



**VIA** | Færder

**2025**

**Årsrapport**

Utarbeidet av :

**Line Indseth**  
**Daglig leder**

[www.viafaerder.no](http://www.viafaerder.no)

# VIA Færder



Tiltaksarrangørens kontaktinformasjon

VIA Færder AS

Besøksadresse: Kirkeveien 273, 3138 Nøtterøy

E-post: [line.indseth@viafaerder.no](mailto:line.indseth@viafaerder.no) /

[post@viafaerder.no](mailto:post@viafaerder.no)

Tlf: 92 41 68 13 / 33 30 48 80



Vår visjon  
VIA Færder - Veien videre

## VIA Færder AS – forretningside og godkjenning

VIA Færder er en veletablert arbeid- og inkluderingsbedrift på Nøtterøy som leverer forhåndsgodkjente arbeidsrettede tjenester i samarbeid med NAV. Vår hovedoppgave er å støtte personer som har falt utenfor arbeidslivet. Vi hjelper dem tilbake til en meningsfull hverdag gjennom arbeid, utdanning og økt livskvalitet.

Vår kjernevirksomhet er knyttet til tiltakene Arbeidsforberedende trening (AFT) og Varig tilrettelagt arbeid (VTA), hvor NAV har tildelt 16 tiltaksplasser for AFT og 51 for VTA.

Gjennom produksjon av varer og tjenester skaper vi en arena for utvikling, der arbeidstakere får mulighet til kvalifisering og mestring gjennom tilrettede arbeidsoppgaver. I tett samarbeid med NAV og Færder kommune fungerer vi som en forlengelse av deres innsats for å redusere utenforskap og styrke inkludering i arbeidslivet.

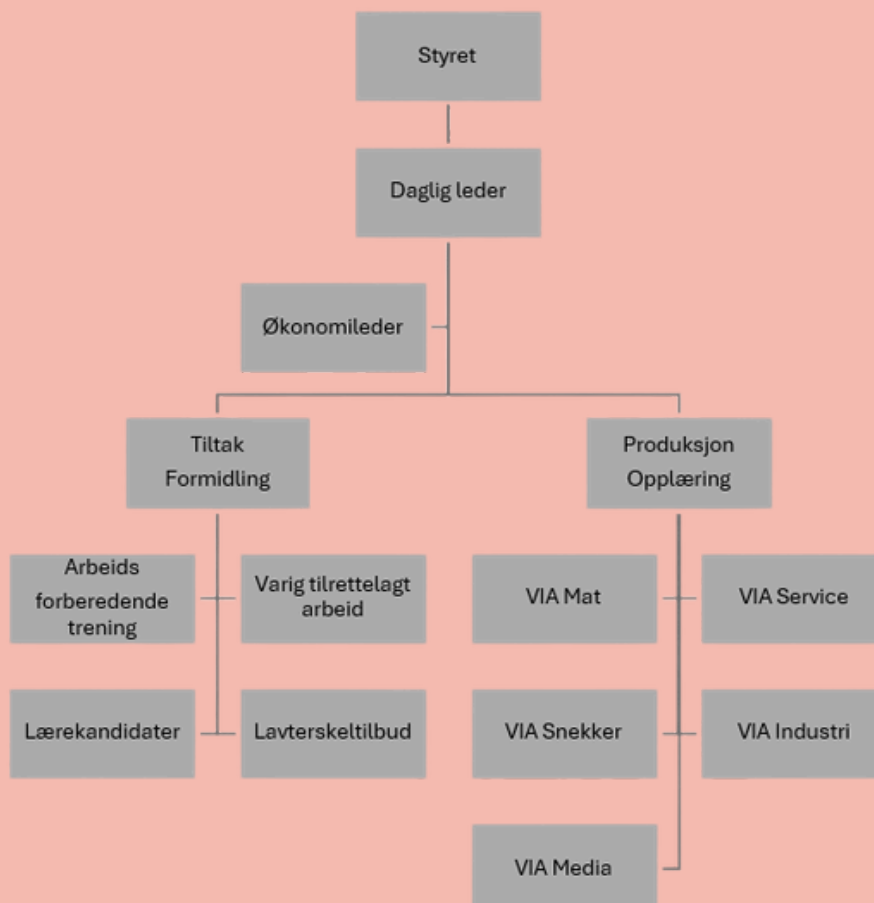


## EIERFORHOLD HOS TILTAKSARRANGØR

VIA Færder AS er en juridisk selvstendig bedrift som er 100 % eiet av Færder kommune. Bedriften holder til i Kirkeveien 273 ved Skjerve på Nøtterøy. Styret i VIA Færder består av Egil Johansen (styreleder), Ann Kristin Heian (nestleder), Elisabeth Johansen (styremedlem), Ellen Morgenstjerne (varamedlem), Bjørn Willoch Bjanger (styremedlem), Martin N. Thyberg (ansattes representant) og Bjørn Sigve Botnmark (møter i styret som observatør med talerett for arbeidstakere og tiltaksdeltakere).

## Organisasjonskart

VIA Færder er organisert som vist under:



## Bedriftens virksomhet

I VIA Færder arbeider vi hver dag for å skape reell arbeidsinkludering og bidra til et samfunn der alle får muligheten til å bruke sine ressurser.

2025 har vært et år preget av engasjement, utvikling og kvalitet i inkluderingsarbeidet. Våre resultater viser at målrettet innsats og tett oppfølging gir resultater, både for den enkelte og for samfunnet som helhet. Samarbeid med Nav, kommunene Færder, Tønsberg, og Holmestrand, lokalt næringsliv, helsetjenester, andre fagmiljøer og andre arbeid- og inkluderingsbedrifter har vært avgjørende for å lykkes.

## VIA Færders ambisjon er klar

Vi skal være en drivkraft for et mer inkluderende arbeidsliv og et arbeidsliv der mennesker ikke bare får en jobb, men får mulighet til å bli værende og utvikle seg over tid.

I samtaler med våre ansatte hører vi det samme engasjementet igjen og igjen. Vi ønsker å gi mennesker som møter utfordringer i arbeidslivet, reelle muligheter og en tryggere hverdag. Dette samfunnsoppdraget gir retning til arbeidet vårt og minner oss om hvorfor vi er her.

Skal vi lykkes, må vi ha medarbeidere som ser muligheter i mennesker og møter dem med både faglig trygghet og varme. Gode resultater vokser fram når det bygges tillit og når vi står sammen om oppgaven. Derfor samarbeider vi tett med arbeidsgivere og andre aktører, slik at vi kan være en stødig bro mellom mennesker som ønsker å bidra og arbeidsplasser som trenger dem.

Gjennom denne årsrapporten viser vi hvordan vi videreutvikler VIA Færder – med arbeid, fellesskap og inkludering som tydelige mål.

## Våre verdier - Respekt og nytenkning

Vi verdsetter mangfold, samarbeid og gjensidig respekt, samtidig som vi utfordrer det etablerte, tenker nytt og skaper utvikling for både mennesker og bedriften.



## Kvalitetssikring

VIA Færder er kvalitetssertifisert etter **eQuass**-standaren. Re-sertifisering ble gjennomført i 2024. eQuass (European Quality in Social Services) er et europeisk kvalitetsstyringssystem utviklet spesielt for velferdstjenester. Sertifiseringen sikrer at våre tjenester holder høy kvalitet og er i kontinuerlig utvikling, med vekt på brukermedvirkning og samarbeid med våre interesseparter. Noen av gevinstene ved å sertifisert er et godt tilpasset og velfungerende kvalitetsstyringssystem som sikrer at vi oppdager og/eller unngår feil, at vi har systematisk og dokumenterbart fokus på kundetilfredshet ved at vi oppfyller kundens krav. Neste resertifisering vil finne sted i 2027.



## Miljøfyrtårn - Bærekraft

VIA Færder jobber systematisk med bærekraft og miljø gjennom kontinuerlig forbedring av miljøprestasjoner, mål og konkrete tiltak for redusert transportutslipp, bedre avfallssortering og bred involvering av ansatte og lærekandidater. Arbeidet følger Miljøfyrtårnordningen og følges opp med årlig innrapportering, måling og skriftlig evaluering. VIA Færder ble Miljøfyrtårn-sertifisert i 2023 og skal resertifiseres i 2026.

Arbeidet er i tillegg forankret i FNs bærekraftsmål nr. 3 (god helse og livskvalitet), nr. 8 (anstendig arbeid og økonomisk vekst) og nr. 12 (ansvarlig forbruk og produksjon). Mål 3 ivaretas gjennom tiltak som fremmer fysisk og psykisk helse på arbeidsplassen, inkludert tilrettelagte ordinære oppgaver og strukturert oppfølging. Mål 8 realiseres gjennom vår kjernevirksomhet: å tilby meningsfulle og utviklende arbeidsoppgaver for mennesker som står utenfor det ordinære arbeidslivet, og dermed bidra til sosial inkludering og lokal verdiskaping.

Gjennom mål 12 har vi økt sorteringsgrad, redusert bruk av fossilt drivstoff og aktiv involvering av ansatte og arbeidstakere i klima- og miljøarbeidet. Gjennom målrettede tiltak har vi oppnådd redusert drivstoff- og energiforbruk, økt sorteringsgrad, flere miljøsertifiserte leverandører og lavere samlet klimautslipp.

**“Alle med, for mennesker, miljø og fremtid”!**



**3** GOD HELSE OG LIVSKVALITET



**8** ANSTENDIG ARBEID OG ØKONOMISK VEKST



**12** ANSVARLIG FORBRUK OG PRODUKSJON



## HMS i VIA Færder

VIA Færder har et sterkt og systematisk fokus på helse, miljø og sikkerhet (HMS) for å sikre et trygt, helsefremmende og inkluderende arbeidsmiljø for alle ansatte og arbeidstakere. HMS-arbeidet er forankret i internkontrollforskriften og inngår som en integrert del av virksomhetens daglige drift.

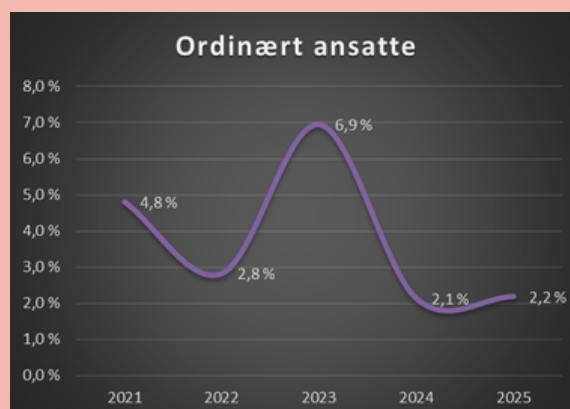
Vi har bedriftshelsetjeneste gjennom Grønn Jobb. Dette gir en oversiktlig og strukturert tilnærming til HMS-arbeidet, og sikrer tilgjengelighet, dokumentasjon og etterlevelse av gjeldende regelverk.

Fra 2026 vil VIA Færder samle og videreutvikle sitt HMS-arbeid ved å legge HMS-systemet, AMU-arbeidet og personalhåndboken inn i det digitale systemet til Grønn Jobb. Dette vil gi oss en enda bedre helhetlig oversikt, styrket systematikk og enklere tilgang til oppdatert informasjon for både ledelse og ansatte. En digital løsning vil sikre tydeligere ansvarsfordeling, bedre dokumentasjon, mer effektiv oppfølging av tiltak og økt sporbarhet i arbeidet. Samtidig vil det bidra til økt kvalitet, transparenss og kontinuerlig forbedring i organisasjonen.

Hver avdeling har ansvar for egne HMS-handlingsplaner innen sitt fagområde, noe som bidrar til målrettet forebygging, god opplæring og kontinuerlig oppfølging av HMS-rutiner i hele organisasjonen.

### Oversikt over sykefravær 2025.

År	Ordinært ansatte		
	Menn	Kvinner	SUM
2021	7,2 %	2,4 %	4,8 %
2022	2,9 %	2,8 %	2,8 %
2023	5,8 %	8,1 %	6,9 %
2024	1,8 %	2,5 %	2,1 %
2025	1,8 %	2,7 %	2,2 %



### Kommentarer til årets tall:

VIA Færder har lavt sykefravær blant de ordinært ansatte. Det totale sykefraværet er på 2,2 %, som er på nivå med 2024 (2,1 %), og indikerer et stabilt og godt arbeidsmiljø. Vi har ansatt ny tiltaksleder, en ny veileder og en ny arbeidsveileder igjennom året som har gått. En person gikk av med pensjon, en person ønsket nye utfordringer etter 15 år i bedriften og en gikk over i ny stilling.

## Ordinært ansatte og faglig kompetanse

Ved utgangen av 2025 har VIA Færder totalt 23 ordinært ansatte. Av disse har 13 ansatte rollen som arbeidsveileder og 6 ansatte rollen som veileder. To årsverk er knyttet til arbeid med lærekandidater og lavterskeltilbud. De resterende årsverkene er hovedsakelig knyttet til administrasjon og ledelse.

Samlet sett er 17 årsverk knyttet til utførelsesfaglig arbeid, mens 4 årsverk dekker ledelse, fagutvikling, økonomi og administrasjon. I løpet av året har vi styrket organisasjonen med ny tiltaksleder samt en ny arbeidsveileder i industri- og medieavdelingen.

VIA Færder legger stor vekt på å sikre at ressurser finansiert gjennom NAV-tiltakene VTA og AFT benyttes i tråd med gjeldende krav til bemanning og oppfølging. Virksomheten har også lavterskeltilbud, herunder lærekandidater og ungdomsskoleprosjekt, men disse er organisert og bemannet slik at de ikke belaster eller reduserer ressursene knyttet til NAV-tiltakene.

VIA Færder har ansatte med solid faglig og akademisk kompetanse innen en rekke områder. Våre medarbeidere kombinerer praktisk erfaring med teoretisk kunnskap, noe som sikrer helhetlig og profesjonell oppfølging av arbeidstakere, arbeidssøkere og lærekandidater. Ved årsskiftet bestod personalgruppen av 11 kvinner og 12 menn – et mangfold som bidrar til et inkluderende og balansert arbeidsmiljø.

Veilederne har høyere utdanning og bred erfaring innen veiledning, pedagogikk, sosialfaglig kompetanse, finans, kunst/design, salg og administrasjon.

Arbeidsveilederne i produksjon har fagbrev og mesterbrev innen en rekke yrkesretninger – fra snekkerfaget, malerfaget, kokk- og institusjonskokkfaget og logistikkfaget til helsefag, reiseliv og byggdrifterfaget. Administrasjonen har solid kompetanse innen ledelse, drift, økonomi og organisasjonsutvikling samt master i samfunn og helse (psykisk helse og rus).

## Fagkompetanse – Tverrfaglighet – Kvalitet



## Kompetanseutvikling hos VIA Færder i 2025

Kompetanseheving er et sentralt satsingsområde i VIA Færders strategi og et viktig virkemiddel for å sikre høy kvalitet i tjenestene våre. Gjennom fag- og personalmøter, kurs, seminarer og deltakelse på fagkonferanser styrker vi både den faglige og personlige utviklingen hos ansatte, samtidig som virksomheten utvikles som helhet.

I 2025 har vi også hatt et målrettet fokus på kompetanseutvikling. Hver ansatt har i gjennomsnitt deltatt på 8,3 kursdager, noe som understreker vår satsing på kontinuerlig faglig oppdatering.

Vi holder oss løpende oppdatert på utviklingen i arbeidsmarkedet gjennom aktiv deltakelse i faglige forumsmøter i Arbeid & Inkludering, som er vår bransjeforening. I tillegg deltar vi på foredrag og arrangementer i regi av næringslivsforeningen, for å ha god oversikt over utviklingen og behovene i vårt lokalsamfunn. Kompetansehevingen har særlig vært rettet mot ledelse, samtalemetodikk, forståelse av ulike diagnoser, kommunikasjon og praktisk arbeidsmarkedsforberedelse. Dette har gitt oss relevant og anvendbar kunnskap som kommer til direkte nytte i det daglige arbeidet med våre målgrupper.

# 8,3

**gj.snittlig  
kursdager pr.  
ansatt**

**Kompetanseheving styrker kvaliteten i arbeidet vårt og gjør oss bedre rustet til å møte både mennesker og samfunn i endring.**



## Digital utvikling og samhandling

I løpet av året har vi prioritert digital utvikling for å styrke samhandling, struktur og kvalitet i arbeidet vårt. Vi har tatt i bruk Teams som hovedplattform for intern kommunikasjon og samarbeid, og samlet dokumenter og arbeidsverktøy i Office 365. Dette har gitt oss trygg lagring i skyen, bedre oversikt over dokumenter og enklere tilgang, uavhengig av hvor vi jobber fra.

Vi har også digitalisert flere av plattformene vi benytter i det daglige arbeidet. Målet har vært å forenkle rutiner, redusere manuelt arbeid og sikre lik praksis på tvers av avdelinger. Digitale løsninger gjør det enklere å følge opp våre ansatte, dokumentere tiltak og dele relevant informasjon på en strukturert måte.

Bransjeforeningen Arbeid og Inkludering har utviklet aiLæring som en felles digital læringsplattform for ansatte, arbeidssøkere og arbeidstakere i bransjen. Plattformen gir tilgang til et bredt og kvalitetssikret kurstilbud med mange gode kompetansehevende kurs, utviklet i samarbeid mellom bransjebedrifter og profesjonelle kompetansemiljøer. Kursene dekker blant annet arbeidslivskompetanse, faglige ferdigheter, livsmestring og bransjespesifikk kunnskap, og bidrar til systematisk utvikling på tvers av roller og tiltak.

Hos oss brukes aiLæring aktivt av både ordinært ansatte, arbeidssøkere i AFT og arbeidstakere i VTA. For deltakere i AFT er plattformen en integrert del av det daglige utviklingsarbeidet og benyttes målrettet for å styrke deres muligheter for overgang til arbeid eller utdanning. For arbeidstakere i VTA benyttes plattformen jevnlig og i tråd med mål som settes i medarbeidersamtaler. aiLæring brukes som et verktøy for kompetanseheving, der den enkelte får tildelt kurs som er relevante for egne utviklingsbehov og arbeidssituasjon. For våre ordinært ansatte er plattformen et viktig verktøy for kontinuerlig faglig oppdatering og profesjonalisering av veilednings- og oppfølgingsarbeidet.





## En lærende og verdibasert organisasjon

Parallelt med virksomhetens kompetanseutvikling har vi i 2025 arbeidet målrettet med å utvikle en ny visjon og nye kjerneverdier. Arbeidet ferdigstilles tidlig i 2026. Endringer i samfunnet, i rammebetingelser og i målgruppens behov har gjort det nødvendig å tydeliggjøre vår retning og vårt verdigrunnlag på nytt.

For oss er visjon og verdier mer enn ord, de er et strategisk styringsverktøy. De skal gi retning for prioriteringer, støtte opp under våre mål og være en rettesnor for hvordan vi utøver vårt samfunnsoppdrag i praksis. En tydelig forankret visjon bidrar til felles retning, mens verdiene skal prege våre valg, vår kultur og vårt møte med arbeidstakere, kollegaer og samarbeidspartnere.

Prosessen har vært bredt involverende. Ansatte, arbeidstakere og styret har deltatt aktivt for å sikre eierskap, forankring og en felles forståelse av hvem vi er og hvem vi ønsker å være fremover. Med profesjonell støtte fra fasilitator gjennom lederutviklingsprogrammet Ord til Handling, har vi gjennomført åpne og reflekterte samtaler om identitet, kultur og fremtidig retning.

I 2024/25 har tre personer i ledergruppen fullført lederutviklingsprogrammet Ord til Handling. Programmet har bidratt til å styrke vår samlede lederkompetanse, utvikle et felles språk og forståelse, og legge grunnlaget for en mer samstemt og verdibasert ledelse i organisasjonen.

### Tilrettelagt arbeid - VTA

VIA Færder er svært glade for at vi i 2025 fikk tildelt to nye tilrettelagte arbeidsplasser (VTA) fra Færder kommune. Denne utvidelsen betyr mye både for oss som virksomhet, og ikke minst for de menneskene som nå får muligheten til å delta aktivt i arbeidslivet. Pr. 31.12.2025 har bedriften 51 VTA-plasser. Det er 48 VTA-plasser for NAV Færder, 2 plasser for Nav Tønsberg og 1 plass for Nav Holmestrand. Å ha plasser for andre kommuner tenker vi er et skritt i riktig retning. Personer med behov for tilrettelagt arbeid skal få mulighet til å velge arbeidsplass på lik linje med alle andre.

### Arbeid for alle – et løft for inkludering, samfunn og verdiskaping

Arbeid handler om mer enn lønn og produksjon, det handler om tilhørighet, mestring og verdighet. For mange unge med uføretrygd kan en tilrettelagt arbeidsplass være avgjørende for livskvalitet, struktur i hverdagen og sosial deltakelse. Det å ha et sted å gå til, kollegaer å samarbeide med og oppgaver som gir mening, bidrar til økt trivsel, bedre helse og sterkere samhørighet i lokalsamfunnet.

VIA Færder jobber aktivt for at de som har uføretrygd, og som ønsker å jobbe skal få mulighet til det. Å ta i bruk arbeidskraftreserven er viktig både for den enkelte og for samfunnet. Gjennom vårt arbeid bidrar vi til at ressurser, kompetanse og arbeidsglede ikke går tapt, men blir en verdifull del av lokalt arbeids- og samfunnsliv.

En tilrettelagt plass hos VIA Færder kan være et springbrett videre inn i ordinært arbeidsliv eller til utdanning. Gjennom tilrettelagt arbeid (VTA) tilbyr vi meningsfulle arbeidsoppgaver med individuell oppfølging, kompetansebygging og sosial støtte, slik at den enkelte får utvikle seg i takt med sine forutsetninger.

Vi bidrar aktivt til Færder kommunes arbeid med arbeidsinkludering ved å åpne dører til trygge arbeidsfellesskap og økt samfunnsdeltakelse.



## Avdelinger og arbeidsområder

For VIA Færder er det avgjørende å tilby arbeidsarenaer og oppgaver som speiler det ordinære arbeidsmarkedet. Dette sikrer at arbeidstakerne utvikler reell og relevant kompetanse, noe som er essensielt for deres videre muligheter i ekstern praksis, ordinært arbeid eller varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTA-O).

Gjennom praktiske og meningsfulle arbeidsoppgaver får arbeidstakerne verdifull erfaring, styrket mestringsfølelse og økt arbeidsforståelse. Denne tilnærmingen legger grunnlaget for bedre overgang til arbeidslivet og gir de et sterkere utgangspunkt for å lykkes i ulike yrkessituasjoner

VIA Færder har 5 produksjonsarenaer og 10 ulike fagretninger innen byggedrifter, industrisøm, ernæringskøkk/køkk-, logistikk, snekker-, maler-, mediedesign/medieteknikk-, og CNC-operatørfaget.

## Systematisk fagopplæring

Alle som jobber i VTA tiltaket i VIA Færder arbeider etter faglige mål som er forankret i relevante planer og fagplaner gjennom året. Målene hentes fra fagplaner innen aktuelle fagområder og tilpasses den enkeltes forutsetninger og utviklingsbehov.

Mål- og planarbeidet for arbeidstakerne gjennomføres i to trinn. Først gjennomføres individuelle medarbeidersamtaler hvor arbeidstakerne kommer med innspill og ønsker om 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.

## Bruk av digitale verktøy i arbeidet.

De fleste av våre arbeidstakere benytter digitale verktøy som en naturlig del av arbeidshverdagen. Flere av avdelingene har en avansert maskinpark og ulike typer digitale løsninger som arbeidstakerne lærer å forholde seg til og bruke i sitt daglige arbeid. Dette inkluderer blant annet tegningsprogrammer og avanserte styringssystemer på snekkeravdelingen, moderne digitalt kjøkkenutstyr i matproduksjonen, kassasystemer og digitale hjelpemidler i servicefunksjoner, samt grafiske maskiner og digitale verktøy i medieavdelingen. Det utarbeides også opplæringsfilmer der arbeidstakerne selv deltar aktivt ved å filme og demonstrere hvordan produksjonen og arbeidsprosessene foregår. Dette bidrar til økt mestring og medvirkning i egen arbeidshverdag.



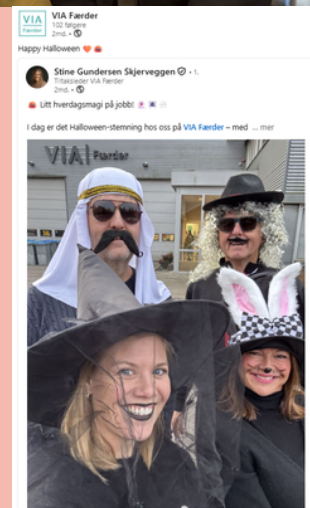
## Sosial trening og fysisk aktivitet

I VIA Færder har vi fokus på sosial trening. I løpet av året har vi ulike arrangementer med sommerfest med grilling, julebord, bedriftsbesøk, kurs/kompetanseheving, rusken-aksjon, aktivitetsdag o.l.

Årets bedriftstur gikk til Tufte gård, hvor vi jobbet med teambuilding og strategiarbeid og verdiprosess. For de fleste var det stor stas da Olaf Tufte kom inn under jobbøkta og slo av en prat med oss.

Vi er opptatt av å bygge god kultur og jobber for et sunt arbeidsmiljø. Arbeidstakerne har en egen Miljøgruppe, som jobber med forebyggende arbeid. De er med å arrangere ulike arrangementer og sosiale aktiviteter gjennom året.

VIA Færder tilbyr også variert lunsj til alle ansatte i vår interne kantine. Her blir det servert sunne varmretter, supper, salater o.l. Bedriften har også KOSMOS (Kost og mosjon) 2 ganger per uke, hvor alle som vil kan være med på 30.min gåtur. I år ble det også arrangert sykkel kampanje i tråd med bærekrafts mål og engasjementet var stort og flere er fysisk aktive til og fra jobb.



### Gjennomføring av AFT tiltaket

Arbeidsforberedende trening (AFT) er et tiltak som støtter arbeidssøkere på veien mot jobb eller utdanning. Mange av deltakerne har ulike utfordringer som kan gjøre overgangen til det ordinære arbeidslivet krevende. Det kan være helsemessige forhold, språkbarrierer, lav formell kompetanse eller andre hindringer.

VIA Færder tilbyr et helhetlig og kvalitetssikret opplærings- og karriereløp for jobbsøkere i AFT-tiltaket. I kartleggingsfasen legges det vekt på den enkeltes ønsker, interesser, ferdigheter, erfaring og motivasjon for å sikre en best mulig tilpasning til arbeidsmarkedet eller utdanning. Denne kartleggingen innebærer bl.a. bruk av ulike karriereveiledningsverktøy. Gjennom bransjeforeningens (Arbeid og Inkludering) digitale læringsplattform, "ailæring", får arbeidssøkerne tilgang til et bredt spekter av moduler og læringsaktiviteter. Disse er utviklet for å styrke jobbsøkerferdigheter og karrierekompetanse. Ressursene brukes både før og under praksis, samt parallelt med annen opplæring, for å sikre en optimal læringskurve. Kurstilbudene i plattformen skal bidra til å styrke livsmestring og håndtering av eget liv og arbeidsliv. Eksempler på kurs er: Personlig økonomi, digitale ferdigheter, arbeidslivskunnskap, jobbsøkerferdigheter, selvledelse, osv .

VIA Færder har som hovedfokus å få arbeidssøker raskt ut i ekstern praksis i ordinært arbeidsliv. Ved behov benytter vi interne arbeidsarenaer før deltakerne går ut i ordinær praksis. Målet er å gi arbeidssøker en opplæring og/eller arbeidstrening innen et fagområde, samtidig som arbeidsevne, stabilitet, oppmøte o.l. kartlegges.

Hver jobbsøker får en fast veileder som følger dem gjennom hele tiltaket. Veilederne samarbeider tett med lokalt næringsliv og har et sterkt fokus på å finne arbeid som samsvarer med den enkeltes interesser, behov og forutsetninger. En grundig kartlegging bidrar til å skape varige tilknytninger til arbeidslivet og økte muligheter for mestring og selvstendighet.

#### Noen suksessfaktorer:

- Den gode samtalen
- Systematisk jobbing
- Kartlegging av ønsker og interesser
- Finne gløden og motivasjonen
- Ha trua på den enkelte
- Lite team, tett samarbeid
- Vi er tett på!

## Lærekandidater - OKTAV

Vi har gjennom 2025 hatt ni lærekandidater i ulike fagretninger. To gikk opp til kompetanseprøve i løpet av året, begge med meget godt bestått resultat. Fire avsluttet lærekandidatløpet sitt av helsemessige utfordringer. En av de fikk innvilget 3 år i skole, en skal på folkehøyskole og to følges videre opp av oppfølgingstjenesten og andre helsetjenester i kommunen. Vi fikk fem nye lærekandidater i 2025, to innen mediedesign og tre innen logistikkfaget. Den ene kandidaten avsluttet etter kort tid grunnet helsemessige utfordringer.

## Godkjent som ordinær lærebedrift - ny lærling

VIA Færder ble i år godkjent som ordinær lærebedrift. Dette markerer et viktig steg i vårt arbeid med å høyne kompetansen og bidra til faglig utvikling både for våre medarbeidere og for nye lærlinger. Høsten startet vår første lærling opp i snekkerfaget, noe vi er svært positive til. Å ta inn lærlinger bidrar til fornyelse, kunnskapsdeling og utvikling av bedriften som helhet, samtidig som vi får muligheten til å bidra til opplæring og rekruttering i fagene vi representerer.



**En fornøyd  
lærekandidat som  
jobber med  
logistikkfaget**



## **Lavterskeltilbud - Forebyggende arbeid og samarbeid med ungdomsskolene i Færder kommune**

De siste fire årene har VIA Færder, i samarbeid med ungdomsskolene i Færder kommune, gjennomført et forebyggende lavterskeltilbud for elever med behov for praktisk og yrkesrettet opplæring. Tiltaket har vært rettet mot elever med vedtak om spesialundervisning og har gitt arbeidstrening én dag per uke, med tett oppfølging fra arbeidsveiledere i VIA Færder og lærere fra skolene.

Tiltaket har gitt svært gode resultater i form av økt skolemotivasjon, bedre sosial kompetanse og økt forståelse for arbeidslivets krav. Flere elever har valgt yrkesfag som følge av deltakelsen, og én elev har startet som lærekandidat hos VIA Færder høsten 2025. Tiltaket bidrar til sosial bærekraft gjennom tidlig innsats og forebygging av utenforskap.

Færder kommune har uttrykt et tydelig ønske om å videreføre tiltaket. I tråd med lov om offentlige anskaffelser ble tilbudet derfor lagt ut på konkurranse. VIA Færder vant anbudet, og bedriften håper kommunen får innvilget søkte midler slik at tiltaket kan videreføres som et varig tilbud for målgruppen.

## Arbeidsforbredende trening (AFT)

VIA Færder har 16 plasser i Arbeidsforbredende trening (AFT) og tre dedikerte veiledere som arbeider med individuell oppfølging. Hver deltaker får tildelt en fast veileder som følger vedkommende gjennom hele tiltaksperioden. Tiltaksleder har fag- og tiltaksansvar for AFT og står for daglig koordinering, inntak og rapportering i samarbeid med Nav Færder.

I løpet av 2025 mottok 45 personer tilbud om AFT ved VIA Færder. Av disse ble 29 personer avsluttet i tiltaket i løpet av året. 16 deltakere gikk videre til arbeid eller utdanning, noe som gir en formidlingsgrad på 55 %. Gjennomsnittlig gjennomløpstid i AFT i 2025 var 6,8 måneder.

VIA Færder har god og tett kontakt med næringslivet i regionen. Vi jobber systematisk og markedsrettet. Dette innebærer at vi aktivt kartlegger arbeidsmarkedets behov, bygger relasjoner med arbeidsgivere og tilrettelegger for gode og bærekraftige praksis- og ansettelsesløp for våre deltakere.

I løpet av året har arbeidssøkere vært i arbeidspraksis i en rekke ulike bransjer, og flere har blitt formidlet til jobb innen blant annet helse- og omsorg, varehandel (detaljhandel), industri og produksjon, bygg og anlegg, sikkerhet og vaktjenester, offentlig sektor, avfall og gjenvinning, restaurant og café, samt innen salg og økonomi/administrasjon.

I løpet av de siste seks årene, med unntak av 2024, har VIA Færder nådd Nav sitt målkrav om minimum 50 % formidling. I denne seksårsperioden har formidlingsgraden ligget mellom 50 og 62 %, og totalt 79 personer fra Færder kommune har gått videre til arbeid eller utdanning gjennom AFT ved VIA Færder.

AFT	2023	2024	2025
Arbeid	7	4	11
Utdanning	4	3	5
Avsluttet grunnet sykdom	6	10	9
Søkt/fått uføretrygd	3	3	2
Annet	1	5	2
<b>Sluttet i perioden</b>	<b>21</b>	<b>25</b>	<b>29</b>
<b>Formidling %</b>	<b>52%</b>	<b>28%</b>	<b>55%</b>



### Varig tilrettelagt arbeid (VTA)

Tiltaksleder har det overordnede ansvaret for utvikling og kvalitet i VTA-tiltaket. Alle arbeidstakere følges opp av en fast veileder, i tillegg til arbeidsveileder i den aktuelle avdelingen. Det gjennomføres årlige medarbeidersamtaler og statusamtaler hver sjette måned. Arbeidsveilederne har ansvar for tilrettelegging i hverdagen og for oppfølging på de ulike interne arbeidsarenaene, i tett samarbeid med veilederne.

Fra 01.04.2025 fikk VIA Færder tildelt to nye VTA-plasser, og har totalt 51 plasser. På grunn av deltidsplasser er totalt 53 personer tilknyttet tiltaket ved utgangen av året. I løpet av 2025 har to arbeidstakere økt stillingsprosent fra 50 % til 100 %. Videre avsluttet 13 personer sitt arbeidsforhold, mens 14 nye startet i tiltaket. Årsaker til avslutning har vært sykdom, lavt oppmøte og avslutning etter eget ønske.

VIA Færder ser en økning i psykiske helseutfordringer blant arbeidstakerne, og et større behov for behandling og tett oppfølging. Dette kan gjøre det krevende for enkelte å møte tiltakets krav til tilstedeværelse. Samtidig viser erfaring at mange i denne gruppen, med riktig oppfølging og behandling, har gode forutsetninger for å stå i arbeid over tid.

I tråd med samarbeidsavtalen med Nav var én arbeidstaker klar for overgang til VTO, ordinært arbeid eller utdanning i løpet av året. Overgangen lot seg imidlertid ikke gjennomføre grunnet manglende tilgjengelig VTO-plass.

I 2025 hadde 78 % av arbeidstakerne arbeidsoppgaver med kundekontakt eller arbeid utenfor bedriften. Målet i samarbeidsavtalen med Nav er at minimum 65 % skal ha arbeidsoppgaver utenfor bedrift, og at 15 % skal være i ekstern praksis. Andelen i ekstern praksis var i 2025 på 6 %. Dette er et prioritert utviklingsområde, og det arbeides systematisk med motivasjon, kartlegging av interesser og målrettet dialog med aktuelle arbeidsgivere.



## Resultat fra brukerundersøkelse AFT og VTA 2025

VIA Færder gjennomfører jevnlig tilfredshetsundersøkelser for å sikre kvalitet og utvikling i våre tiltak. Det gjennomføres en årlig anonym undersøkelse blant arbeidstakere i varig tilrettelagt arbeid (VTA), samt en løpende anonym sluttevaluering for deltakere i Arbeidsforberedende trening (AFT) når de avslutter sitt tiltak.

Resultatene viser at arbeidstakere og arbeidssøkere i stor grad er fornøyde med tilbudet hos VIA Færder. 85 % opplever at de har fått god informasjon om hva VIA Færder kan tilby, og like mange opplever å ha fått informasjon om egne rettigheter og plikter. 85 % er fornøyde med hjelpen de får fra sin veileder, og tilsvarende andel opplever medvirkning i arbeidet med egen handlingsplan.

Videre opplever 69 % at VIA Færder i noen grad eller mer hjelper dem nærmere jobb og arbeidsliv. 62 % svarer at tiden hos VIA Færder i noen grad eller mer har bidratt til bedre livskvalitet. 69 % oppgir at de i noen grad eller mer vet hvordan de kan gå frem dersom de ønsker å klage.

Samlet sett viser undersøkelsene at brukerne i stor grad er fornøyde med oppfølgingen og tilbudet de får, samtidig som resultatene gir oss viktige innspill til videre forbedringsarbeid – særlig når det gjelder informasjon om klagemuligheter og opplevd effekt på vei mot arbeid og økt livskvalitet.



## Sammen skaper vi muligheter

Når vi ser tilbake på året som har gått, er det én ting som skiller seg tydelig ut: vi får ikke dette til alene. VIA Færder sitt samfunnsoppdrag handler om mennesker – om å skape muligheter, mestring og tilhørighet – og det krever samarbeid, tillit og felles innsats.

## Tverrfaglig samarbeid

I løpet av året har vi vært opptatt av å være mer synlige, både fordi vi er stolte av det arbeidet som gjøres her hver dag, og fordi åpenhet skaper forståelse og engasjement. Når lokalsamfunnet får et innblikk i arbeidshverdagen vår, bidrar det til å bygge broer, mellom mennesker, tjenester og arbeidsliv.

Samarbeidet med Nav, Færder kommune og andre aktører betyr mye for oss. Som en tett samarbeidspartner og en viktig del av kommunens samlede innsats på inkluderingsfeltet, opplever vi at vi får være med og ta et felles ansvar for å forebygge utenforskap og skape nye muligheter for dem som står utenfor arbeidslivet.

Gjennom året som har gått har vi blitt enda bedre kjent med ulike arenaer og fagmiljøer i Færder kommune. Det har gitt oss større forståelse og styrket relasjonene. Vi har tro på tverrsektorielt samarbeid. Når Nav, kommune, næringsliv, inkluderingsbedrifter, frivillighet og relevante aktører drar i samme retning, skapes helhetlige løsninger som gir varig effekt.

Vi setter stor pris på tilliten vi blir vist, og på alle som velger å samarbeide med oss. Hver dør som åpnes, hvert møte som tas og hver arbeidsmulighet som skapes, kan utgjøre en stor forskjell for den enkelte. For oss er dette selve kjernen i arbeidet vårt, å være en aktiv bidragsyter i fellesskapet og en pålitelig samarbeidspartner for kommunen og lokalsamfunnet.

Vi går videre med ydmykhet, engasjement og tro på at det vi gjør har betydning. Med blikket rettet fremover og med vind i seilene, ser vi fram til å fortsette arbeidet sammen med alle som ønsker å bidra til et mer inkluderende arbeids- og samfunnsliv i Færder og omegn.

