakerne. Den sikrer at prosedyrer følges og gir kvalitet i oppgavene.

Internavisen Apropos

Vår internavis kommer ut månedlig med informasjon om hva som har skjedd de foregående uker i bedriften. Små og store hverdagshistorier og viktig informasjon legges ut. En gang i måneden samles åtte arbeidstakere til redaksjonsmøte hvor saker diskuteres, og ansatte blir intervjuet. Alle redaksjonsmedlemmer bidrar aktivt med saker, skriver innhold og legger inn bilder. Hensikten med internavisen er å øke den digitale kompetansen, dele informasjon og styrke lese- og skriveferdigheter. Avisen kan sees på bedriftens seks digitale informasjonsskjermer, og den deles i vår interne Facebookgruppe.

Bruk av digitale verktøy i arbeidet.

Flere arbeidstakere jobber daglig med digitale verktøy. Dette er bla avanserte graveringsprogrammer i laser- og treskilt-produksjonen, samt moderne digitalt kjøkkenutstyr i matproduksjonen. Det lages også opplæringsfilmer hvor arbeidstakere både filmer og viser hvordan produksjonen foregår. Det brukes pc for å ferdigstille kjørelister for transport teamets kjøreplan.

Sosial trening

I Asker Produkt har vi søkelys på sosial trening. Vi holder i gang den interne Facebook-gruppen hvor våre ansatte kan kommunisere med hverandre og legge ut saker. I løpet av året har vi hatt flere konkurranser, delt mange bilder, videoer og tips. Dette er med på å øke den digitale kompetansen og nettvett-bevisstheten. Arbeidstakerne lærer å være sosiale i et digitalt samfunn.

Sosial trening er en del av arbeidshverdagen på Asker Produkt. Husreglene våre handler blant annet om å hilse, ha det ryddig rundt seg og snakke pent til og om hverandre. Andre eksempler på sosial trening i det daglige er å stå i kø i kantina, samarbeide, være hygieniske, kommunisere, lære og øve på kundebehandling, samt vise tålmodighet og toleranse overfor hverandre. Vi har regelmessig salgstunt i Asker sentrum, Leangskollens julemarked og Meny Trekanten. På disse arenaene får man øvd seg på kundeinteraksjon, samt at man kan øve seg på kundeservice og salg. Flere egenskaper som være positiv i en overgang til ordinært arbeidsliv.



Sosiale arrangementer

Asker Produkt har flere sosiale sammenkomster i løpet av året. Sosiale arrangementer er viktige for arbeidstakernes nettverksbygging. De får sosial trening og blir motiverte til å bidra til fellesskapet. I år gjennomførte vi påskekafe som en avslutning før påskeferien. Sommerfesten ble arrangert utendørs i juni med aktiviteter og grilling. Julebordet ble avholdt på Leangkollen Hotel hvor arbeidstakerne stod for underholdningen. Siste dagen før juleferien ble det servert julegrøt og delt ut julehilsen til deltakere i VTA- og AFT-tiltakene, lærekandidater og lærlinger. Tradisjonen tro ble det delt ut jubileumsplaketter til medarbeidere for ansiennitet i Asker Produkt. Det ble også delt ut Jeg-kan- bevis for økt kompetanse og individuell måloppnåelse hos våre arbeidstakere.

Trening og kosthold

Asker Produkt tilbyr variert og næringsrik lunsj til alle ansatte i vår interne kantine. Her blir det servert sunne varme matretter, supper, salater og grove brødvarer. Vi har gratis frukt-ordning for alle ansatte.

Fysisk aktivitet

Det gjennomføres enkle og morsomme fysiske aktiviteter som er tilpasset ulike funksjonsnivå. Det kan være turer i nærområdet eller enkle øvelser på avdelingene eller fotball bak bygget vårt.



Fire arbeidstakere på tur rundt Semsvannet i Asker

Tverr-etatlig samarbeid

Asker Produkt opplever at samarbeidet med NAV lokalt, både i Asker og Bærum, er meget godt. Vi setter stor pris på deres tilgjengelighet og vilje til å finne konstruktive og gode løsninger i krevende saker. Samarbeidet med NAV sentralt oppleves også å være godt. Dialog og samhandling med Asker Kommune og Bærum Kommune, inkludert PPT-tjenesten, er vi veldig fornøyd med. Vi opplever også at flere av kandidatene som søkes inn har mere komplekse og sammensatte utfordringer enn tidligere.

Lettere psykiske helseutfordringer som angst, depresjon og stress i kombinasjon med andre medisinske årsaker og tilstander, fordrer det til et tettere samarbeid med psykisk helse hjelp i kommunen. Asker kommunes bemannede boliger, koordinatore og støttekontakter er også et samarbeid som vi ønsker å trekke frem som godt fungerende.

Det siste året har vi hatt mye kommunikasjon med Akershus Fylkeskommune etter oppløsningen av Viken. Finansiering av lærekandidat-ordningen har vært et diskusjonstema. Asker Produkt tar imot lærekandidater med tilretteleggingsbehov og de trenger tett oppfølging. Fylkeskommunen ønsker ikke å videreføre de finansieringsavtalene vi hadde i Viken. Dette gjør det vanskelig for oss å ta inn lærekandidatene da vi ikke har nok midler til finansiering av relevant personell til å følge opp lærekandidatene. Vi bruker eget personell til oppfølging og opplæring av lærekandidater. Avtalene med Østfold og Buskerud Fylkeskommuner viderefører Viken-avtalene.

Asker Produkt tilstreber å ha et godt faglig samarbeid med de omkringliggende videregående skoler som har elever med tilrettelagt undervisning i Asker, Bærum og Buskerud.

Vi har hatt dialog og samarbeid med Bleiker videregående skole om praksiselever fra helse- og oppvekstfaget. Disse har vært utplassert hos oss med godt utbytte for begge parter.

Asker Produkt i media

Asker Produkt bruker nasjonale og lokale medier for å skape blest om alt det gode som skapes i bedriften. Vi får et økt fokus på mandatet vi har ovenfor arbeidsinkludering, samt at vi ønsker å være med å sette standaren for arbeidsinkludering. Dette gjøres både med å vise frem produktene og menneskene vi jobber med.



Norge Rundt 16.05.2025 - [Se reportasjen her](#)

Norge Rundt hadde sin hovedsending fra Asker Produkts lokaler 16. mai.



God morgen Norge 15.09.2025 - [Se reportasjen her](#)

God morgen Norge sendte direkte fra Asker Produkts bakeri og snekker avdeling ...

Ps! Du må ha innlogging til TV2Play for å se reportasjen



Askermagasinet 09.05.25 - [Les artikkelen her](#)
Asker kommunes magasin har laget sak om barnehage brødene som produseres på Asker Produkt ...



Skog og miljø 4 – 2025 - [Les artikkelen her](#)
Tidsskriftet til Skogselskapet har laget reportasje om fuglekasseprosjekt ...



Virke Gravferd - [Les artikkelen her](#)
Tidsskriftet til Virke Gravferd har laget reportasje om hvordan midlertidige skilt lages hos Asker Produkt ...



TVbra – Valg 2025 Fohåndsteming på Asker Produkt - [Se reportasjen her](#)
TVbra filmet at man for første gang kunne avgi stemme ved stortingsvalget på jobben ...



LPO arkitekter - [Les artikkelen her](#)
LPO arkitekter har laget en nyhetssak om samarbeidet vi har hatt med Oppatts nye prosjekt ...



Daglig leder runder av

En viktig del av strategien fremover er hvordan vi kan bidra til å løse den økende samfunnsutfordringen knyttet til ungt utenforskap. I dag står over 100 000 unge voksne utenfor arbeidslivet, samtidig som behovet for arbeidskraft er stort og voksende. Asker Produkt og tilsvarende bedrifter kan spille en viktig rolle i å koble disse behovene.

Et av våre viktigste bidrag er arbeidet med lærekandidater. I 2025 har seks lærekandidater hatt sin opplæring hos oss, og dette har resultert i tre kompetansebrev. Dessverre har vi så langt ikke funnet en løsning sammen med fylkeskommunen for videreføring av lærekandidatordningen. Vi håper på en endring, for vi mener denne ordningen er et konkret og effektivt verktøy for å redusere ungt utenforskap.

Vi ønsker å ha rammebetingelsene på plass for å hjelpe enda flere enn vi gjør i dag!


Daglig leder Magnus Berger