

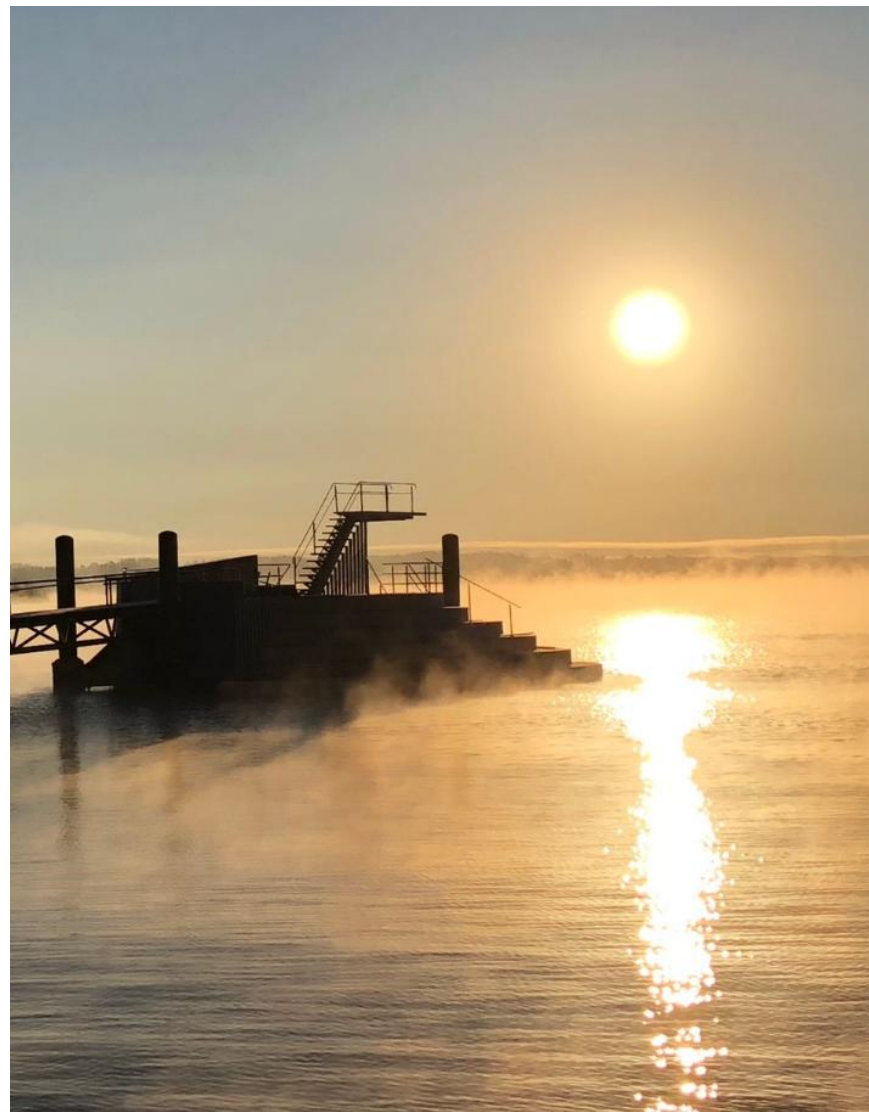
Høstkonferanse 2026

SAMMENSLÅINGEN AV ANKERLØKKEN OG MJØSSAMVIRKET

Fra to virksomheter til én sterkere organisasjon

Erfaringer fra etableringen av MjøsAnker

Et strategisk valg for å løse
samfunnsoppdraget bedre.



 MJØSANKER

HVORFOR

Vi slo oss ikke sammen fordi vi måtte

Begge virksomhetene hadde solid økonomi og leverte gode resultater.

ROBUSTHET

Større økonomisk bæreevne og mindre sårbarhet

KOMPETANSE

Sterkere fagmiljøer og bedre utnyttelse på tvers

UTVIKLINGSKRAFT

Mer kapasitet til kvalitet, HMS og tjenesteutvikling

Ankerløkken og Mjøsamvirket kan fusjonere – Alt tyder på sammenslåing

Styrene for Ankerløkken og Mjøsamvirket, som er identiske, kommer trolig til å foreslå at selskapene slås sammen. Kompetansen, økonomien og HMS-arbeidet skal styrkes.

HENNING RUGSVEEN
958 50 533 • hruph-ano

HAMAR: Styreleder i begge selskaper, Anne-Lise Bakken, bekrefter at det kan ligge an til en fusjon mellom Ankerløkken og Mjøsamvirket.

Siden høsten 2007 har styret sett på fordeler og ulemper ved en slik sammenslåing. Begge bedriftene driver ifølge Bakken økonomisk godt og har levert solide overskudd.

Sammenslåing vil de ha et godt økonomisk fundament, og kan stå imot dårligere tider uten oppsigelser og nedskjæringer.

I 2008 ble utredningen presentert for eierne, og en ramme for fusjonsplan orientert om på generalforsamlingen denne våren.

Mange like tjenester

Etter at Ankerløkken fusjonerte med det som het Hamar Asvo i 2008, fikk også Ankerløkken flere av de samme tilbudene som Mjøsamvirket når det gjelder såkalte VTA-plasser, varig tilrettelagte arbeidsplasser.

De to selskapene leverer omtrent de samme tjenestene når det gjelder tiltaksplasser i bedriftene, og attføring ute i det ordinære arbeidslivet. Gjennom en fusjonering kan drive mer utviklingsarbeid for å levere enda bedre attføringstjenester.

Markeds situasjonen tilsier at det også kan være gunstig å være en enhet når begge selskaperes mål er å være den bedriften som blir foretrukket av Nav, forklarer styreleder Anne-Lise Bakken.

Flere behov

Selskapene har i dag behov for mer kapasitet på spesialiserte tjenester, som HMS, vaktmestertjenester og lignende. Dessuten må det settes av større ressurser til oppfølging og styrking av de ansattes kompetanse. Gjennom en sammenslåing er det vurdert om ett selskap bedre kan utnytte ressursene enn to.

TIDLIGERE DATTERSELSKAPER

- Ankerløkken AS og Mjøsamvirket AS var tidligere to av tre datterselskaper under morselskapet Kompetansebedriftene AS. Det tredje selskap, Hedprodukt, gikk konkurs, og etterpå ble morkonsernet avviklet, slik at Ankerløkken og Mjøsamvirket drev videre på egne grunnlag, men med et gjennomgående styre.

- Begge selskapene eies av de fire kommunene på Hedmarken og Hedmark fylkeskommune.

- Mjøsamvirket har 23 funksjonærer ansatt og om lag 120 tiltaksplasser. Ved hjelp av vei-

ledning, motivasjon og tilrettelegging er målet å hjelpe mennesker tilbake i arbeidslivet eller gi dem et tilbud om tilrettelagt arbeid (VTA-plasser).

- Ankerløkken har 35 funksjonærer og ca. 170 tiltaksplasser. Bedriften gir tilbud til yrkeshemmede som inneholder dataopplæring, innramming, lysstøper, butikkarbeid, kafedrift, bakeri, kurs og utplassering i bedrifter. Målsettingen er at den enkelte deltaker skal bli bedre rustet til å foreta egne, gode valg med tanke på framtidig arbeid, utdanning eller overgang til andre tiltak.

– Målet er at selskapene skal bruke mest mulig penger på deltakere og tiltak, men vi har også behov for å kvalitetssikre det vi skal gjøre. Ikke alle er umiddelbart enige, og derfor har vi en lang og grundig prosess, sier Bakken.

Eierne avgjør

Ifølge styrelederen har verken de fire eierkommunene eller fylkes-

kommunen kommet med noen motforestillinger til en sammenslåing.

Nå skal styret for selskapene fatte et endelig vedtak om ikke lenge, men Bakken bekrefter at alt tyder på en sammenslåing.

I så fall blir det generalforsamlingene i Ankerløkken og Mjøsamvirket som har det siste ordet.

Det vanskeligste var ikke selve fusjonen

Den juridiske endringen kan vedtas. En felles organisasjon må bygges.

IDENTITET

TILLIT

ARBEIDSFORMER

«En felles organisasjonskultur kan ikke vedtas. Den må utvikles gjennom ledelse, samhandling og felles erfaringer over tid.»

MjøsAnker – et effektivt arbeidsredskap

MjøsAnker AS og Ankerløkken AS fusjonerte 1. januar 2010 og ble til MjøsAnker AS.

ANNE-LISE BAKKEN
styreleder

MORTEN OLAV TORGENSEN
nestleder i MjøsAnker AS

DEBATT

Formålet med fusjonen var å styrke posisjonen som ledende arbeidsmarkedsbedrift og samle kompetansen på arbeidstilbud og utførelse i Hamar-regionen. Så langt har bedriften lyktes bra.

MjøsAnker sitt formål er å bistå mennesker med å komme i arbeid. Tiltakene skal hjelpe personer til å utføre ordinært arbeid ut ifra egen arbeidsevne og helse og bistå de som skal inn på arbeidsmarkedet

for første gang. MjøsAnker har også arbeidstilbud i skjermete og tilrettelagte tiltak.

Tiltakene bygger på alles rett til arbeid og er en del av arbeidslinja og verdiskapingen i samfunnet. Visjonen er «Vi lar drømmene av i dag bli morgendagens virkelighet».

Tiltakene til yrkeshemmede omfatter bruk av ulike virkemidler; som trening og opplæring innen innramming, lysstøping, butikkarbeid, kafédrift, bakeridrift, treproduksjon, keramikkproduksjon, kopitjenester, montering og pakking. Dessuten tilbyr bedriften ulike kurs innen opplæring og arbeidsmarkedsopplæring.

MjøsAnker AS er godkjent av Nav som tiltaksarrangør og har over 300 plasser og 60 ansatte funksjonærer.

Arbeidspraksis i skjermet virksomhet (APS) er et tiltak med tilret-

telagt arbeidstrening, kartlegging, opplæring og undervisning, sosial trening, veiledning og motivering. Resultatet for 2010 viste at 60 % gikk ut i aktive løsninger som en følge av tiltaket.

Tiltaket Avklaring innebærer motivasjon, veiledning, systematisk kartlegging og utprøving av den enkeltes arbeidsevne for å avdekke eventuelle behov for kvalifisering eller andre tiltak som kan bidra til at tiltaksdeltaker får arbeid. Her gikk 77 % ut i aktive tiltak i 2010.

Arbeid med bistand (AB) skal gi bistand med sikte på integrering av yrkeshemmede i det ordinære arbeidsliv. Tiltaket gis i form av kartlegging og bistand til å finne egnet arbeidsplass, tilrettelegging og oppfølging på arbeidsplassen. Av deltakerne gikk 77 % ut i aktive tiltak i fjor.

Varig tilrettelagt arbeid (VTA) er et tilbud til personer som står lengst

unna det ordinære arbeidsmarkedet, og skal bidra til å opprettholde og utvikle ressurser hos arbeidstakere gjennom tilrettelagt arbeid og kvalifisering ved produksjon av varer og tjenester. Selv om tiltaket ikke primært har tilbakeføring som mål gikk likevel 33 % over i annen virksomhet i 2010.

Resultatene vekker oppsikt på landsbasis da disse ligger langt over gjennomsnittet for hva andre arbeidsmarkedsbedrifter kan skille med.

Selv om MjøsAnker har gode resultater å vise til og arbeider godt etter fusjonen, har bedriften store ambisjoner om å bli enda bedre og mer moderne. MjøsAnker har en overordnet miljøprofil, og alle aktiviteter skal avspeile denne. Det legges stor vekt på energieffektivisering, kildesortering og gjenbruk og en søker å unngå uheldige tilsetningsstoffer i matproduksjon.

Det er nylig vedtatt en strategiplan som beskriver bedriftens valg for de kommende 5 år. Planen er forankret i bedriften og hos eierne Hamar, Ringsaker, Stange og Løten kommuner og Hedmark fylkeskommune. Den viser hvordan MjøsAnker skal styrke sin posisjon som ledende og kompetent arbeidsmarkedsbedrift i Mjøsregionen. Satsingsområdene er kulturbygging, kompetanse- og lederutvikling, og ny teknologi skal utnyttes i større grad.

De økonomiske resultatene er meget bra og skal presenteres for eierne på generalforsamling i juni i år. Mens arbeidsmarkedsbedrifter i store deler av landet sliter med nedskjæring av tilbud etter pålegg fra Nav, er det å håpe at MjøsAnker også de kommende år kan utvikle seg og være et fyrtårn i arbeidsmarkedspolitikken for vårt område.

HVA GJORDE SAMMENSLÅINGEN MULIG?

Et bredere fundament for samfunnsoppdraget

Ved etableringen hadde MjøsAnker om lag 65 ansatte og 340 tiltaksplasser.

STØRRE ROBUSTHET

Bedre grunnlag for å håndtere endringer og svingninger

BREDERE KOMPETANSE

Mulighet til å bruke erfaring og spesialkompetanse på tvers

TYDELIGERE POSISJON

Én samlet partner for NAV, eierkommunene og arbeidslivet



HAMAR ARBEIDERBLAD LØRDAG 9. NOVEMBER 2019 - UKE 45 - NR. 260 - 94. ÅRGANG - LØSSALG KR. 40,- **Følg nyhetene videre på h-a.no**



Vant storkontrakt



FOTO: SILJE AUSTEN LIEN

■ **MjøsAnker** oppretter ti nye kontorer og ansetter mellom 40 og 50 personer etter å ha vunnet et million-anbud. Og nå sikter de mot enda større markeder.

NYHETER side 6

Sammenslåing er starten, ikke slutten

Det er ikke størrelsen som er avgjørende, men hva organisasjonen klarer å utrette.

- 01** Ha et tydelig strategisk formål
- 02** Bygg videre på styrkene fra begge miljøer
- 03** Følg opp kultur, samhandling og gevinster over tid

En fusjon skaper mulighetene. Menneskene realiserer dem.

Bedriften med 250 ansatte flytter på hovedkontoret sitt i Hamar

Flytter til Briskeby

Ruster seg for framtiden og flytter hovedkontoret sitt i Hamar.

Torbjørn Jerstad
torbjorn.jerstad@h-a.no

Mjosanker AS har besluttet å flytte hovedkontoret sitt i Hamar. Arbeidsinkluderingsbedriften, som er Innlandets største, er for øyeblikket å finne i lokaler i Elise Kjes gate 17 på Solvang.

I løpet av den kommende tiden vil de flytte til nye lokaler på Briskeby stadion. Det kunngjør selskapet i en pressemelding torsdag morgen, omtaler steget som en viktig milepæl i vår historie.

Administrerende direktør Erik Skramstad Uthus sier de med dette rigger seg for å møte fremtidens utfordringer med arbeidskraft.

En lang prosess

- Som en del av vår nye vedtatte strategi, som denne flytteprosessen er en viktig del av, skal vi optimalisere de ulike de-



VIKTIG: Administrerende direktør Erik Skramstad Uthus ser på flyttingen som et viktig steg. **FOTO: MJOSANKER**

lene av vår virksomhet slik at vi kan få flest mulig ut i arbeid. Da må vi ikke bare ha de beste menneskelige ressursene, men også fasiliteter som gjør at vi kan drifte tiltakene våre mest mulig effektivt. Det vil vi få nå, sier Uthus.

Flytteprosessen vil skje over en periode anslått til cirka ett år. I første omgang er det hovedkontoret med administra-

sjonen og en av tiltaksenhetene som flytter over til kontorlokaler på Briskeby.

Dette innebærer at alle de ansatte som i dag har arbeidssted på Solvang vil flytte til andre egnede lokaler, og bygget klar- gjøres for salg.

Et annet behov

Dagens lokaler rommer både kontordrift, kursvirksomhet,

fagsenter, administrasjon og produksjon/trevareproduksjon.

Lokalene er i utgangspunktet tilpasset produksjon, men bedriften påpeker at de i dag har et mye bredere behov når det kommer til kontor- og kursfasiliteter. Derfor ønsker de i større grad å legge til rette for lokaler og arbeidsmiljø som er tilpasset de ulike avdelingenes behov og daglig drift.

- Skal vi klare å løse framtidens utfordringer med arbeidskraft så kommer det til å bli et større behov for å bruke alle arbeidsressursene vi har i samfunnet, sier Skramstad Uthus.

FAKTA

Mjosanker

- Mjosanker er Innlandets største arbeidsinkluderingsbedrift med over 250 ansatte fordelt på kontorer i hele Innlandet.

- Bedriften hjelper mennesker som står utenfor arbeidslivet tilbake i jobb, gjennom veiledning, arbeidstrening, arbeidstprøving og kursing.

- I samarbeid med NAV bidrar Mjosanker til at nærmere 3.000 mennesker årlig får nye muligheter i arbeidslivet eller får avklart sin situasjon på arbeidsmarkedet.

- Mjosanker produserer også en rekke varer og tjenester gjennom interne produksjonsavdelinger og egne butikker i Hamar og Ringsaker. På disse avdelingene jobber både ansatte med behov for tilrettelagt arbeid, og deltakere som trenger arbeidstprøving.

- Erik Skramstad Uthus er administrerende direktør.

