

## **MN-Vekst AS**

20 år – På lag!

En presentasjon av en Vekst-bedrift

**Tor Brenne**

# **MN-Vekst AS**

20 år - På lag!

En presentasjon av en Vekst-bedrift

**Tor Brenne**



**Høgskolen i Nord-Trøndelag**

Utredning nr 97

Avdeling for helsefag

ISBN 978-82-7456-558-6

ISSN 1504-6354

Steinkjer 2008



# Forord

Denne utredningen er skrevet på oppdrag av MN-Vekst AS i forbindelse med bedriftens 20 års jubileum. MN-Vekst AS er en arbeidsmarkedsbedrift i Namsos som også har virksomhet i Flatanger Kommune. Flatanger og Namsos kommuner eier bedriften.

Datoen for jubileet var 01.06.08, men ble markert med et seminar, en jubileumsforestilling og middag 29.08.08. Som en del av jubileumsforestillingen ble filmen "På lag" vist. Filmen er laget av Kjell-Arne Molden i Molden Media. Filmen presenterer bedriften gjennom fortellinger og refleksjoner fra de yrkeshemmede ansatte i bedriften. Ca. 100 personer var til stede ved jubileumsmarkeringen. Forfatteren utarbeidet en jubileumsberetning som del av markeringen. Denne ble delt ut til de tilstedeværende. Beretningen er i dette dokumentet bearbeidet for å gis ut i HiNT's publikasjonsserie, HiNT-utredning. Dette for at historien om MN-Vekst AS skal gjøres tilgjengelig for studenter, fagansatte og for fagmiljøet forøvrig.

Utredningen er en historisk gjennomgang av en Vekst-bedrifts første 20 år. Den beskriver bakgrunnen for etableringen, og det forretningsmessige grunnlaget for etablering av bedriften. Utredningen forsøker også å formidle verdigrunnlaget som bedriften er etablert og utviklet på. Videre presenteres dagens MN-Vekst AS med de ulike tiltak og produkter som nå tilbys. Etableringen av Flatanger Vaskeri AS presenteres også. Bedriften framstår i dag som svært solid og solvent. Det presenteres økonomiske analyser der utviklingen av bedriften framstilles. NA's elektroniske arkiv er brukt for å få med et eksternt blick på bedriften. Også deres presentasjon av jubilarer er tatt med. Samlet presenterer utredningen en bedrift i sterk utvikling og med store utviklingspotensialer. Slik sett er også rapporten en hyllest til de som har skapt og utviklet denne bedriften. De yrkeshemmede arbeidstakerne i bedriften må da trekkes spesielt fram som hver på sin måte og etter evne bidrar til verdiskapingen i bedriften.

Kildene utredningen er basert på er mange. Hovedsakelig er utredningen basert på en dokumentanalyse av dokumenter fra MN-Vekst's arkiv. Dette er:

- Utredninger og saksbehandlingsdokumenter fra Namsos kommune og Flatanger kommune.
- Vedtekter, årsmeldinger og regnskap i selskapene MN-Vekst AS og Flatanger Vaskeri AS.
- Referater fra generalforsamlinger og styremøter fra de samme selskapene.
- Korrespondanse med eierkommunene, a-etat, fylkesarbeidskontoret, kunder osv.

NA's elektroniske nyhetsarkiv er brukt for å presentere en eksternt innfallsvinkel til å beskrive bedriften i dag og bedriftens historie. ASVL's (arbeidssamvirkenes arbeidsgiverforening) nettsider og publikasjoner er også brukt som kilde.

I tillegg brukes den personlige erfaringen som jeg har som saksutreder og planlegger for Namsos kommune i forbindelse med bedriftsetableringen i 1988, erfaringene som leder i helse- og sosialetaten i Namsos kommune gjennom 10 år og erfaringene som styremedlem og styreleder i Namsos ASVO AS/MN-Vekst AS og Flatanger Vaskeri AS gjennom 20 år. Med denne bakgrunnen vil historien åpenbart også bli fortalt med islett av subjektive vurderinger. Mitt faglige grunnlag for en slik utredning er sosionomutdanning fra Mittuniversitetet i Sverige, mastergrad i offentlig administrasjon og ledelse fra Copenhagen Business School i Danmark, samt diverse videreutdanningskurs. Bedrifts- og samfunnsøkonomi er også en del av fagkretsen og danner det faglige grunnlaget for økonomianalysene. Jeg har for øvrig de

senere år arbeidet mye med organisasjons- og ledelsestrender i offentlig sektor og da spesielt New Public Management-bølgen i offentlig sektor. MN-Vekst AS som virkemiddel for å løse offentlige oppgaver kan også forstås og analyseres i et slikt perspektiv. Det kan også være en fruktbar innfallsvinkel for å analysere NAV-reformen.

Som høgskolelektor ved HiNT, avdeling helsefag, der min faglige aktivitet hovedsakelig er knyttet til vernepleierlinja, er det viktig å presentere relevante case hentet fra den virkeligheten vi som akademisk institusjon omgir oss med.

Å se tilbake har størst verdi som grunnlag for å se framover. Derfor brukes plass på å presentere en situasjonsvurdering og en framtidsanalyse for bedriften. NAV-reformen står selvfølgelig her sentralt. Utredningen har også med formelle dokumenter som ligger til grunn for etablering og drift av selskapet.

20 år er ingen lang historie for en bedrift. Allikevel er det viktig å markere jubileet som en del av byggingen av bedriftskulturen i bedriften. Å føle tilknytning og eierskapsfølelse til egen bedrift er spesielt viktig for en arbeidsmarkedsbedrift. At dette er til stede i fullt monn, gir filmen "På lag" et godt vitnesbyrd om. Som arbeidsmarkedsbedrift er omdømmebygging viktig. Jubileet har gitt mulighet for å få fokus på bedriften og dermed bidratt til god omdømmebygging. Jeg håper at også denne utredningen kan gi et positivt bidrag til denne omdømmebyggingen.

Namsos 19.09.08

Tor Brenne  
Høgskolelektor

# Innholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>INNLEDNING</b> .....	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>DEN SPEDE BEGYNNELSE</b> .....	<b>9</b>
2.1	UTREDNING OG VEDTAK OM ETABLERING AV ASVO-BEDRIFT .....	9
2.2	BERTIL'S DRØM .....	11
2.3	EN UORTODOKS BEDRIFT? .....	12
2.4	FAGLIG FUNDAMENT.....	14
<b>3</b>	<b>PRODUKSJONEN</b> .....	<b>19</b>
3.1	TILTAKSARRANGØR.....	19
3.2	VARE- OG TJENESTEPRODUKSJONEN.....	20
3.3	ETABLERING AV VASKERI I FLATANGER KOMMUNE .....	23
3.4	DAGENS MN-VEKST AS.....	27
<b>4</b>	<b>ØKONOMISKE ANALYSER</b> .....	<b>29</b>
<b>5</b>	<b>VELKOMMEN HEIM ELLER STARTEN PÅ Å FORME FRAMTIDEN</b> .....	<b>33</b>
5.1	NAV-REFORMEN .....	34
5.2	FRAMTIDA ER LYSEGRØNN?.....	35
<b>6</b>	<b>MILEPÆLER</b> .....	<b>37</b>
<b>7</b>	<b>HVA SKREV PRESSEN OM JUBILEET</b> .....	<b>39</b>
<b>8</b>	<b>VEDTEKTER</b> .....	<b>43</b>



# MN-Vekst AS

20 år – På lag!

## En presentasjon av en Vekst-bedrift

### 1 Innledning

Demme utredningen er skrevet i forbindelse med MN-Vekst AS sitt 20 års jubileum og er i utgangspunktet ment å være en dokumentasjon på MN-Vekst AS sin historie gjennom disse 20 år. Det har vært en rivende utvikling i bedriften og selv om 20 år i en historisk sammenheng er relativt kort tid, er det viktig å ta vare på historien nettopp fordi utviklingen har vært så stor. Med å kjenne grunnlaget for bedriften og også de verdivalg som ligger i bunnen, vil bedriften og dens eiere bedre kunne forvalte de materielle og immaterielle verdiene som ligger i den bedriften som vi i dag ser. På dette grunnlaget kan framtida skapes.

Begrepsbruken i arbeids- og velferdsområdet er omfattende, ofte vanskelig tilgjengelig og i tillegg skiftende fra en tid til en annen. Dette skaper en viss utfordring når 20 års historie skal skrives. I denne utredningen brukes begrepet yrkeshemmet slik som det er definert i Stortingsmelding nr 40 (2002-2003), *Nedbygging av funksjonshemmedes barrierer*:

*Som yrkeshemmede regnes arbeidssøkere som har vært registrert i Arbeids- og velferdsetaten og som har fått sin evne til å utføre inntektsgivende arbeid nedsatt, eller fått sine muligheter til å velge yrke eller arbeidsplass vesentlig innskrenket. Årsaken kan være enten sykdom, skade, lyte eller sosial mistilpasning.*

Definisjonen er altså noe videre enn begrepet funksjonshemming der det er snakk om varige nedsatte fysiske eller psykiske helseproblemer. Arbeids- og velferdsområdet har mange begrep og forkortelser. Det er umulig å skrive denne utredningen uten å bruke ”stammespråket,” men det er forsøkt å gjengi det fullstendige navnet første gang begrepet brukes. Ekstra komplisert er det når noe skifter navn under veis. Det er flere eksempler på det.

Denne bedriften har også skiftet navn fra Namsos ASVO AS til MN-Vekst AS. Dette skjedde i 2004 og som følge av at arbeidsgiverorganisasjonen ASVL (arbeidssamvirkenes landsforening) lanserte begrepet

Vekst





VEKST-bedrift som et samlebegrep for alle bedrifter som hadde varige tilrettelagte arbeidsplasser i tjenestetilbudet og som sysselsetter arbeidstakere som for kortere eller lengre tid har behov for tilrettelagte arbeidsplasser. Vekstbedriftene har samlet seg under en felles logo som vi også finner igjen i MN-Vekst sin logo. Mer informasjon om vekst-bedriftene finnes på [www.vekstbedriftene.no](http://www.vekstbedriftene.no). For enkelhetens skyld vil bedriften kunne bli omtalt som MN-Vekst i denne utredningen også når den omtales fra perioden før 2004.

Utredningen starter med å beskrive bakgrunn for og starten av etableringen av bedriften. De formelle vedtak med stiftelsesdokument og første vedtekter tas med som historiske dokumenter. Videre gjøres det et forsøk på å presentere bedriftens verdigrunnlag både i et historisk perspektiv og som grunnlag for dagens drift. Dette anses som et viktig element for å forstå bedriftens historie. For mange vil verdigrunnlaget representere bedriftens største immaterielle verdi. Bedriftens produksjon presenteres i kapittel 3, der fokus først settes på MN-Vekst AS som tiltaksarrangør for ulike arbeidsmarkedstiltak og aktivitetstiltak. Så presenteres den konkrete vare- og tjenesteproduksjonen. MN-Vekst AS er langt mer enn en vedprodusent som kanskje oppfattes som bedriftens varemerke. Etableringen av Flatanger Vaskeri AS vies et eget underkapitel. Kapittel 4 inneholder økonomiske analyser som viser utviklingen i bedriften. Kapittel 5 tar utgangspunkt i daværende arbeids og inkluderingsminister Bjarne Håkon Hansens besøk ved bedriften i mai 2007. NAV-reformen presenteres og analyseres kort som basis for en vurdering av framtidsutsiktene for bedriften.

## 2 Den spede begynnelse

### 2.1 Utredning og vedtak om etablering av ASVO-bedrift

Historien om hvordan MN-Vekst AS ble til er også historien om hvordan en kommune kan handle raskt og situasjonsbestemt. Det er også historien om hvordan sentrale personer kan ha avgjørende rolle i beslutningsprosessen.

Den 18. mai 1988 ble det i et møte mellom Fylkesarbeidskontoret, Namsos kommune og Klengenberghøimen gjort kjent at Namsos kunne få etablert en ASVO-bedrift under forutsetninger av at alle formaliteter var i orden innen 1. juli samme år.

Disse formalitetene var at:

- kommunen måtte fatte nødvendige vedtak om etablering av aksjeselskapet,
- lokaler måtte skaffes og
- finansiering måtte ordnes.

Den kommunale kverna har rykte på seg til å arbeide seint. Om det er en fortjent karakteristikk eller ikke skal vi la ligge her. Men oppgaven virket i utgangspunktet nesten umulig. Det var på det tidspunktet sterk konkurranse mellom kommunene i Nord-Trøndelag om tildeling av

#### S T I F T E L S E S D O K U M E N T

År 1988, den 20. mai er dette stiftelsesdokument oppsatt på ordfører Gunnar Solums kontor i Namsos. Utkast til vedtekter for aksjeselskap ble fremlagt. Følgende ble besluttet:

- Det stiftes idag et aksjeselskap med formål å drive arbeidssamvirke i offentlig virksomhet.
- Aksjekapitalen skal være på kr. 50.000,- fordelt på 50 aksjer á kr. 1.000,-.
- Aksjekapitalen tegnes mot kontant innbetaling i norske kroner som innbetales etter påkrav fra styret.
- Selskapets navn skal være NAMSOS ASVO A/S. Selskapets adresse skal være Abel Meyers gt. 12, 7800 Namsos i namsos kommune.
- Tegning finner sted umiddelbart i dette møtet.
- Selskapet skal ha de vedtekter som er beskrevet i det fremlagte utkast til vedtekter.
- Omkostningene med registreringen betales av selskapet.

Det ble foretatt tegning slik:

Namsos kommune tegner seg med dette for samtlige 50 aksjer á kr. 1.000,-, tilsammen kr. 50.000,- i overnevnte selskap.

Namsos, 20. mai 1988.

Namsos kommune  
Gunnar Solum  
Ordfører

- 2 -

Ifølge fullmakt konstitueres selskapet slik:

Styreformann: Bjarne Håkon Hanssen, Lilleengget 2, 7800 Namsos.  
Styremedlem: Rådmann Johan H. Heir, Dr. Hummelsv. 14, 7800 Namsos.  
Styremedlem: Tor Ståle Brenne, 7800 Namsos.  
Revisor: Distriktsrevisor Jarle Nordgård, Abel Meyers gt. 12, 7800 Namsos.

Opplest og vedtatt.

Møtet hevet.

Namsos kommune  
Gunnar Solum  
Ordfører

ASVO-plasser. Snåsa kommune sto klar til å ta over disse plassene i en allerede etablert bedrift om Namsos kommune ikke skulle lykkes.

Namsos kommune hadde på det tidspunktet etablert et eget handlingsplanutvalg for tiltak for mennesker med psykisk utviklingshemming. Begrunnelsen for å opprette utvalget var at det på det tidspunktet var vedtatt å legge ned Helsevernet for psykisk utviklingshemmede (HVPU) og ansvar for denne gruppen var vedtatt overført til kommunene. Reformen er kjent under navnet Ansvarsreformen.

Staten hadde gjennom arbeidsmarkedsetaten ansvaret for tilrettelegging av arbeidstilbud til mennesker med psykisk utviklingshemmede som hadde behov for det. Mange andre kommuner hadde på det tidspunktet opprettet egne arbeidssamvirke i offentlig virksomhet (ASVO). Det hadde også over tid vært arbeidet med å få etablert en ASVO-bedrift i Namsos kommune. Når tilbudet om plasser kom, tok utvalget tak i saken og allerede 20. mai ble

stiftelsesdokumentet for etablering av et kommunalt selskap undertegnet på Ordfører Gunnar Solums kontor. Det gikk altså to dager fra møtet med fylkesarbeidskontoret og til stiftelsesdokumentet var et faktum. Samtidig ble selskapets første styre konstituert. Den første styreleder ble daværende leder på Klingenbergheimen Bjarne Håkon Hansen. I tillegg besto styret av daværende rådmann i Namsos kommune Johan H. Heir og Tor Brenne som på det tidspunktet var sosialleder i Namsos kommune.

Inntil han nylig ble helseministrer var Bjarne Håkon Hansen fortsatt ”sjef” for bedriften i kraft av å være arbeids- og inkluderingsminister. Han har også markert seg som arkitekt og pådriver for reformen med etablering av en ny arbeids- og velferdsforvaltning (NAV).

Vedtektene i det nyetablerte selskapet viser

V E D T E K T E R

FOR

NAMSOS ASVO A/S.

§ 1. Selskapets navn er NAMSOS ASVO A/S.

§ 2. Selskapets forretningskontor er Abel Meyers gt. 12, 7800 Namsos i Namsos kommune.

§ 3. Selskapets formål er å drive arbeidssamvirke i offentlig virksomhet.

§ 4. Selskapets aksjekapital er på kr. 50.000,- fordelt på 50 aksjer á kr. 1.000,- fullt innbetalt.

§ 5. Selskapet skal ha et styre på 1 - 5 medlemmer. Har styret færre enn 3 medlemmer, skal det velges minst én varamann til styret. Styret kan meddele prokura.

§ 6. Den ordinære generalforsamling skal behandle:

1. Styrets årsberetning og regnskap.
2. Anvendelse av overskuddet eller dekning av underskuddet i henhold til den fastsatte balanse samt utdeling av utbytte.
3. Valg av styre og revisor.

§ 7. Forøvrig gjelder bestemmelsene i lov om aksjeselskaper av 4/6 1976.

\*\*\*\*\*

Dok. nr. 3946A.

et selskap med minimums aksjekapital (på det tidspunktet kr 50.000,-). Alle aksjene var eid av Namsos kommune. Disse vedtektene er endret opptil flere ganger siden. Bl.a. måtte formuleringen om utbytte endres, da det ikke var (og fortsatt ikke er) anledning til å ta ut utbytte etter regleverket for denne type selskap. På den annen side er ASVO-selskap fritatt fra skatteplikt av overskudd. Dette har vært et viktig prinsipp for arbeidsmarkedsbedrifter av denne typen. Dermed blir all verdiskapingen i bedriften brukt til å utvikle bedriften. Nåværende vedtekter følger i vedlegg.

Handlingsplanutvalget utarbeidet en rapport om saken<sup>1</sup>. Rapporten inneholdt forslag til innstilling til kommunestyret. Rapporten ble skrevet av Bjarne Håkon Hansen og Tor Brenne. Forslaget til innstillingen ble fulgt av daværende rådmann Johan H. Heir og ble av formannskapet vedtatt som innstilling overfor kommunestyret. En meget rask og målrettet kommunal saksbehandling i Namsos kommune (Hovedutvalg for helsevern og sosial omsorg, formannskap og kommunestyre) gjorde etablering av en ASVO-bedrift i Namsos mulig. Namsos ASVO A/S ble etablert som et heleid kommunalt selskap. Noen betegnet det som norgesrekord i rask saksbehandling. Realiseringen var uten tvil godt administrativt og politisk håndverk og resultat av mange gode krefters samspill. Det er allikevel ikke noen tvil om at vi så politikeren Bjarne Håkon Hansen som meget aktiv i beslutningsprosessen, og at han gjennom sin håndtering og engasjement i saken var avgjørende for at saken ble løst så raskt.

## 2.2 Bertil's drøm

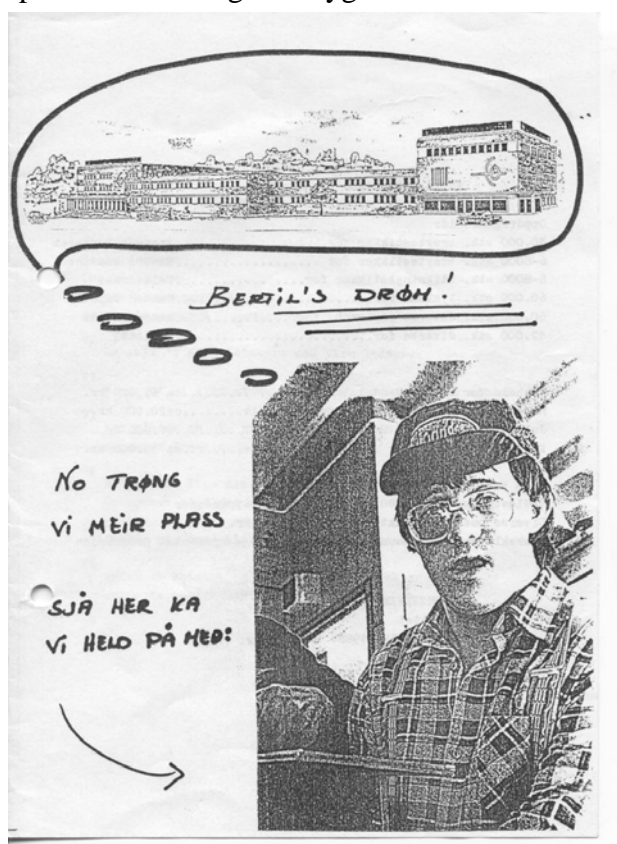
Men det var mange som engasjerte seg i å få etablert en ASVO-bedrift i Namsos. Ikke minst må å ansatte og brukere av treningsverkstedet på Klungenbergheimen trekkes fram. De argumenterte godt og var aktive pådrivere i prosessen. De laget et flygeblad som ble delt ut til kommunestyremedlemmene foran behandlingen av saken om opprettelse av egen ASVO-bedrift i 1988. Flyvebladet gjengis på denne og neste side i utredningen.

Bertil's drøm var konkret.

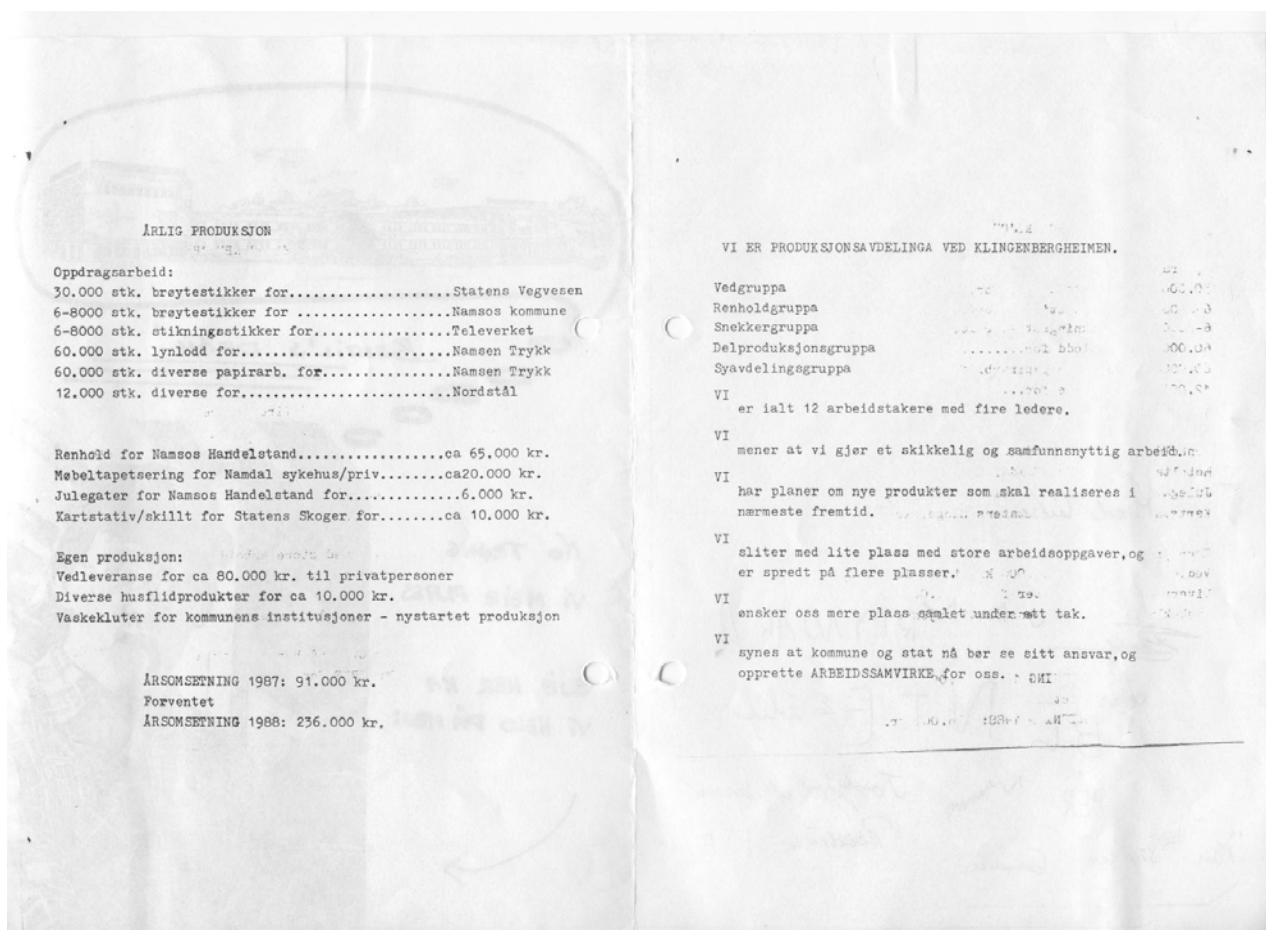
*"No trøng vi meir plass. Sjå her ka vi held på med!"*

sier Bertil Fjær i flygebladet. De presenterte virksomheten og var klar på hva de ønsket. Et utsagn står seg også i dag som en viktig bærebjelke:

***Vi mener vi gjør et  
skikkelig og  
samfunnsnyttig  
arbeid.***



<sup>1</sup> Etablering av et ASVO i Namsos kommune. Handlingsplanutvalget for tiltak for psykisk utviklingshemmede. Namsos, mai 1988



## 2.3 En uortodoks bedrift?

Det var på mange måter en litt uortodoks ASVO-bedrift som ble etablert i Namsos i 1988. Uortodoks i den forstand at den var noe ulik andre ASVO-bedrifter, og i forhold til det som kanskje var oppfattet som retningsgivende på det tidspunktet innad i arbeidsmarkedsetaten. Dette begrunnes bl.a. med:

- Kommunen hadde ikke innarbeidet kostnadene med driftstilskudd til en ASVO-bedrift i sitt langtidsbudsjett. Å få etablert dette uten forutgående behandling eller revisjon av langtidsbudsjettet, var en nøtt. Løsningen ble derfor at det ble etablert en avtale med Nord-Trøndelag fylkeskommune om et tilskudd til driften. Dette dekket deler av kommunens økonomiske forpliktelser helt fram til 1991, da kommunen overtok fullt ut sin del av ansvaret. I 1990 var fordelingen av inntektene slik:
 

○ Egne salgsinntekter	kr. 400.000
○ Tilskudd fra staten	kr. 694.000
○ Tilskudd fra Klingenbergheimen	kr. 535.000
○ Tilskudd fra Namsos kommune	kr. 120.000
Sum	kr. 1.749.000
- Forutsetningen for dette tilskuddet var at aktiviteten ble basert på den aktivitet som Produksjonsgruppa drev på Klingenbergheimen og at alle utviklingshemmede som da

hadde tilbud i denne gruppa, skulle få tilbud i det nyetablerte selskapet. Dermed falt den første brikken på plass for 10 beboere ved Klingenbergheimen i forhold til den forestående Ansvarsreformen.

- Med dette fikk bedriften en gruppe yrkeshemmede<sup>2</sup> som i utgangspunktet hadde behov for noe tettere oppfølging enn det som var arbeidsmarkedsmyndighetenes mal og som ellers var vanlig i sammenlignbare bedrifter i andre kommuner. Malen var tilretteleggere i forholdet 1:5, mens vår bedrift hadde i oppstartsfasen en faktor på 1:2,1. Dette ble godkjent under forutsetning av at nye plasser skulle kunne legges til bedriften uten at antallet tilretteleggere ble økt tilsvarende. At bedriften ble etablert med basis i en bestemt diagnose ble kraftig kritisert av fylkesarbeidskontoret. Bedriften skulle da også relativt raskt starte inntak av yrkeshemmede med andre funksjonshemminger.
- Bedriften tok også over de ansatte fra Klingenbergheimen. Disse beslutningene preger bedriftens grunnfilosofi også i dag, j.fr. tidligere referert brev fra bedriftens første daglige leder Ivar Sævik.
- Bedriften drev det første halve året i Klingenbergheimens lokaler.
- Styrets sammensetning ble kritisert for mangel på næringslivskompetanse.
- Bedriften ble fra 01.01.89 etablert i egne lokaler på Spillum. Det var sterk skepsis fra daværende fylkesarbeidskontor på lokaliseringen. Bl.a. ble det stilt spørsmålstegn med størrelsen på lokalene. Lokalene ble i første omgang kjøpt av Namsos Industribyggeselskap som også er et heleid kommunalt selskap.
- Bedriften hadde fra første dag høye målsetninger om inntjening fra salg av produkter og tjenester. Bedriften la et bedriftsøkonomisk perspektiv på virksomheten også i forhold til salg av tilrettelagte arbeidsplasser til a-etat og kommunen. Dette ble av enkelte oppfattet som kontroversielt på det tidspunktet. I dag er dette en selvfølge for alle.

Selv om det var relativt store forskjeller i synet på bedriften mellom fylkesarbeidskontoret på den ene side og Namsos kommune og bedriften selv på den andre side, anbefalte fylkesarbeidskontoret i brev av 4. juli 1988 til Arbeidsdirektoratet at bedriften allikevel skulle godkjennes. Det er viktig å understreke at bedriften etter hvert har fått et svært godt samarbeid med arbeidsmarkedsmyndigheten og at det i dag ikke er uoverensstemmelse verken med dimensjonering av lokaler, bemanningsfaktor, bedriftsøkonomisk drift eller strategiske målsetninger.

01. juli 1988 ble bedriften etablert med 10 arbeidsplasser for yrkeshemmede og med 4,7 stillinger som tilretteleggere/ledelse. Fylkesarbeidskontoret hadde i 1986 gjort en vurdering av behovet for plasser i Namsos til 15 plasser. Det kommunale utvalget mente at behovet var 20-25 plasser. Utvalget vektla da at Namsos kommune er vertskommune for:

1. Namdal sykehus med et velutviklet behandlingstilbud for langtidsbehandling for pasienter med psykiske lidelser der erfaringen tilsa at mange av disse etablerte seg i sykehuskommunen fremfor hjemkommunen ved utskrivning.

---

<sup>2</sup> Se definisjon på begrepet i innledningen.



2. Olav Duun videregående skole hadde tilbud til yrkeshemmede i spesialklasser, elever som er i en alder der etablering i egen heim var aktuelt den med følge at også elever med annen hjemkommune enn Namsos etablerte seg her.
3. Klingenbergheimen der mange beboere ville velge Namsos kommune som hjemkommune etter nedleggelsen av HVPU.

Bedriften på Spillum har i dag 22 VTA-plasser. Det som kanskje startet litt uortodoks, er på ingen måte uortodoks i dag, dvs. om det ikke oppfattes som uortodoks å ha en viss økonomisk suksess for en arbeidsmarkedsbedrift.

## **2.4 Faglig fundament**

Som nevnt over fikk bedriftens spesielle utgangspunkt også virkning for det faglige fundamentet som har preget bedriften. Ivar Sævik var bedriftens første daglige leder. I forbindelse med bedriftens 10-års jubileum i 1998 skrev Ivar Sævik et hilsningsbrev til bedriften. Brevet gjengis på neste side i denne utredningen.

Brevet fra Ivar Sævik gir et innblikk i starten for bedriften sett fra de ansattes side og det faglige grunnlaget og verdifundamentet som bedriften ble basert på. Han gir også velfortjent ros til entreprenørene i startfasen. Stor grad av engasjement i å utvikle bedriften og følelse av eierskap til bedriftens verdier og grunnlagsfilosofi, har preget bedriften fra dag en. Allikevel er det kanskje Ivar Sævik selv som bør få den største æren for innhold og utvikling av den nye bedriften. Gjennom sin store kreativitet til å forme gode arbeidsplasser med basis i hver enkeltts individuelle behov og sin velutviklede etiske standard i sitt arbeid, la han et avgjørende fundament for det vi i dag ser som MN-Vekst. Mange sammenlignet Ivar Sævik med Reodor Felgen, en sammenligning som hadde åpenbare grunner i hans mange og kreative tekniske løsninger på praktiske problem.

Bedriften vil alltid være noe mer enn en ren produksjonsbedrift. Men bedriften har aldri vært en helse- og sosialinstitusjon. Bedriften har fra første stund forsøkt å vektlegge enkeltindividets behov og potensial. Bedriften er til for å dekke et behov som yrkeshemmede har. Dette skal gjøres innom rammen av et aksjeselskap. Derfor har det ofte vært en utfordring å presentere bedriften. Men i en bedrifts termer baserer virksomheten på to hovedpilarer:

- Tiltaksarrangør for NAV og kommunene
- Vare- og tjenesteproduksjon.

Vi skal presentere dette kort i neste kapittel. ASVL beskriver Vekstbedriftene sin oppgave slik:

*Selv om vi sammen er en av Norges største arbeidsplasser og produserer for mer enn en halv milliard i året, er alt vi lager bare hjelpemidler for vår egentlige oppgave. Vi er ikke etablert for å drive industrivirksomhet. Vi er her for å utvikle mennesker.*

*Vårt viktigste mål er å gi dem som har en kortvarig eller langvarig begrensning i sine jobbvalg muligheter til å leve et aktivt yrkesliv, i stedet for å passiviseres på trygd.*

(Kilde: [www.vekstbedriftene.no](http://www.vekstbedriftene.no))

...

*For meg har det vært en lang vei frem mot etablering av ASVO i 1988.*

*Den 11. november 1964 startet vi med elever overført fra Klæbu sentralinstitusjon, alle fra en helt passiv tilværelse hvor mat og seng var det vesentlige. 32 personer skulle etter hvert forsøkes aktiviseres i et kjellerlokale på Bjørkly. De fleste av klientene hadde en negativ adferd for å oppnå kontakt med omgivelsene.*

*Den gang, som i dag, fant jeg ut at veien **måtte** gå om fysisk aktivitet for at de skulle få en smule tro på seg selv og føle at de hadde en betydning i hverdagen. Deretter kunne man gå over til mer finmotorisk trening, med stadig gjentakelse av aktivitetene for omsider å etablere noe som kan kalles kreativt minne i underbevisstheten. Stadig var glemsel et stort problem hos elevene, slik at vi måtte med få dagers mellomrom gjenta og gjenta teknikkene i de forskjellige arbeidsstasjonene. Hele tiden hadde jeg tro på at treningen ville gi dagene større innhold og verdighet for elevene.*

*Etter hvert som årene gikk, kunne fremgang spores, med lange konsolideringsperioder før et nytt lite trinn videre skjedde, belønnet med en like stor glede for hver en fremgang. Det ble lagt vekt på ganske allsidig aktivitet etter hvert for ikke å "stivne" i rutiner. Jeg minnes mange tunge stunder alene med så mange elever.*

*Men så i 1975 så det hele lysere ut, da sto nemlig et **nytt** aktivitetsbygg ferdig og den første medarbeideren ble ansatt, etterfulgt av to så tre og tilslutt den fjerde medarbeider var et faktum! Arbeidsstua ble nå delt inn i en konvensjonell avdeling hvor mange aktiviteter foregikk systematisk med mange flinke ledere, og en annen avdeling med trening rettet mot mer produksjonsvirkesomhet. Sa ble drivhuset bygget. Der var elever med glede av aktiviteten som et slik hus kan tilby, sammen om dagene med en faglært gartner. Her ble det produsert planter til eget bruk og planter for salg.*

*Etter hvert ble de forskjellige daglige ledere til et samarbeidsteam og alle var med da vi høsten 1988 fikk etablert **Namsos ASVO!** I dette teamet var alle likeverdige med felles ansvar og miljømessig et enestående team. Med stor respekt tenker jeg tilbake på de som etter min avgang som leder, har utviklet Namsos ASVO videre på enestående måte til glede for alle som har sin virksomhet der. Namsos by og Namsos kommune har mye å takke disse menneskene for.*

...

*Hilsen Ivar Sævik*



Utgangspunktet for virksomheten var et institusjonsbasert aktivitetstilbud for utviklingshemmede. I dag er bedriften først og fremst en utviklings- og rehabiliteringsarena der diagnosene varierer i stor grad. I dag finner yrkeshemmede med psykiske, fysiske og sosiale vansker sin naturlige plass.

De faglige og etiske diskusjonene har alltid vært sentrale i bedriften. Ikke dermed sagt at bedriften alltid har valgt rett eller at alle beslutninger tåler like godt tidens tann. Men grunnholdningen har vært der og diskusjonen har vært levende. Kanskje finner vi litt av Ivar Sæviks ånd igjen i bedriftens visjon og strategier:

## **Strategiplan – MN-Vekst AS**

### **Visjon**

- 1. Utvikling, kompetanse og livskvalitet*
- 2. Ved individuell tilrettelegging av arbeidsoppgaver samt opplæring i disse, ønsker MN Vekst å skape arbeidsplasser og utvikling for den enkelte*

### **Formål:**

- MN Vekst har til formål å skape arbeidsplasser til yrkeshemmede som ikke uten videre kan nyttiggjøre seg andre arbeidstilbud. Hovedoppgaven er å utvikle mennesker, noe som gjøres ved å tilrettelegge arbeidsoppgaver og opplæringstilbud for den enkelte.*
- MN-Vekst skal være den naturlige samarbeidspartner for NAV i arbeidet med tiltaksplasser.*
- MN-Vekst skal produsere varer og tjenester for forbruker, næringsliv og det offentlige i regionen til konkurransedyktige priser. Bedriften skal tilby rimelige og sikre leveranser som er tilpasset kundens behov.*

### ***MN Vekst skal være gode på områdene***

*Toleranse*

*Miljø*

*Tilgjengelighet*

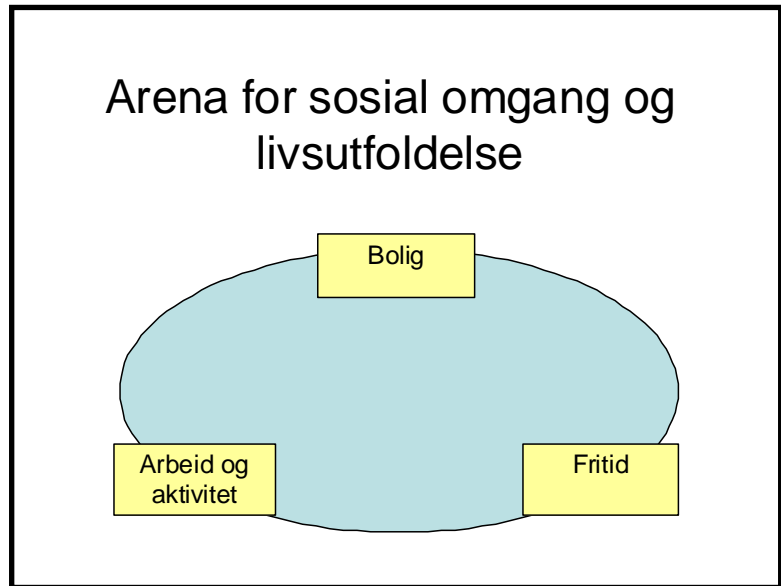
*HMS*

Fokus settes på hvilke muligheter hver enkelt har og ikke hvilke begrensninger hver enkelt har. Dermed vil denne bedriftens arena for utvikling og vekst ha et helt annet utgangspunkt enn for eksempel en behandlingsinstitusjon. Evner og anlegg skal finnes og forsterkes. Slik skal kompetanse utvikles. På mange måter kan den filosofi som ligger til grunn for arbeidet i bedriften sammenlignes med Marte Meo-metoden. Det ligger mye livskvalitet i å få utnytte sine evner i en samfunnsnyttig sammenheng. Bedriften er brukerens arbeids- og aktivitetsarena og begrenses til dette. Arbeid og aktivitet må ses på som et velferdsgode. I bedriftens grunnfilosofi ligger det at aktivitet må sidestilles med arbeid. Arbeid og aktivitet må være en rettighet som er knyttet til den enkelte, uavhengig av sjansene på det åpne arbeidsmarkedet. Det bygger på en forståelse av at det har en egenverdi å være aktiv, og å ha en aktivitet å gå til som et fast holdepunkt i hverdagen også som utgangspunkt for sosialt samspill. Det er betydningsfullt for selvpoppfattelsen å bidra til verdiskapingen i samfunnet. En slik måte å se på arbeid og aktivitet vil kunne ha stor betydning for de med største

hjelpebehov der mange tidligere ble henvist til tilbud knyttet til bolig, dagsentra eller institusjon.

Vi har sett en gradvis utvikling i velferdstilbudet. For utviklingshemmede ga ansvarsreformen dem retten til egne hjem. Psykiatireformen har hatt lignende målsetninger for langtidspasientene. Siden har en fritidsarena utviklet seg tilfredsstillende for store grupper funksjonshemmede. Arbeids- og aktiviseringsarenaen har

fortsatt mange uløste oppgaver og står for tur for å utvikles. Mange har hatt tilbud om arbeid eller aktivitet, men slett ikke alle. Det stilles store forventinger til den nye NAV-reformen. Alle som vil kunne dra nytte av det, bør få mulighet til å etablere en arena for sosial omgang og livsutfoldelse. En arena som for yrkesaktive generelt blir verdsatt svært høyt. NAV-reformen vil være helt avgjørende i dette bildet og blir presentert kort i kapitel 5.





### 3 Produksjonen

Utgangspunktet for virksomheten i MN-Vekst AS og Flatanger Vaskeri AS er todelt. Det er for det første salg av tjenester til NAV og kommunene som tiltaksarrangør for ulike typer tiltak, og for det andre vare- og tjenesteproduksjon som selges i det åpne markedet. Det er et viktig prinsipp at bedriftens vareproduksjon ikke skal konkurrere ut lokalt næringsliv med basis i tilskudd til tiltaksplasser. Tilskuddet skal dekke de ekstra kostnadene som ligger i tilretteleggingen av arbeidsplassene for yrkeshemmede. Bedriften skal holde et normalt konkurransedyktig prisleie.

#### 3.1 Tiltaksarrangør.

Hovedformålet med bedriften er å være tiltaksarrangør med vekt på tilrettelegging av arbeidsplasser for personer med en yrkeshemming. Denne tjenesten selges til staten ved NAV og til kommunen. Utgangspunktet for bedriftens virksomhet var og er VTA-plasser. VTA står for *varig tilrettelagte arbeidsplasser*. Dette tiltaket het tidligere ASVO-plasser. MN-Vekst AS har f.t. 22 godkjente VTA-plasser i Namsos og 10 plasser i Flatanger.

Etter hvert har tjenestespekteret utvidet seg til også å omhandle *Arbeid med Bistand* (AB) fra 1996 og *Arbeidspraksis i skjermet virksomhet* (APS) fra 2003. MN-Vekst AS har f.t. to stillinger knyttet til AB-tiltaket beregnet på en kapasitet på oppfølging av 24 arbeidssøkere. Bedriften er videre godkjent for 10 APS-plasser. Bedriften har mulighet til å bli tildelt 4 nye APS-plasser øremerket et spesielt nystartet prosjekt med ”*Grønt arbeid*”. De ulike tiltakene beskrives på følgende måte i Stortingsmelding nr. 9 (2006-2007) ”*Arbeid, velferd og inkludering.*”

##### 1. VTA

Varig tilrettelagt arbeid tilbyr personer arbeid i skjermet virksomhet tilpasset den enkeltes yrkesevne. Tiltaket kan tilbys av en vekstbedrift eller som enkeltarbeidsplasser i ordinære virksomheter. Målgruppen er personer som har eller i nærmeste framtid ventes å få innvilget uførepensjon, og som har behov for spesiell tilrettelegging og tett oppfølging.

##### 2. AB

Arbeid med bistand skal gi hensiktsmessig og nødvendig bistand med sikte på integrering av yrkeshemmede i det ordinære arbeidsliv. Tiltaket er forbeholdt yrkeshemmede. Det kan bestå av kartlegging, bistand til å finne egnet arbeidsplass, tilrettelegging og oppfølging på arbeidsplassen, opplæring i arbeidsrelaterte og sosiale ferdigheter samt råd og veiledning til arbeidsgiver/tiltaksarrangør. Tiltaket har maksimal varighet på tre år. Deltaker mottar lønn, folketrygdytelser eller skattefrie individstønad. Tiltaksarrangør mottar tilskudd etter en fast sats til dekning av lønn for en tilrettelegger og driftsutgifter knyttet til tjenesten.

##### 3. APS

Arbeidspraksis i skjermet virksomhet tilbys yrkeshemmede og skal gi arbeidstrening med oppfølging fra jobbkonsulent. Tiltaket kan gis i inntil 10 måneder med mulighet for forlengelse i ytterligere 10 måneder. Tiltaket kan gis internt i vekstbedriften eller i ordinær virksomhet med oppfølging fra jobbkonsulent ansatt i MN-Vekst.

I tillegg til disse tiltakene fra NAV's verktøykasse er også MN-Vekst tiltaksarrangør for flere mindre og spesialtilpassede oppgaver.

4. **Psykiatrigruppa.**  
MN-Vekst har siden 2005 vært arrangør av et aktivitetstilbud for mennesker med psykiske lidelser. Det er Namsos kommune som kjøper denne tjenesten av bedriften som en del av psykiatrisatsingen i kommunen. Dette er i utgangspunktet et rent aktivitetstilbud med målsetting om å gi en tilknytning til et arbeidsfellesskap og med oppgaver som er tilrettelagt innom rammen av en vekst-bedrift. Tiltaket har vært vurdert positivt fra alle parter. Flere deltakere har gjennom tiltaket vist stabilitet og arbeidsevne som har gjort dem aktuelle for VTA-plass.
5. **Enkeltarbeidsplasser**  
MN-Vekst legger også til rette for spesielt tilrettelagte enkeltarbeidsplasser etter avtaler med kommunen eller NAV-arbeid. Bedriften viser gjennom disse avtalene at den er fleksibel og imøtekomende overfor den enkelte brukers behov og kommunens behov. Hver enkelts behov er svært ulike. For noen er det rent aktivitetstilbud, for noen varige tilrettelagte arbeidsplasser og for andre er det midlertidige tilbud på vei til andre tiltak eller til det åpne arbeidsmarkedet. Gruppen langtidssykemeldte er en gruppe som nylig har introdusert sine behov overfor bedriften.
6. **Hospitering, læringer, elever og studenter**  
MN-Vekst er også en viktig læringsarena for en rekke personer i avklarings- eller utdanningsløp på ulike nivå. De kommer som hospitanter, som lærling eller i praksis som elever fra videregående skole eller studenter fra høyskolen.
7. **Grønt arbeid**  
Nyeste tilskudd til tiltaksspekteret er pilotprosjektet Grønt arbeid. Prosjektet er initiert av Fylkesmannen i Nord-Trøndelag, men avtalen er gjort mellom fylkes-NAV og bedriften. Til prosjektet er knyttet 4 APS plasser. Prosjektets hovedidé er å utnytte de arbeids- og aktivitetsmuligheter som kan finnes på gårdsbruk i distriktet. Tilbudet skal være et lavterskeltilbud.

Samlet gir dette en aktivitet som i perioder kan sysselsette oppimot 90 personer. Bedriften har f.t. 16 ordinært ansatte fordelt på 13,1 årsverk.

### **3.2 Vare- og tjenesteproduksjonen**

Utgangspunktet for bedriftens vare- og tjenesteproduksjon var som tidligere beskrevet aktiviteten i produksjonsavdelingen ved Klingenbergheimen. Den blir presentert og kvantifisert i flygebladet (se kap 2) fra de ansatte i produksjonsavdelingen ved Klingenbergheimen. Produksjonen var basert på brøyte- og stikningsstikker, vaktmestertjenester, husflids- og tekstilprodukter og ved som de mest sentrale produktene ved oppstarten. Noe av dette er fortsatt med i produktspekteret. Under presenteres vare og tjenesteproduksjonen fordelt på de ulike seksjonene i bedriften.

1. **Tekstilproduksjon**  
Bedriften har hatt tekstilproduksjon fra første stund og varespekteret har vært ulikt over tid. Hovedproduktet nå er transfertrykk på arbeidsklær til bedriftskunder, drakter og treningstøy til idrettslag samt T-skjorter av alle slag. Denne produksjonen har gitt mange gode arbeidsplasser for yrkeshemmede.
2. **Vedproduksjon**  
Dette har vært et kjennemerke for bedriften og har over tid vært en viktig bærebjelke i

produktspeskeret. Mange forbinder bedriften med vedproduksjonen og slagordet "vedproffen" har vært gjort til en realisert målsetting for ansatte i vedproduksjonen. Fra et vedsalg på kr 80.000 i produksjonsgruppa på Klingenbergheimen, omsetter bedriften nå ved for nærmere 1,6 mill kroner. En stor og trofast kundeportefølje er av bedriftens fremste aktiva og pleies nennsomt. Bl.a. gis ekstraservice til eldre og funksjonshemmede ved at veden bæres inn og stables i vedbua til den enkelte.



MN-Vekst - en storprodusent av ved med stor og trofast kundekrets. På bildet tidligere daglig leder Terje Hillestad med deler av vedhaugen. (Foto: Stian Solum NA - 31.12.02)

3. Vaktmestertjenester  
"Grønne oppgaver" og oppgaver som fremmer trivsel fra næringslivet (plenklipping, park- og hagevedlikehold, rydding, "ren by"-prosjekt, sommergatene osv.) har i perioder vært relativt omfattende. Denne aktiviteten er nå mer beskjeden, men har fortsatt utviklingspotensial.
4. Lakk, maling og beis  
Lakkering, beising og maling av treverk er blitt det viktigste produktet de siste årene sett i forhold til inntjeningspotensial og omsetning. Produksjonen startet med en avtale med Van Severen AS om beising av utvendig kledning, men nå utgjør en avtale med Vikan Trelast AS om maling og lakkering av listeverk og foringer hovedvirksomheten. Omsetningen på disse produktene var i 2007 hele 2,6 mill kroner. Produksjonen foregår i 3 linjer der lakkeringslinjen er den mest avanserte bl.a. med UV-tørking. Lakkeringslinjen er den mest industrialiserte produksjonslinjen bedriften har.
5. Kantine og catering  
Yrkeshemmede i bedriften driver sin egen kantine med tilbud om varmmat. Kantinen er et samlingspunkt og et sentralt trivselselement for bedriften. Kjøkkengruppa tar også på seg cateringoppgaver fra bedrifter i nærmiljøet.
6. Vaskeri  
Bedriftens vaskerivirksomhet i Flatanger kommune presenteres i eget kapittel (se kap. 3.3).

I tillegg har bedriften enkeltarbeidsplasser knyttet til kontortjenester, miljø- og aktivitørarbeid og transporttjeneste.



Forside

Å sette sammen et fornuftig produktspekter er en utfordring for en vekst-bedrift. Noen momenter som har vært førende er:

- Bedriften skal finne produkter som det er et marked for. Noen må etterspørre produktet og være villig til å betale den rette prisen. Det betyr at bedriften konkurrerer på kvalitet. At det er yrkeshemmet arbeidskraft som produserer varene betyr ingen ting for kunden i det lange løp. Bedriften ønsker ikke og kan heller ikke basere seg på å appellere til kjøperens sosiale samvittighet når produktene skal selges. Dette vil ikke kunne gi bærekraft over tid. Bedriftens fortrinn er at det kan legges inn tilleggstjenester for kunden i forbindelse med produktet. Dette kan fremme salget. Et eksempel på dette er at ved kan bæres inn i kjelleren eller til vedbua for kunder som er eldre eller funksjonshemmet. Vedlikehold av kundeporteføljen er svært viktig. Fornøyde kunder kommer igjen.
- Produktet skal ha et dekningsbidrag som gir bedriften et positivt resultat. Overskudd er ikke en målsetting i seg selv for selskapet, men overskudd vil bidra til å forbedre arbeidsplassene i et HMS-perspektiv og utvide antallet arbeidsplasser.
- Bedriften har som policy at den ikke skal starte med produksjon som kan forverre konkurransesituasjonen eller i verste fall utkonkurrerer private aktører. Dette var lenge det avgjørende argumentet for ikke å starte med vaskerivirksomhet i Namsos. Først etter at den lokale leverandøren avvirket sin virksomhet, ble ideen om et vaskeri igjen tatt opp og realisert i Flatanger.
- Produksjonen skal helst være såpass fleksibel at den tåler svinginger i produktiviteten. Bedriften må ta hensyn til at arbeidsinnsatsen for enkelte yrkeshemmede vil svinge med svingninger i sykdombildet. Slik sett er vaskeritjenester en utfordring. Der må produksjonen gå uansett og grunnbemanningen må dimensjoneres med basis i dette. Vedproduksjon er på den annen side et produkt som uansett produseres for lager i og med at tørkeprosessen foregår der og denne produksjonen er dermed ikke så avhengig av tilfeldige svinginger i de ansattes produktivitet.
- Produktspekteret skal være sammensatt slik at individuelle behov skal kunne ivaretas i tilretteleggingen av arbeidsoppgaver. Det betyr at produktspekteret må være større enn det som ville vært naturlig i en ordinær bedrift. I denne bedriften er kvaliteten på arbeidsplassen viktigere som produktet i seg selv. Det er lettere å finne gode oppgaver som innebærer et element av kroppsarbeid enn arbeidsoppgaver som ikke innebærer kroppsarbeid. Det ligger i kortene når en lager tilrettelagte arbeidsplasser for yrkeshemmede at kroppsarbeid ikke passer for alle.
- Bruk av ny teknologi er svaret på utfordringen som presenteres i punktet over. Det har vært en utvikling i hva som bedriften oppfatter er mulige oppgaver, hvilke produkter som gir gode arbeidsplasser for yrkeshemmede og forholdet til bruk av tekniske hjelpemidler gjennom de 20 årene bedriften har eksistert. Dette kan eksemplifiseres med at mens Bertil i sin tid bruke buesagen for å produsere sin ved i produksjonsgruppa på Klingenbergheimen, brukes nå en moderne multifunksjonsmaskin. Mest moderne er kanskje den helautomatiske lakkeringslinja som bl.a. bruker UV-stråling i tørkeprosessen. I dag brukes også IT-teknologi med stort hell for å lage arbeidsplasser for bevegelseshemmede.

### 3.3 Etablering av vaskeri i Flatanger kommune

På oppdrag fra Flatanger kommune utredet MN-Vekst AS etablering av en ASVO-bedrift i Flatanger kommune. Utredningen ble ferdigstilt i februar 1998 og ble behandlet i kommunale organer



i Flatanger mars og april samme år. Kommunestyret vedtok utredningens anbefalinger om å kjøpe seg inn i MN-Vekst AS som ledd i å etablere en ASVO-bedrift i Flatanger. Flatanger kommune søkte om og ble tildelt 10 ASVO/VTA-plasser i 1999. Prosessen med etablering av en underavdeling ble igangsatt umiddelbart. Generalforsamlingen i MN-Vekst AS vedtok 18.03.99 å foreta en rettet emisjon<sup>3</sup> mot Flatanger kommune.

01.05.99 startet Liv Unni Fløan opp som avdelingsleder i Flatangeravdelingen. Sommeren 1999 var avtale om overtakelse av Flatanger Vaskeri klar. Vaskeriet var da under avvikling og Flatanger kommune ville ha stått uten kontrakt for vask av tøy fra sin sykeheim om overtakelsen ikke hadde skjedd. Denne overtagelsen ble derfor ønsket velkommen av alle parter. Driftsansvarlig for tidligere Flatanger Vaskeri ble ansatt i MN-Vekst og førte dermed kompetansen videre. Vaskerivirksomheten ble drevet videre i det gamle selskapets eksisterende lokaler i Einvika. I tillegg ble det etablert ved- og palleproduksjon i leide lokaler i Storlavika.

Det gamle vaskeriet tilfredstilte ikke dagens kvalitetskrav. Det ble derfor umiddelbart igangsatt planlegging av nytt vaskeri og i 2002 sto et topp moderne vaskeri klart. Dette ble bygget med basis i en avtale med Namsos kommune om overtakelse av vask fra sykeheim og bo- og servicesentra i kommunen etter at deres leverandør av vaskeritjenester hadde gått konkurs. For at denne avtalen skulle kunne realiseres ble det nødvendig å skille ut vaskeridelen i bedriften i et eget selskap. Flatanger Vaskeri AS ble derfor igjen etablert 21.11.01, men denne gangen med MN-Vekst som eier. Nytt vaskeri sto klart 01.11.02 i Storlavika. Nyvaskeriet på drøye 700 m<sup>2</sup> hadde en prislapp på 7,8 mill kroner inklusive varelager, inventar og utstyr.

To oppslag i NA fra den perioden taler sitt tydelige språk om hvor stor denne hendelsen var sett fra bedriftens side, men også som en betydelig bedriftsetablering og investering sett fra Flatanger kommunes side. Samtidig var det et konkret eksempel på samarbeid mellom kommunene i Midtre Namdal der lillebror Flatanger ble tjenesteyter for storebror Namsos. På mange måter ble etableringen en symbolsak med mange politiske overtoner.

Vaskeriet ble bygget som et moderne barrierevaskeri med en kapasitet på 110 tonn vask pr år. Av dette utgjør vask til de to kommunene ca 70 tonn. Resten av kapasiteten er sakte, men

---

<sup>3</sup> En emisjon er en forhøyelse av aksjekapitalen i et selskap som skjer ved at antallet aksjer utvides. I en rettet emisjon er det kun invitert(e) investor(er) som kan kjøpe de nye aksjene. Det er kun offentlig myndigheter som kan eie aksjer i denne type arbeidsmarkedsbedrifter. Aksjene er ikke omsettbare i vanlig forstand.



sikkert tatt i bruk gjennom kontrakter med private bedrifter innen næringsmiddelindustrien, hotell-/overnattingsbransjen og i de private helsetjenestene. Bedriften driver også utleie av sengetøy og vareklær. Vaskeriet er bygd for mulig kapasitetsutvidelse.

Vaskeriet er kvalitetsgodkjent av NVK som er vaskeribedriftenes kvalitetssikringsorgan. Vaskeriet tilfredsstiller også de meget strenge kravene i kvalitetsforskriften (Statens helsetilsyn IK-1941) til behandling av tøy i helseinstitusjoner. Da er kanskje også bekleddingen til de to ordførerne Snorre Ness og Trond Strøm i forbindelse med den offisielle åpningen (se faksimile fra NA-oppslag 29.11.02 under) både korrekt og mer forståelig.

Etter et par år med underskudd i oppstartfasen, går nå Flatanger Vaskeri AS i balanse. Vaskeriet har fortsatt ledig kapasitet og burde ha en stor kunde til for å sikre egenkapitalrentabilitet på lang sikt. Bedriften omsatte vaskeritjenester for ca 1,5 mill i 2007.



## Kan vaske 110 tonn klær årlig

FLATANGER :

Namsos Asvo holdt både tidsskjema og budsjett – og var i full drift ved Flatanger Vaskeri fra 1. november.

– Vi kjørte en del tester uka før, og fra 1. november kunne vi kjøre for fullt – akkurat som planlagt, sier daglig leder Terje Hillestad ved Namsos Asvo.

Han legger til at de både er fornøyde og stolte av dette.

– Det er relativt sjelden at byggeprosjekter holder seg innenfor oppsatte tids- og økonomirammer. Men vi har jobbet målbevisst og godt, sier Hillestad. Og roser særlig styret i Namsos Asvo for å ha gjort en god jobb.

### Topp moderne

Flatanger Vaskeri AS er et heleid datterselskap av Namsos Asvo. Det nyoppsatte vaskeriet på industriområdet i Storlavika er ifølge Hillestad utstyrt med det beste og mest moderne vaskeriestyr som finnes i markedet.

Totalinvesteringene – inkludert nybygg – er på 7,8 millioner kroner.

– Vi har fått et topp såkalt barrierevaskeri. Det vil si at vi har en «skitten side» – der vi tar imot klærne – og en «ren side» der det rene tøyet behandles. Ventilasjonsanlegget har undertrykk på den skitne sida og overtrykk på den rene sida, slik at det ikke kommer urenheter over i den rene delen ved åpning av dører, forklarer Hillestad. Han legger til at det er bestemte prosedyrer som følger med når en av de ansatte beveger seg over fra skitten til ren side.

– Det har med bekledning, tildekking av fottøy og slikt å gjøre, sier Hillestad, som synes Flatanger Vaskeri er blitt en flott arbeidsplass.

### 12 ansatte

Per i dag er ti såkalte varig tilpassede arbeidsplasser, samt to arbeidsledere, tilknyttet bedriften. Det vil også bli behov for en del faste vikarer framover. Hillestad skryter av arbeidsmiljøet.

– Vi har en veldig flott gjeng i Flatanger, fastslår han.

Avdelingsleder Liv Unni Fløan bekrefter dette. Og legger til at grunnlaget for trivsel er enda større i de nye lokalene.

– Vi har fått kjempefine, gode, lyse og romslige lokaler. Her har vi rett og slett fått det kjempetrivelige og flott, sier Fløan.

### Større kapasitet

Vaskeriet har i dag to store kunder – Namsos og Flatanger kommuner. Til sammen utgjør de to kontraktene en årlig omsetning på om lag 1,2 millioner kroner.

Hillestad forteller at disse oppdragene utgjør en mengde på mellom 65 og 70 tonn årlig. Maskinkapasiteten er imidlertid på hele 110 tonn. Namsos Asvo jobber derfor for å knytte til seg enda flere kunder.

– Vi har allerede vært i kontakt med noen bedrifter. Og så snart vi har funnet den riktige logistikken mellom oppdragene for Namsos og Flatanger, vil vi intensivere jobben opp mot det private næringslivet, sier Hillestad.



Ann Helen Høstland fra venstre Ivar Sandmo og Liv Unni Fløan legger sammen håndklær.

Kilde: NA 07.11.02

# NA

## Kulørt vaskeriåpning

FLATANGER :

Nybygget til Flatanger Vaskeri er det mest positive som har skjedd siden oppdrettsnæringa kom til kommunen, mener flatangerordfører Trond Strøm.

### Av Lars Øvereng

Sammen med ordførerkollega Snorre Ness i Namsos sto Strøm for den offisielle åpninga av nyvaskeriet i Storlavika i går. Det topp moderne vaskeriet har en prislapp på 7,8 millioner kroner – en investering det står respekt av i «flatangersk» sammenheng.

– Vi har møtt en del skjær i sjøen undervegs, men takket være en meget god jobb av alle parter – ikke minst Namsos kommune – er nyvaskeriet endelig på plass, sa Strøm.

### Kommunesamarbeid

Styreformann i moderselskapet Namsos Asvo, Tor Brenne, berømmer på sin side begge kommunene for innsatsen. Under åpninga sa Brenne at nyetableringa også har en politisk dimensjon. Ofte havner nyetableringer på de største stedene, men denne gangen skjedde det motsatte.

– Dessuten er nyvaskeriet et konkret resultat av samarbeid mellom to kommuner, sa han. Styreformannen la til at prosjektrengskapet ennå ikke er sluttført, men at det mest sannsynlig vil gå i null.

– Et kjempeløft for alle parter. Ikke minst med tanke på at bygget kom på plass til avtalt tid – og til avtalt pris. Det er ikke ofte slikt skjer, sa Snorre Ness, som i likhet med kollega Trond Strøm trakk fram daglig leder Terje Hillestad ved Namsos Asvo som en viktig medspiller i forkant av nyetableringa.

### Mulighet for utvidelse

Flatanger Vaskeri har i dag to store kunder; Namsos og Flatanger kommuner. Men selv om disse kontraktene utgjør mellom 65 og 70 tonn skittentøyvask i året, er kapasiteten nesten det dobbelte.

– Med de maskinene vi har nå, kan vi vaske opptil 110 tonn klær i året. I tillegg er bygget satt opp slik at vi enkelt kan montere flere maskiner, og dermed øke kvantumet ytterligere, sier Hillestad. Han legger til at aktuelle kunder – foruten de to eierkommunene – er aktører innen næringsmiddelindustrien.

– Det viktigste for oss er å opprettholde de 12 arbeidsplassene, tilføyer styreleder Tor Brenne.



*Ordførerne Snorre Ness til venstre og Trond Strøm i henholdsvis Namsos og Flatanger foretok i går den offisielle åpninga av nybygget til Flatanger vaskeri i Storlavika ved å sette på en klesvask. Skal jeg trykke her spurte en tydelig vaskevart namsosordfører.*

Kilde: NA 29.11.02

### **3.4 Dagens MN-Vekst AS**

Bedriften eies nå av Namsos kommune med 71 aksjer og Flatanger kommune med 29 aksjer med en samlet aksjekapital på kr. 100.000. Det er ordførerne i de to eierkommunene som utgjør generalforsamlingen. MN-Vekst AS eier i sin tur Flatanger Vaskeri AS. Her er aksjekapitalen på til sammen kr. 700.000. Begge selskapene ledes av det samme styret. De to ordførerne er også generalforsamling for Flatanger Vaskeri AS.

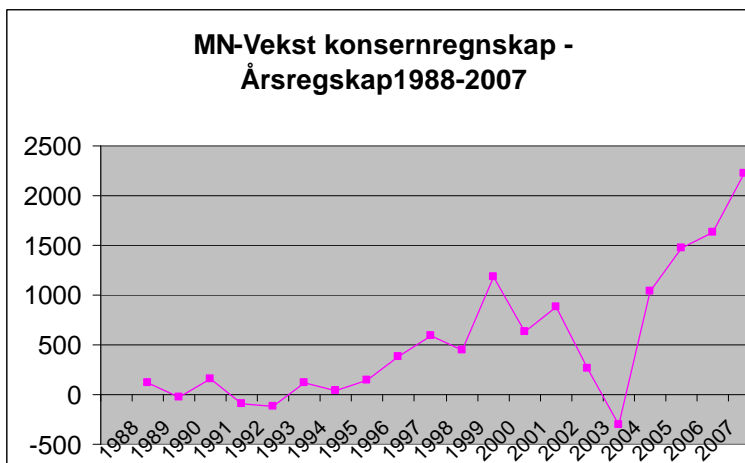


## 4 Økonomiske analyser

I dette kapitlet vil bedriftens økonomiske utvikling og situasjon presenteres, fra starten i 1988 til siste avlagte regnskap 2007. gjennom økonomiske analyser kan vi få en oversikt over nøkkeltall og hvordan egenkapitalen forrenter seg. I vanlige bedrifter vil dette danne grunnlag for verdifastsettelse av aksjer og som grunnlag for utbytte. I og med at Vekst-bedriftene ikke er skattepliktige og heller ikke har anledning til å utbetale utbytte, vil analysene her være mer av intern verdi. Allikevel er de viktige for at eierne skal få et godt innblikk i den økonomiske situasjonen i bedriften.

Regnskapet for 2007 viser at selskapet er likvid og solvent. Bedriften har svært god likviditetsgrad og egenkapitalandel. Bedriften har etter at regnskapet ble overført fra kommunale regler til regnskapsbestemmelsene for aksjeselskaper ikke hatt behov for likviditetslån.

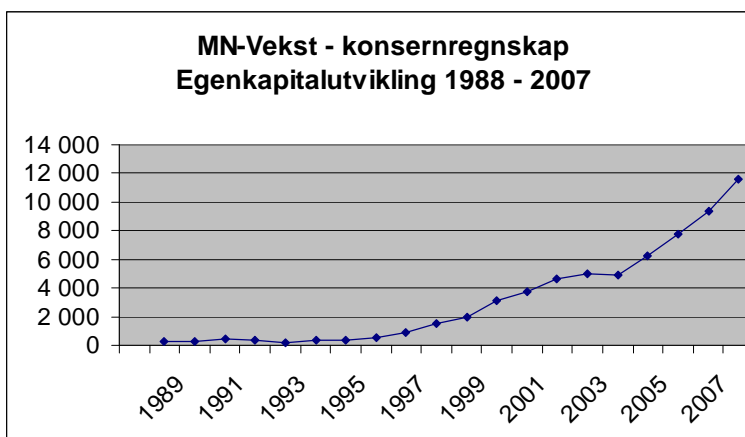
Figur 1 viser årsregnskapet for konsernet (MN-Vekst AS og Flatanger Vaskeri AS). Det er å bemerke til oversikten at selskapet de første årene fulgte kommunale regnskapsregler der bl.a. alle investeringer ble avskrevet på ett år. Dette gir et svært skjevt bilde av resultatet. Resultatet vil bli langt mer svingende og det spesielt i en oppstartfase der store investeringer må gjøres. Den



Figur 1: MN-Vekst konsernregnskap

store nedgangen i 2004 skyldes at etableringen av et eget nytt vaskeri i Flatanger ble svært utslagsgivende både for totalregnskapet i de to bedriftene og for morselskapet i og med at aksjene i datterselskapet måtte skrives ned og ny aksjekapital måtte stilles til disposisjon.

Figur 2 viser egenkapitalsituasjonen i bedriften. Bedriftene har ved utgangen av 2007 en egenkapital på nærmere 12 mill. kr. Det er et viktig poeng her at denne egenkapitalen ikke er aksjekapital som i morselskapet er kun 100.000,-, men at egenkapitalen er skapt av den verdiskapingen som hovedsakelig yrkeshemmede har skapt.

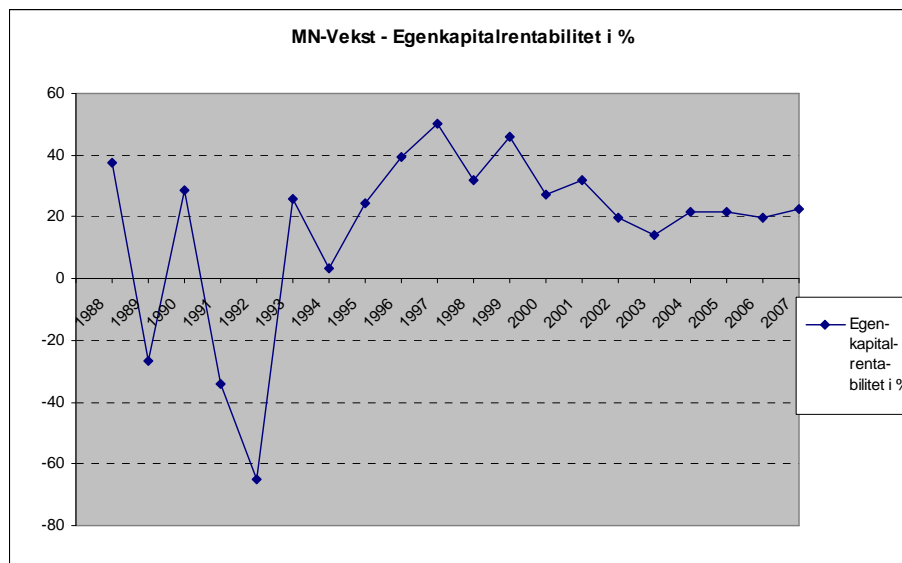


Figur 2: MN-Vekst - egenkapitalutvikling

Sammen viser disse figurene at

MN-Vekst AS nå fremstår som en svært solid bedrift. Egenkapitalen er i all hovedsak knyttet til morbedriften MN-Vekst AS.

Figur 3 viser egenkapitalrentabiliteten i MN-Vekst. Som alle bedrifter vil egenkapitalrentabiliteten svinge mye i oppstartsfasen. Vi ser imidlertid at den i de siste årene har stabilisert seg rundt 20 %. Egenkapitalrentabilitet kan

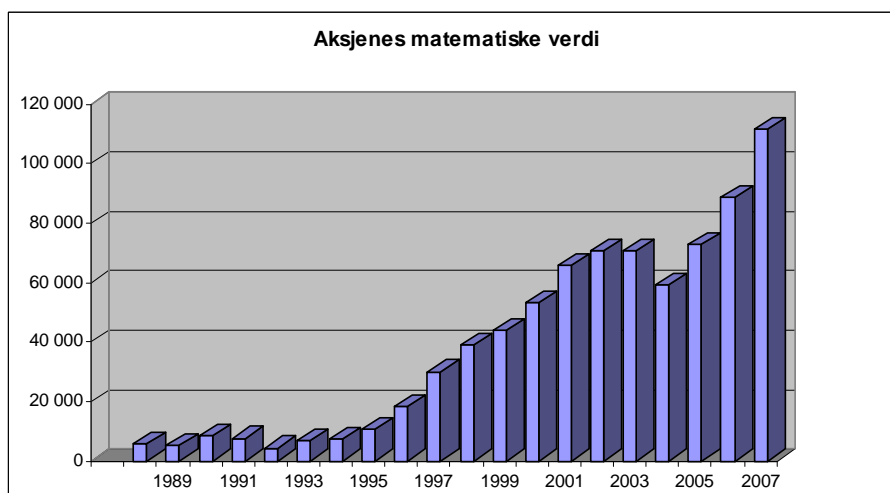


sammenlignes med renter på innskudd i

Figur 3: Egenkapitalrentabilitet

en bank. En 20 % avkastning av sparepengene er ren utopi selv i perioder med høyt rentenivå. Derfor må egenkapitalrentabiliteten i bedriften betraktes som meget bra tatt i betraktning hvilken type bedrift dette er. Bedriften har ikke bunnlinje som eneste målsetting. Det betales ikke ut utbytte fra bedriften og all overskudd legges til egenkapitalen og brukes til å utvikle bedriften. Å utvikle gode arbeidsplasser for yrkeshemmede er hovedmålet. Bedriften har med egenkapitalsituasjonen også et svært godt utgangspunkt for å utvikle bedriften i fremtiden.

Aksjenes verdi er i utgangspunktet mer å betrakte som en kuriositet i og med at de ikke er salgbar og de ikke er grunnlag for skatteberedning av formue for eierne. Allikevel kan det være med på å gi et bilde på den merverdi som er skapt i en bedrift som baserer seg på yrkeshemmedes arbeidsevne. I figur 4 er



det gjort en beregning av aksjenes tekniske verdi

Figur 4: Aksjenes matematiske verdi

og figuren viser hvordan denne er utviklet seg i de siste 20 år. En aksje som er pålydende 100 kroner har nå en teknisk verdi på ca. kr. 115.000. Aksjenes tekniske verdi spilte en rolle i forbindelse med at bedriften foretok en rettet emisjon mot Flatanger kommune i 1999. Grunnlaget for aksjekjøpet og kapitalinnspøytingen i bedriften var nettopp aksjenes tekniske

verdi. Analysen vil kunne få ny aktualitet nå når det er aktuelt med en ny rettet emisjon mot Namdalseid kommune og også en gang i framtiden Fosnes kommune.





## 5 Velkommen heim eller starten på å forme framtiden.

**NA**

(Kilde: NA 09.05.07)



Foto BJØRN TORE NESS TRIVELIG MØTE: Denne gjengen var kolleger da Namsos Asvo hadde sin oppstart for mange år siden. I går fikk de et trivelig møte med statsråden. Fra venstre: daglig leder Terje Hillestad, Gunhild Tronslien, Ole Johan Wangsmo, Frode Hegle, Elisabeth Opdahl og statsråd Bjarne Håkon Hanssen. FOTO: BJØRN TORE NESS

### Velkommen heim!

Det ble et hjertevarmt møte da statsråd Bjarne Håkon Hanssen (44) besøkte sine gamle kolleger på Midtre Namdal Vekst.

Av MARI VALEN HØIHJELLE 74 21 21 38 mari.valen.hoihjelle@namdalsavisa.no

NAMSOS: - Velkommen heim, Bjarne Håkon! smiler Terje Hillestad.

Daglig leder ved vekstbedriften Midtre Namdal Vekst ønsket arbeids- og inkluderingsministeren velkommen i lokalene på Spillumstranda i går ettermiddag.

#### Trivelig med kjentfolk

Etter invitasjon fra Namsos kommune og Midtre Namdal Vekst troppet statsråden opp - smørblid som alltid - for å hilse på gamle og kjære kolleger. Bjarne Håkon Hanssen var med på å stifte vekstbedriften for 19 år siden, som da het Namsos Asvo.

- Trivelig å sjå dæ igjen, Elisabeth! Har du det bra? ståler statsråden og gir Elisabeth Opdahl en stor klem. Bjarne Håkon Hanssen var lenge bestyrer på HVPU Klungenbergheimen. I 1988 ble arbeidsstua omgjort til Asvo-bedrift og året etter flyttet vekstbedriften til dagens lokaler på Spillum.

Helt fram til i 1995 var Hanssen styreleder på Namsos Asvo. I går fikk han et trivelig møte med tidligere kolleger.

- Det er veldig artig å se at bedriften har utviklet seg mye siden sist, sier han.

Statsråden betegner Midtre Namdal Vekst som sitt hjerte barn og er stolt over at bedriften har synliggjort at mennesker med en annen type arbeidskapasitet også har noe verdifullt å bidra med.

#### - Som å komme «heim»

- Jeg synes det er bra at bedriften ikke har isolert seg, men er utadvendt og synlig. Brukerne er stadig på oppdrag i byen, og har blitt en del av det pulserende bymiljøet, sier Hanssen.

Da Hanssen i oktober 2005 ble statsråd, ble han igjen sjef for Midtre Namdal Vekst - siden alle vekstbedrifter er samlet under hans departement.

- For meg er det litt som å komme «heim». Kjempeartig å møte gamle kjente!

Rundt 20 personer var tilstede under den uformelle middagen. Representanter fra Midtre Namdal Vekst, eierkommunene Namsos og Flatanger og samarbeidspartneren NAV fikk en litt annerledes tirsdagskveld.

Under og etter middagen ble det gjort plass for både mimring og framtidsplaner.

- Vi ser fram til å diskutere Midtre Namdal Veksts rolle i NAV-reformen. For oss er dette et stort og hyggelig besøk. Det er fint å være på fornavn med Bjarne Håkon, ler styreleder Tor Brenne i Midtre Namdal Vekst.

## 5.1 NAV-reformen

Vi startet denne reise i MN-Vekst sin historie med Bjarne Håkon Hansens rolle i etableringen av bedriften. Det var derfor spesielt stas når arbeids- og inkluderingsminister Bjarne Håkon Hansen kom på besøk i bedriften i mai 2007. Begivenheten ble behørig dekket av mediene. Det vises til NA's oppslag over.

Men anledningen til at Bjarne Håkon ble invitert tilbake på besøk til den bedriften han selv var med på å starte, var ikke primært for snakke om gamle dager. Bakgrunnen var NAV-reformen og de muligheter og utfordringer som ligger i denne for en vekstbedrift.

Hvilken betydning vil NAV-reformen få for MN-Vekst? Vanskelig spørsmål fordi det ligger et element av spådomskunst i spørsmålet. Men allikevel helt nødvendig å forsøke å finne i det minste del svar på fordi fremtiden for bedriften i så stor grad ligger i om den er i stand til å tilpasse seg den nye tid. Det grunnleggende spørsmålet blir om reformen kun er en forvaltningsreform eller om det ligger sosialpolitiske målsetninger i reformen som vil få betydning for de mennesker som bedriften er satt til å tjene.

*Mennesker er vår viktigste kilde til verdiskaping. I dag er det mangel på arbeidskraft på en rekke samfunnsområder. Vi jobber derfor for et mer inkluderende arbeidsliv, med plass til ulike mennesker. Arbeids- og inkluderingsminister Bjarne Håkon Hansen i boka "Arbeidsglede" – ASVL (2007).*

Mange vil hevde at NAV-reformen gjennomføres kun for å spare penger og for å imøtekomme arbeidsmarkedets behov for arbeidskraft. Eller er den også en sosialpolitisk reform som har kvalitative mål til beste for brukerne av NAV's tjenester? Forarbeidene til reformen og måten den presenteres av politikerne gjør at NAV-reformen utvilsomt framstår som en sosialpolitisk reform – en reform som skal utvikle og forbedre velferdssamfunnet. Arbeids- og inkluderingsminister Bjarne Håkon Hansen vektlegger da også arbeids- og aktivitetslinja i reformen og de kvalitative forbedringene spesielt rettet inn mot de med de største bistandsbehovene når han presenterer reformen.

Mange forskere mener at offentlige reformer de siste årene kun har vært motivert av effektivitet og det å spare penger. Sykehusreformen og kvalitetsreformen i universitets- og høgskolesektoren er trukket frem som eksempler på dette.

NAV-reformens forarbeider i Stortinget levner ingen tvil om at også denne reformen har klare trekk av en effektivitetslogikk. Det er heller ingen tvil om at høykonjunkturens arbeidsmarked med stor etterspørsel etter arbeidskraft og den urovekkende veksten i antallet uføretrygdete, er sterke argumenter for denne reformen. Likevel har reformen klare målsettinger om sosialpolitisk motiverte forbedringer for den enkelte bruker. Å slå sammen trygdekontoret, a-etat og deler av den kommunale sosialtjenesten er et av hovedvirkemidlene for å få til kvalitetsforbedringene.

Brukere skal ikke lengre bli kasteballer, men møte en koordinert og brukerorientert tjeneste. Nye brukerrettede tiltak skal iverksettes. Mer effektiv administrasjonen og tilrettelagt selvhjelp til de med minst behov for bistand, skal tilgodese brukere med de største behovene. Brukere med utviklingshemming, psykiske lidelser og rusmiddelmissbruk skal prioriteres. Sosialhjelpmottakere og innvandre med svake språkkunnskaper og liten formalutdanning skal få et mer målrettet, langsiktig, individuelt tilpasset og koordinert tilbud. I dette bildet har Vekst-bedriftene en viktig rolle å fylle. Det betinger at Vekst-bedriftene tilpasser seg de nye

krav som stilles til tiltaksarrangørene. Økt fleksibilitet og individrettet fokus er en nøkkelfaktor.

Reformen vektlegger at alle har rettigheter og plikter som samfunnsborgere og en revitalisering av arbeidslinja står sentralt. Velferdskontrakt skal skrives med den enkelte bruker. Arbeid og aktivitet presenteres i reformen som en rettighet som er knyttet til den enkelte, uavhengig av sjansene på det åpne arbeidsmarkedet. Det bygger på en forståelse av at det har en egenverdi å være aktiv, og å ha en aktivitet å gå til som et fast holdepunkt i hverdagen også som utgangspunkt for sosialt samspill. Det er betydningsfullt for selvpoppfattelsen å bidra til verdiskapingen i samfunnet. Et slikt syn på verdien av arbeid og aktivitet som et fast holdepunkt i tilværelsen stemmer svært godt med det verdigrunnlaget som MN-Vekst AS har hatt fra starten for 20 år siden.

En forskyving fra en effektivitetsforståelse av arbeid mot en rettighetsforståelse av arbeid og aktivitet gir reformen et viktig sosialpolitisk element. Dette er en effekt som ikke gir umiddelbar samfunnsøkonomisk gevinst eller som på kort sikt vil kunne avleses i en arbeidsmarkedsstatistikk. Rettighetsforståelsen vil være betydningsfull for de med størst bistandsbehov og som har lengst vei til det ordinære arbeidsmarked. Da fremstår det litt underlig at de virkemidlene som blir presentert inneholder så lite konkret overfor de som kun har aktivitet som mål og som aldri vil bli habiliteret eller rehabilitert til det ordinære arbeidsmarkedet. Vekstbedriftene må påta seg rollen som tilrettelegger for aktivitet og være en garantist for at også de med de største bistandsbehovene får sine rettmessige tilbud.

## **5.2 Framtida er lysegrønn?**

MN-Vekst AS har bygget seg et solid økonomisk og faglig fundament i løpet av de 20 årene bedriften har eksistert. Dersom dette fundamentet bevares og videreutvikles vil MN-Vekst fortsatt kunne oppleve å fylle en viktig rolle for mennesker med behov for tilrettelagt arbeids- og aktivitetstilbud.

Kåre Aalberg ble ansatt som ny leder fra 01.01.08 for å bringe bedriften videre inn i den nye tid. Det arbeides for tiden med en rekke utviklingsstrategier. Visjoner og strategier for fremtiden for MN-Vekst AS kan innholde følgende elementer:



Kåre Aalberg – daglig leder for MN-Vekst fra 01.01.08. (FoTo: Adresseavisen)

1. MN-Vekst AS skal ha mennesket i sentrum og lage gode tilrettelagte arbeidsplasser for yrkeshemmede.
2. Basis for produksjonen i MN-Vekst AS er fornøyde kunder.
3. MN-Vekst AS må arbeide for å beholde posisjonen som en betydelig underleverandør av lakkering, beising og maling av treverk for trevareindustri og entreprenører.
4. MN-Vekst AS som tiltaksarrangør for nye tiltaksplasser. MN-Vekst AS har mulighet for å utvikle spekteret at tiltaksplasser til også å omfatte nye grupper og utvikle tiltaksplasser

med nye typer oppgaver og på nye arenaer.

5. MN-Vekst AS som kompetansesenter for avklaring, tilrettelegging og oppfølging av brukere med arbeids- og aktivitetsbehov.
6. MN-Vekst AS som regional aktør og vekstbedrift for Namdalseid og Fosnes kommuner i tillegg til for Namsos og Flatanger kommuner.
7. MN-Vekst AS som miljøbedrift. Driften startet med produksjon av bioenergi (ved). Videreutvikling av produktspekteret og kompetansen vil bli sentralt. Det er aktuelt å installere flisbrenner som energikilde i anleggene både på Spillum og i Storlavika og på basis av dette starte produksjon og distribusjon av flis.
8. Delta i fagutvikling gjennom utviklingsprosjektet "Kulturarbeidsplasser."
9. Moderne lokaler med muligheter for vekst både for den enkelte og for bedriften må utvikles.

Å virkeliggjøre visjoner og strategier krever langsiktig, metodisk og tålmodig jobbing. Grunnlaget for videre suksess er allerede lagt.

## 6 Milepæler

### Milepæler i historien til MN-Vekst A/S:

20.05.88	Stiftelsesdokumentet ble undertegnet. Styret konstitueres med Bjarne Håkon Hansen som styreleder.
01.07.88	Namsos ASVO A/S starter opp i midlertidige lokaler på Klingenbergheimen og med 10 ASVO-plasser (senere skiftet navn til VTA-plasser) og 4,7 ansatte. Daglig leder i bedriften var Ivar Sævik.
01.01.89	Namsos ASVO A/S flytter inn i egne lokaler på Spillum
16.10.91	Ny daglig leder i bedriften blir Terje Hillestad
01.01.92	Bedriften blir godkjent for 15 ASVO-plasser
01.02.96	Bedriften skriver under avtale med arbeidsmarkedsetaten om å være tiltaksarrangør for Arbeid med Bistand
05.02.96	Tor Brenne utnevnes som ny styreformann
01.04.96	Bedriften blir godkjent for 19 plasser
24.10.96	Det vedtas å satse på lakkering, beising og maling av kledning, listverk og paneler.
15.12.96	Namsos ASVO A/S kjøper industribygget av Namsos Industribyggeselskap A/S og blir herre i eget hus.
01.01.99	Bedriften har tatt i bruk hele arealet i bygget med at rehabilitering av kontorareal er ferdig og tatt i bruk.
08.03.99	Flatanger formannskap vedtar å kjøpe 20 aksjer i Namsos ASVO A/S i en rettet emisjon. Dermed er grunnlaget lagt for etablering av en underavdeling i Flatanger kommune, med 10 plasser.
01.07.99	Namsos ASVO A/S tar over Flatanger Vaskeri A/S og tilhørende kontrakt med Flatanger kommune om vask av tøy fra kommunens helseinstitusjon.
21.11.01	Namsos ASVO A/S stifter Flatanger Vaskeri A/S som et heleid datterselskap
21.11.01	Ny automatisk lakkeringslinje klar for bruk.
24.04.02	Bedriften blir medlem i arbeidsgiverorganisasjonen ASVL.
01.11.02	Offisiell åpning av nyvaskeriet i Storlavika. Vaskeriavtale med Namsos kommunes helseinstitusjoner iverksettes.
22.09.03	Namsos ASVO A/S godkjennes som tiltaksarrangør for APS-tiltak, og blir tildelt 10 plasser.
03.06.04	Namsos ASVO A/S skifter navn til MN-Vekst A/S.
01.05.05	Dagtilbud for mennesker med psykiske lidelser iverksettes etter avtale med Namsos kommune og som en del av kommunens opptrappingsplan.
13.09.05	MN-Vekst vedtar medlemskap i Kompetanseringen Namdal og å dele trainee med Prebio og NTS.
01.01.06	Antallet VTA-plasser økes fra 19 til 23.
01.01.08	Kåre Aalberg tar over som ny daglig leder
01.07.08	MN-Vekst er 20 år



## 7 Hva skrev pressen om jubileet



Foto Bjørn Tore Ness KOST OG SPADE: - Det startet med kost og spade, forteller arbeidsleder Frode Hegle (til venstre) og Sturla Opdahl som begge var med for 20 år siden. Gatefeier Ole Tangen har tatt bildet som illustrerer hans arbeidsplass.

### Ei SUKSESS- HISTORIE

Av HANS KRISTIAN HANSEN 74 21 21 33 hans.kristian.hansen@namdalsavisa.no BJØRN TORE NESS foto bjorn.tore.ness@namdalsavisa.no

**Som Namsos Asvo startet det med rydding og strøing av Namsos-gatene i 1988. I dag er Midtre Namdal Vekst (MN-Vekst) en produksjonsbedrift som omsetter for 11-12 millioner kroner i året.**

NAMSOS: Tar vi med Flatanger Vaskeri, som også er med i konsernet, kan ytterligere tre millioner legges til. Overskuddet, som i fjor kom opp i rundt 2,3 millioner kroner totalt, legges til egenkapitalen og brukes til å utvikle bedriften. Men som det påpekes i jubileumsberetninga - bedriften har ikke bunnlinja i regnskapet som eneste mål. Å utvikle gode arbeidsplasser for yrkeshemmede er hovedmålet. I starten var Namsos Asvo et tilbud for ti beboere på tidligere Klingenbergheimen. Etter at selskapet var stiftet i mai 1988, måtte man finne oppgaver.

#### Ryddejobb

Å holde Namsos-gatene ryddige kunne kanskje være en slik oppgave, mente noen. Og en «kampanje» ble startet - «Hold byen ren». Sturla Opdahl var i likhet med Frode Hegle med i starten, og sistnevnte er fortsatt å finne på bedriften som arbeidsleder. - Det ble tatt kontakt med handelsstandsforeninga i byen, og jeg og Frode stilte på et møte for å fortelle om planene. Men det ble ikke noe av det da, forteller Sturla Opdahl. Han er nå pensjonist, men fant det naturlig å stikke innom da MN-Vekst hadde åpen dag i går. Selv om møtet ikke resulterte i noe, ga man ikke opp. - Vi fant ut at vi skulle gå til hver enkelt forretning og spørre om de var interessert i tilbudet. For 30 kroner året per meter skulle de få daglig renhold og på vinteren også strøing, fortsetter Opdahl.

Bokhandler Bjørn Torgersen syntes tilbudet var godt og var den første som inngikk avtale med Namsos Asvo om rydding og renhold. Antall abonnenter økte, men alle var ikke like interessert.

- Vi stengte strøvogna forbi dem som ikke var med på ordninga, minnes Opdahl. - Etter hvert var hele byen med, legger han til. I dag er ikke gaterenhold en oppgave for ansatte i MN-Vekst.

#### Fortsatt kunder

- Men vi har fortsatt renholdet rundt en del større bygg, for eksempel Amfisenteret, Rema Vika og Moelven Van Severen, opplyser Frode Hegle som blir med NA på en omvisningsrunde i produksjonslokalene på Spillumstranda. Den første vi treffer, er Tove Skorstad som er i ferd med å strikke «tøvasokker» som er ett av bedriftens produkter. Påtrykking av logoer og merker på arbeids- og treningstøy er et annet. Omkring 250 navn er å finne på kundelista. Einar Enkerud er en av dem som har sin arbeidsplass på denne avdelinga. Det har han hatt i tre år, får vi vite.

- Det er en grei jobb. Jeg trives godt her og er glad for at jeg har fått komme hit. Alternativet ville vært å sitte hjemme uke etter uke, sier Enkerud mens han viser oss hvordan han påfører tall på ei fotballtrøye.

- Jeg må sjekke at det ser pent ut. Hvis det ikke er pent, klager de, legger han smilende til. Også Brit Kjøglum, som har et og et halvt år bak seg på MN-Vekst, gir uttrykk for at hun trives veldig godt på arbeidsplassen sin.



## **Nesten som en familie**

- Her er det fine arbeidsforhold, og fine kolleger - vi er nesten som en familie, sier Kjøglum som er å finne i malings- og lakkeringsverkstedet. Her ble det, ifølge produksjonsleder Bernt Sagnes, kjørt gjennom omkring en million meter ferdig listverk og panel i fjor. UV-lakkeringsverkstedet på MN-Vekst var for øvrig det første i landet. Ved har vært et viktig produkt i nær sagt alle år, og ute på plassen foran bygninga er Jorulf Segtnan i full sving med motorsaga. Segtnan er opprinnelig verdaling, men har bodd i Namsos i 27 år.

- Jeg har jobbet her i til sammen fem-seks år. I februar var det tre år siden jeg begynte på igjen etter en pause.

- Kjempefint arbeid, dette - jeg er vant til slikt arbeid fra før, slår han fast mens han tar seg en liten pause for å snakke med NA. MN-Vekst har nå 22 godkjente VTA-plasser i Namsos og ti i Flatanger. VTA står for varig tilrettelagte arbeidsplasser.

# NA



VEDSJAU: Arbeidskarer i vedhaugen. Fra venstre: Jorulf Segtnan, Håvard Slettahjell og Bjørn Strømhylden.

## Fra vedsalg til mangfold

Av ROLF IVERSEN 74212100 redaksjon@namdalsavisa.no RAGNAR PRESTVIK 74212131 ragnar.prestvik@namdalsavisa.no

### **1. juli 1988 ble Namsos Asvo etablert med utgangspunkt i daværende Klingenbergheimen. Mye er blitt annerledes i løpet av disse 20 åra.**

SPILLUM: Staten ønsket å etablere arbeidsplasser for mennesker med behov for spesielt tilretteleggelse. I oppstarten var det mye sag, øks og ved. I dag er bedriften blitt en mangfoldig virksomhet som omfatter både vedproduksjon, lakkering og beis av listverk og panel, tekstiltrykk, kantinedrift og Flatanger vaskeri AS som er et eget datterselskap. Til sammen har over 90 personer sitt daglige virke i det som i dag er blitt til MN-Vekst AS/Flatanger vaskeri AS.

### **Mimrer om oppstarten**

Sturla Opdahl ble engasjert i en tremåneders kontrakt for å delta i oppstarten. Han kontaktet leder i pensjonistlaget i Namsos, Helga Hammer, for å få hennes hjelp til å markedsføre bedriften. Sammen klekket de ut ideen om et rabattsalg av ved til pensjonister. Med god ved, gode kontakter og gode tilbud om ti prosent rabatt til pensjonister, fikk de fart i omsetninga. Sturla Opdahl ledet an i produksjonen og utkjøringa.

- Dette var et smart grep, og slik sikret vi oss en velvillig kundegruppe, Sturla Opdahl. Helga Hammer - som i dag er 93 år - husker godt oppstarten. Helga kjøpte selv ved og forberedte seg med både twist og kaffe til «guttene» kom med veden. Dette ble godt kjent og det var konkurranse om å delta på disse utkjøringene. I dag er vedproduksjonen blitt stor omsetning. MN Vekst produserer om lag 200 favner ved selv i løpet av ett år, samtidig som de videreselger en tilsvarende mengde ved i småsekk produsert øst for Østersjøen. Bedriften kjøper libjørk til produksjon og skrapptømmer fra Moelven van Severen. Nå har bedriften også tatt inn briketter til salg og utkjøring. Og ikke minst arbeider MN Vekst med å etablere flisbasert oppvarming i egne bygg samtidig som de kan produsere flis både til eget bruk og til salg.

Namsos Asvo flyttet etter ei tid til lokalene til tidligere Romstad snekkeri. I Akslavegen på Spillum holder dagens MN Vekst fortsatt til. Det ble raskt behov for å søke andre arbeidsoppgaver, og da ble det etablert en uteavdeling. Prosjektet Grønn by ble startet, og ideen var at en skulle ta på seg oppdrag for eierne av bygårdene i Namsos sentrum. Namsos Asvo holdt Namsos sentrum rein for søppel på sommeren og snø om vinteren.

### **Tekstil og listverk**

Tekstiler blir påtrykket logoer - både til idrettslag og bedrifter. Kantina sørger for god mat til alle som er ved bedriften. Akkurat mens vi er på besøk, tar en stor gruppe av de ansatte på seg arbeidshansker og tar en innsats for å samle inn søppel på Spillumstranda industriområde. Dette er et oppdrag de har fått fra Spillum næringspark. I produksjonslokalene til «beis og lakk» er produktiviteten høy. Daglig blir mellom 5000 og 10000 meter lister fra Vikan trelast overflatebehandlet. To maskiner går daglig for at dette skal være mulig. I tillegg er Flatanger vaskeri AS en del av virksomheten. Dette er et topp moderne vaskeri som leverer reint tøy til institusjoner og privatkunder i området.

### **Grønt arbeid**

Grønt arbeid er et prosjekt MN-Vekst deltar i sammen med søsterbedriftene i Verran og Inderøy. Dette er tiltaksplasser som etableres på et gårdsbruk og der Vekst-bedriften blir mellomledet mellom Nav og den enkelte gårdbruker. Bedriften deltar også i et prosjekt sammen med Hint, Namsos kommune og Nav der det er søkt om midler til å starte et teaterprosjekt i forlengelsen av det opplegget som har vært drevet i Grotta siste året. Og samtidig vurderes det å utvide MN Vekst til også å omfatte Namdalseid og Fosnes kommune. Daglig leder Kåre Aalberg viser til utviklingsplaner ved MN Vekst.

- Akkurat nå vurderes en utbygging slik at de ansatte kan få skikkelige garderobeforhold, sier Aalberg.



## 8 Vedtekter

Under gjengis gjeldende vedtekter for bedriften.



### Vedtekter for MN-Vekst A/S

- § 1. Selskapets navn er MN-Vekst A/S.
- § 2. Selskapets forretningskontor er Spillum, 7820 Spillum i Namsos kommune.
- § 3. Selskapets formål er å tilrettelegge arbeidsplasser for yrkeshemmede ved å drive arbeidssamvirke i offentlig virksomhet i kommunene Namsos og Flatanger.
- § 4. Selskapets aksjekapital er på kr 100.000,- fordelt på 100 aksjer à kr. 1.000,- fullt innbetalt.
- § 5. Selskapets aksjer eies av Namsos kommune med 71 aksjer og Flatanger kommune med 29 aksjer. Aksjenes omsettelighet er begrenset. Kun Namsos kommune og Flatanger kommune kan erverve aksjer i selskapet.
- § 6. Selskapet skal ha et styre bestående av 5 medlemmer og 3 varamedlemmer. Valgretten til 4 av styremedlemmene og 3 varamedlemmer er lagt til andre enn generalforsamlingen. Det generalforsamlingsvalgte styremedlemmet skal ha angitte egenskaper.

De ansatte velger ett medlem med personlig varamedlem.

Namsos kommune velger 2 styremedlemmer og 1. varamedlem

Flatanger kommune velger ett styremedlem og 2. varamedlem

Det generalforsamlingsvalgte styremedlemmet skal velges fra det lokale næringsliv.

Styret er vedtaksfør når minimum halvparten av medlemmene er til stede. Ved stemmelikhet avgjør styreformannens stemme.

- § 7. Bedriften skal ha en daglig leder. Styret kan meddele prokura.

- § 8. Styret skal oppnevne attføringsutvalg i bedriften. Attføringsutvalget skal behandle saker vedr. de yrkeshemmede i bedriften.
- § 9. Den ordinære generalforsamling skal behandle:
1. Styrets årsberetning og regnskap.
  2. Anvendelse av overskuddet eller dekning av underskudd i henhold til den fastsatte balanse.
  3. Valg av styre og revisor.
  4. Fastsette styrets og revisor godtgjørelse.
- § 10. Arbeidskontoret i Namsos og Fylkesarbeidskontoret i Nord-Trøndelag møter på generalforsamlingen med talerett som rådgiver for aksjeeierne.
- § 11. Selskapet har ikke til formål å skaffe aksjeeierne økonomisk utbytte. Det skal ikke utbetales utbytte til eierne av selskapet. Ev. overskudd skal tilbakeføres selskapets egenkapital.
- § 12. Vedtak om oppløsning skal på forhånd være forelagt de statlige tilskottsinstusjonene til uttalelse. Ved selskapets oppløsning tilfaller likvidasjonsutbyttet aksjeeierne etter aksjelovens bestemmelser, men med plikt for aksjeeierne til å nytte overskuddet til tiltak til beste for yrkeshemmede, i samråd med og etter godkjenning fra den statlige tilskottsinstusjonen Fylkesarbeidskontoret i Nord-Trøndelag.
- § 13. Selskapets aksjer skal ikke være registrert i verdipapirsentralen.
- § 14. Forøvrig gjelder bestemmelser i Lov om aksjeselskaper av 13. juni 1997, nr 44.

Vedtektene er vedtatt i generalforsamling 18.03.99. §§4 og 5 er revidert i generalforsamling 21.05.03. § 1 ble endret i generalforsamling 03.06.04.

Namsos 26.06.04

Tor Brenne  
Styreleder