



ÅRSREGNSKAPET FOR REGNSKAPSÅRET 2022 - GENERELL INFORMASJON

Enheten

Organisasjonsnummer: 971 474 483
Organisasjonsform: Stiftelse
Foretaksnavn: STIFTELSEN FOSSUM-KOLLEKTIVET
Forretningsadresse: Stasjonsgata 30
1820 SPYDEBERG

Regnskapsår

Årsregnskapets periode: 01.01.2022 - 31.12.2022

Konsern

Morselskap i konsern: Nei

Regnskapsregler

Regler for små foretak benyttet: Nei
Benyttet ved utarbeidelsen av årsregnskapet til selskapet: Regnskapslovens alminnelige regler

Årsregnskapet fastsatt av kompetent organ

Bekreftet av representant for selskapet: Mona Spakmo
Dato for fastsettelse av årsregnskapet: 28.03.2023

Grunnlag for avgivelse

År 2022: Årsregnskapet er elektronisk innlevert
År 2021: Tall er hentet fra elektronisk innlevert årsregnskap fra 2022

Det er ikke krav til at årsregnskapet m.v. som sendes til Regnskapsregisteret er undertegnet. Kontrollen på at dette er utført ligger hos revisor/enhetens øverste organ. Sikkerheten ivaretas ved at innsender har rolle/rettighet for innsending av årsregnskapet via Altinn, og ved at det bekreftes at årsregnskapet er fastsatt av kompetent organ.

Brønnøysundregistrene, 27.06.2024



Resultatregnskap

Beløp i: NOK	Note	2022	2021
RESULTATREGNSKAP			
Inntekter			
Salgsinntekt	1	200 216 000	161 969 000
Annen driftsinntekt	1,2	8 428 000	11 579 000
Sum inntekter		208 644 000	173 548 000
Kostnader			
Variabel kostnad		14 463 000	11 097 000
Lønnskostnad	3,4	157 489 000	124 205 000
Avskrivning på varige driftsmidler og immaterielle eiendeler	5	7 608 000	7 370 000
Annen driftskostnad	6	35 067 000	26 532 000
Sum kostnader		214 627 000	169 204 000
Driftsresultat		-5 983 000	4 344 000
Finansinntekter og finanskostnader			
Annen finansinntekt		244 000	68 000
Sum finansinntekter		244 000	68 000
Annen rentekostnad		1 001 000	770 000
Sum finanskostnader		1 001 000	770 000
Netto finans		-757 000	-702 000
Ordinært resultat før skattekostnad		-6 740 000	3 642 000
Ordinært resultat etter skattekostnad		-6 740 000	3 642 000
Årsresultat		-6 740 000	3 642 000
Overføringer og disponeringer			
Overføringer til/fra annen egenkapital		-6 740 000	3 642 000
Sum overføringer og disponeringer		-6 740 000	3 642 000



Balanse

Beløp i: NOK	Note	2022	2021
BALANSE - EIENDELER			
Anleggsmidler			
Immaterielle eiendeler			
Varige driftsmidler			
Tomter, bygninger og annen fast eiendom	5	123 978 000	108 445 000
Maskiner og anlegg		4 458 000	4 223 000
Driftsløsøre, inventar, verktøy, kontormaskiner og lignende		798 000	840 000
Sum varige driftsmidler		129 234 000	113 508 000
Finansielle anleggsmidler			
Investeringer i aksjer og andeler		192 000	135 000
Sum finansielle anleggsmidler		192 000	135 000
Sum anleggsmidler		129 426 000	113 643 000
Omløpsmidler			
Varer			
Varer		21 000	25 000
Sum varer		21 000	25 000
Fordringer			
Kundefordringer	7	25 799 000	4 684 000
Andre fordringer		1 706 000	1 567 000
Sum fordringer		27 505 000	6 251 000
Bankinnskudd, kontanter og lignende			
Bankinnskudd, kontanter og lignende		31 447 000	34 781 000
Sum bankinnskudd, kontanter og lignende		31 447 000	34 781 000
Sum omløpsmidler		58 973 000	41 057 000
SUM EIENDELER		188 399 000	154 700 000

BALANSE - EGENKAPITAL OG GJELD



Balanse

Beløp i: NOK	Note	2022	2021
Egenkapital			
Innskutt egenkapital			
Selskapskapital	8	200 000	200 000
Sum innskutt egenkapital		200 000	200 000
Opptjent egenkapital			
Annen egenkapital	8	104 560 000	111 300 000
Sum opptjent egenkapital		104 560 000	111 300 000
Sum egenkapital		104 760 000	111 500 000
Gjeld			
Langsiktig gjeld			
Pensjonsforpliktelser	4	1 101 000	1 249 000
Sum avsetninger for forpliktelser		1 101 000	1 249 000
Annen langsiktig gjeld			
Gjeld til kredittinstitusjoner	9	37 865 000	15 191 000
Sum annen langsiktig gjeld		37 865 000	15 191 000
Sum langsiktig gjeld		38 966 000	16 440 000
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld		8 024 000	5 664 000
Skyldige offentlige avgifter		13 984 000	9 252 000
Annen kortsiktig gjeld		22 665 000	11 843 000
Sum kortsiktig gjeld		44 673 000	26 759 000
Sum gjeld		83 639 000	43 199 000
SUM EGENKAPITAL OG GJELD		188 399 000	154 699 000



HOUSE OF
CONTROL

Vedlegg 2_Årsberetning 2022.pdf

Signers:

<i>Name/Phone</i>	<i>Method</i>	<i>Date</i>
Brustad, Sylvia Kristin	BANKID	2023-03-29 14:46
Hjermann, Reidar Kvaal	BANKID	2023-03-30 10:16
Remvik, Oddrun	BANKID	2023-03-29 09:59
Hansen, Tore	BANKID_MOBILE	2023-03-29 09:45
Lurås, Hilde	BANKID	2023-03-29 11:42
Antonsen, Lill-Maritha	BANKID	2023-03-30 10:21
Simensen, Malin Solli	BANKID_MOBILE	2023-03-29 10:29
SPAKMO, MONA	BANKID_MOBILE	2023-03-29 09:19

This document package contains:

- Front page (this page)
- The original document(s)
- The electronic signatures. These are not visible in the document, but are electronically integrated.

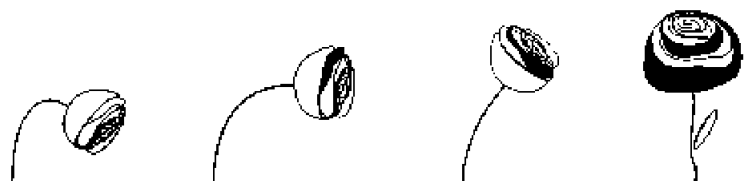


This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the
authenticity of the document.

Document ID:

4ac48b06-3362-409d-8f59-1cb68786530e

THE SIGNED DOCUMENT FOLLOWS ON THE NEXT PAGE >



Fossumkollektivet

ÅRSBERETNING 2022

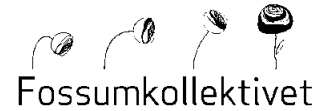
Vedlegg:

- Resultat og balanse
- Noter
- Kontantstrømanalyse

Godkjent av styret 28. mars 2023

Document ID:

4ac48b06-3362-409d-8f59-1cb68786530e

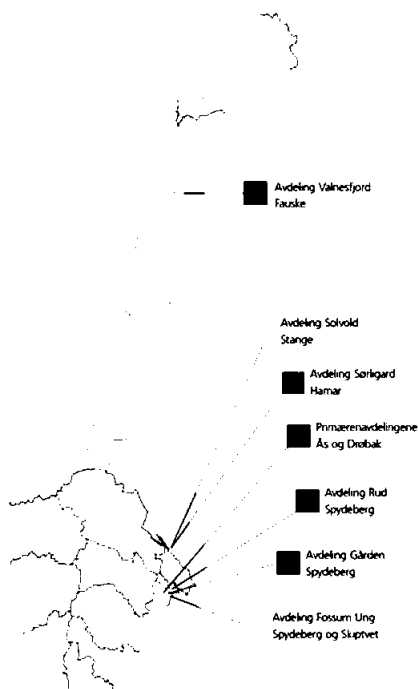


Fossumkollektivet ble etablert i 1983 og er en ideell stiftelse som tilbyr langtids døgnbehandling til unge rusavhengige i alderen 12 – 30 år.

Stiftelsen har mangeårig samarbeid med flere offentlige oppdragsgivere og lang erfaring med behandling av rusavhengige. Behandlingen omfatter rusavhengighet, uansett type, der denne er primærlidelsen. Fossumkollektivet tilbyr samtidig behandling og oppfølging av somatisk problematikk, psykiske lidelser, kognitiv svikt og/eller atferdsmessige utfordringer som volds- og kriminalitetsproblematikk, sosiale utfordringer knyttet til relasjoner, traumebelastninger, lav fungering i egen bolig, samt utfordringer med arbeid/utdanning.

Behandlingsforløpet defineres med utgangspunkt i Pasientforløp for psykisk helse og rus for pasienter innen TSB (Tverrfaglig spesialisert rusbehandling). For barnevernsplasseringer sikres behandlingen definert innenfor rammer av Standardiserte forløp for barnevern.

Overordnet mål for behandling i Fossumkollektivet er at de unge skal bli i stand til å leve et selvstendig og meningsfylt liv - uten avhengighet til rusmidler.

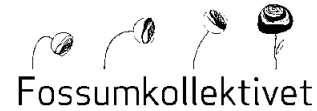


Stiftelsen har avdelinger i Nordland (1), Innlandet (2) og i Viken (5). Avdelingene har ulike størrelse og egenart; noen avdelinger er kjønnsblandede, andre er kjønnsespesifikke, noen har mindre grupper. Fossumskolen er en egen avdeling; her gis undervisningstilbud til flere avdelinger.

Avdeling Fossum Ung ble etablert i 2022 og består av fire enheter. Målgruppen i Fossum Ung er barn og ungdom i alderen 12-18 år som trenger særskilt individuell tilrettelegging i små fellesskap. Ungdommene har utfordringer med rus og samtidig adferd og kognitive og/eller psykiske helseutfordringer.

Fossumkollektivets hovedkontor ligger i Spydeberg i Indre Østfold kommune, Viken fylke. Her er administrasjonen med støttefunksjoner som HR, IKT, lønn, regnskap, kommunikasjon, inntaksteam og fagavdeling.

1



Formål

Stiftelsen skal behandle, rehabilitere og utdanne ungdom og unge voksne med rusproblemer, drive forebyggende arbeid, samt utvikle og gjøre stiftelsens erfaringer tilgjengelig for andre. All annen virksomhet i stiftelsen skal fremme hovedformålet.

Visjon

Visst nytter det! Fossumkollektivet skal være en faglig ledende aktør med et helhetlig behandlingstilbud, og sette faglige og ideologiske standarder for god behandling av unge rusavhengige.

Identitet

Vi tar samfunnsansvar. Vi er en ansvarlig aktør. Alle ansatte tar ansvar for å skape resultater - vi tror at kompetanse, sammen med høyt og ekte engasjement blant medarbeidere, er avgjørende.

Stiftelsen tror på medleverskapet, og har lange tradisjoner og gode erfaringer med dette. Miljøterapeutene hos oss kalles medlevere og turnusen deres innebærer at de jobber og bor på avdelingen én periode, og har fri påfølgende uke. Denne arbeidstidsordningen sikrer kontinuitet, stabilitet og forutsigbarhet for pasientene/ungdommene i langt større grad enn tradisjonelle turnusordninger. Medlevene blir viktige kulturbærere og rollemodeller.

Stiftelsens verdier, menneskesyn og etiske retningslinjer gir Fossumkollektivet en unik identitet. Vi har en felles identitet, men med unike avdelinger som er spesielle hver for seg.

Verdiord

Fossumkollektivets verdigrunnlag beskriver kulturen vår. Verdiene er blitt til gjennom stiftelsens mangeårige historie. Vi vet hvor vi vil, uten å glemme hvor vi kom fra. Det er verdiene våre som driver oss, definerer oss, som er oss.



Fellesskap



Håp

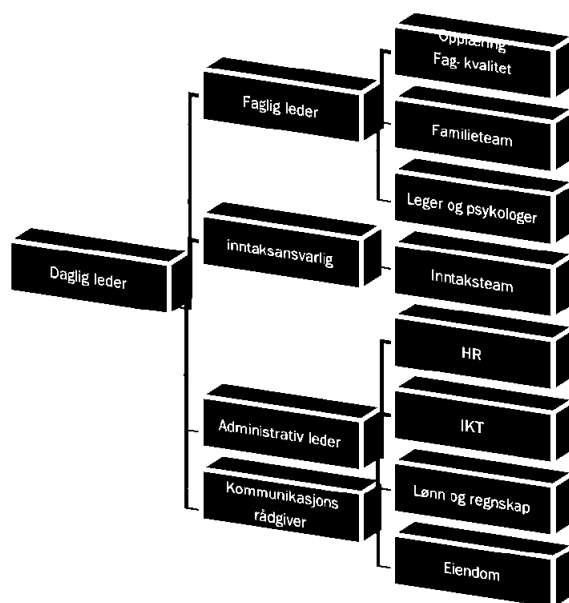


Ekte

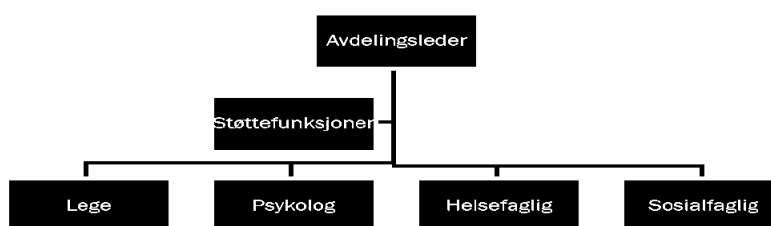
Bevegelse



Organisasjonskart



Alle avdelinger har egen ledelse, egne støttefunksjoner og en tverrfaglig sammensatt ansattgruppe hvor de fleste jobber i medlevertturnus.





Fossumkollektivet har en behandlingsskapitet på nesten 100 plasser. Samlet har stiftelsen rammeavtaler på 91 plasser. I 2022 var det et gjennomsnittlig belegg på 72 plasser.

Bufdir

Fossumkollektivets er godkjent av Bufetat for 46 plasser og har rammeavtale på 36 plasser innen målgruppa atferd/rusmisbruk. 4 av plassene er forbeholdt unge med omfattende tilleggsproblematikk i form av psykiske lidelser. I 2022 ble Fossum Ung etablert med 12 behandlingss plasser fordelt på fire små lokasjoner.



Helse Sør-Øst

Fossumkollektivet har en løpende avtale med Helse Sør-Øst. Den omfatter 30 langtids behandlingss plasser, fordelt på 18 langtids plasser døgntilrettelagt rusavhengighet for ungdom 18-30 år ved avdelingene i Viken, samt 12 langtids døgntilrettelagte plasser for rusproblematikk med omfattende psykiske lidelser (ROP-plasser) ved avdelingene i Innlandet. Behandlingstiden er inntil 1 år, men etter individuelle vurderinger kan denne forlenges.

Helse Nord

Fossumkollektivet har avtale som omfatter 25 døgntilrettelagte plasser for rusavhengighet ved avdelinger i Viken og Nordland. Plassene er fordelt på 6, 9 og 12 måneders behandlingsforløp med mulighet for forlengelse. Enkelte av plassene er forbeholdt ungdom fra 16-23 år, mens øvrige plasser tar pasienter opp til 30 år.

Som resten av Norge og verden begynte Fossumkollektivet å bevege seg tilbake til normalen igjen når landet gjenåpnet etter en krevende periode med pandemi og restriksjoner. Vi skulle endelig få lov å ha felles aktiviteter på tvers av avdelinger og møtes fysisk om felles fagtemaer. Året bestod av mange høydepunkter. Endelig ble det samling på Valdres Folkehøyskole igjen sommeren 2022; en uke med fellesskap, aktiviteter og faglig påfyll. På høsten kunne vi igjen åpne dørene for Fossumteateret etter to år med nedstenging.

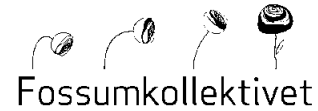
2022 var preget av utvidelse, oppstart av nye behandlingss plasser og endring i rammer for barnevernsplasseringer. Det var et år hvor vi ønsket veldig mange nye kollegaer velkommen til oss. Det ble gjennomført opplæringsdager og kursing på løpende bånd gjennom hele året, internseminarer og et omfattende faglig arbeid for å gi de beste rammene for behandlingen til ny målgruppe. Det



4

Document ID:

4ac48b06-3362-409d-8f59-1cb68786530e



har i forbindelse med utvidelsen naturligvis også blitt gjort kjøp og rehabilitering av bygg, innkjøp av senger og utstyr.

2022 har vært et ekstraordinært år. Tiden fremover vil brukes til å samle den store nye «flokken vår» og kvalitetssikre driften innenfor nye rammer. Vi har lyktes med oppstarten fordi vi *ønsket* en utvidelse. Vi bidrar og tar samfunnsansvar når det er behov for nye og flere behandlingsplasser.

En stor takk til alle ansatte som har strukket seg langt i dette året med stort arbeidspress og store endringer for å tilpasse organisasjonen vår med flere behandlingsplasser. Dere gjør en fantastisk jobb!

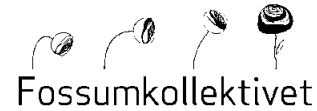
Inntak 2022

Antall henvisninger:

Helse SørØst	110
Helse Nord	42
Øvrige helseregioner	1
Barnevernsplasseringer	69
TOTALT	220

Antall inntak, personer som startet et behandlingsløp, i 2022 var **135**. De fleste fullfører sitt behandlingsløp. Avtalen Helse Sør Øst ble oppfylt i henhold til beleggskravet på 95 %. Helse Nord sin avtale hadde lavere leveranse enn 95 %. Avtalen ble fylt opp til 80 %.

Det var lange perioder med ledige plasser til barnevernssunddom som førte til at budsjett for 2022 ikke ble nådd. Årsaken til dette er manglende kontrakt med Bufetat fra 1.april - 1.september 2022 som følge av forsinket anskaffelsesprosess hos Bufdir.



Personal 2022

Store deler av 2022 gikk med til rekruttering. Vi hadde prosjektgruppe i forbindelse med etableringen av Fossum Ung og alle ansettelsene som skulle gjøres mtp utvidelsen. Det var samarbeid på tvers i organisasjonen; de tillitsvalgte deltok og bidro. Det ble gjennomført gruppeintervjuer, individuelle intervjuer og profilvurderinger for nye ansatte.

Ved utgangen av 2022 var det **232** ansatte i stiftelsen som til sammen utgjorde 228 årsverk.

Fossumkollektivet fikk **78** nye medarbeidere (58 kvinner og 20 menn) i 2022. Tilsammen 82 stillinger, hvorav 4 tidligere ansatte har gått inn i nye stillinger. Stillingene fordelte seg slik: 53 medlevere, 1 avdelingsleder, 2 psykologer, 1 fagkoordinator, 1 personalkonsulent, 1 cafemedarbeider, 4 enhetsledere, 2 teamledere og 17 våkne nattevakter.

Etablering av Fossum Ung

Avdelingen består av 4 enheter. De hadde oppstart i henholdsvis februar, mars, mai og oktober 2022. Fossum Ung har totalt 42 medleverstillinger i 3/7 – 4/7 turnus.

Fossum Ung er definert som en avdeling. De fire enhetene er sammenkoblet, hver enhet har sin egen tilstedeværende leder. I tillegg er det egen psykolog og lærer. Tidligere avdeling Engskeiva ble en del av Fossum Ung. De ansatte på Engskeiva fikk tilbud om, og takket ja, til tilsvarende stillinger i Fossum Ung.

Utvidelse av avtale med Bufetat for avdeling Gården og Rud

Avdeling Rud utvidet med ny enhet for inntil 4 ungdommer med oppstart september 2022. Gården utvidet med egen enhet for inntil 4 ungdommer med oppstart i oktober 2022.

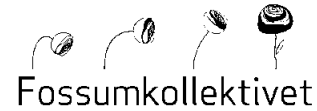
Hver enhet har tilstedeværende teamleder. Det er totalt 15 medleverstillinger i 3/7 – 4/7 turnus på hver nye enhet. Det er etablert faste stillinger som våken nattevakt i tilsvarende 3/7 – 4/7 turnus med 1 våken nattevakt på hver lokasjon med totalt 6 stillinger på hver avdeling.

Avsluttede arbeidsforhold i stiftelsen i 2022

Totalt: **16** personer. 12 av disse hadde medleverstilling, 3 hadde dagstillinger og 1 stilling som våken nattevakt. 6 av disse arbeidsforholdene ble etter tett dialog over tid avsluttet som følge langtidssykemelding.

Helsekontroller

Det tilbys helsekontroller for alle nye ansatte i våken nattevakt stillinger iht. lovpålagt regelverk. Deler av Fossum Ung fikk også tilbud om helsekontroll i 2022.



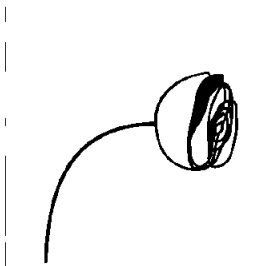
Fagavdelingen 2022

Året har i stor grad handlet om å aktivt bidra inn i - og håndtere implementeringen av - nokså betydelige organisasjonsmessige, faglige og personalmessige endringer.

Etter alle nye medarbeideres suksessive tiltredelse, har vi måttet øke både volum og frekvens på våre interne kurs, løpende veiledning og øvrige opplæringstiltak.

Ny rammeavtale med Bufdir ble inngått og trådte i kraft sommeren 2022. På bakgrunn av kravspesifikasjonen i anskaffelsen ble det vurdert som nødvendig å organisere Spydeberg-avdelingene annerledes for å imøtekomme krav fra oppdragsgiver. Vår årelange modell med flytting av ungdommer - fra avdelingene Gården og Rud, til avdeling Nedre Damvei underveis i behandlingsforløpet – oppfylte ikke lenger Bufdir sine forventninger og bestilling: Et sammenhengende behandlingsløp, det samme tverrfaglige teamet rundt den enkelte, og uten avbrudd. Samlet sett var derfor tiden inne for å utvikle Nedre Damvei som egen avdeling - og flytte og fordele personell og bygninger derfra til Gården og Rud. Dette fikk naturligvis konsekvenser for medarbeidere, som både fikk nye kolleger og ledere. Den nye rammeavtalen stilte dessuten økte krav til bemanning, som i sin tur gjorde at vi måtte opprette og bemanne et betydelig antall nye stillinger også her.

Med betydelig innsats har vi - sammen med HR, ledere, tillitsvalgte og øvrige ansatte - i all hovedsak klart å gjennomføre både ansettelse og påfølgende opplæring og veiledning etter planene våre for dette. Opplæring i, og vedlikehold av, kunnskapen om vår «metodiske verktøykasse» har blitt gjennomført på utmerket vis. Parallelt med dette måtte vi også legge til rette for at alle ansatte på våre barnevernsavdelinger fikk gjennomført obligatorisk grunnkurs i Trygghet og Sikkerhet, i regi av Bufetat.



Familie-/pårørendearbeidet hadde sitt første år med ny struktur; en nedskalering av antall samlinger, men noe utvidet tilbud om familiesamtaler og individuell oppfølging. Dette som følge av foregående og fortsatt pågående krevende budsjettår med nye rammer fra oppdragsgiver. Ingen ønsket denne løsningen, da vi er svært stolte over den betydelige satsingen vi har hatt - og fremdeles ønsker å ha - på denne viktige delen av vårt behandlingstilbud. Å gå ned fra tre til to samlinger pr avdeling pr år gjør noe med den viktige kontinuiteten i dette arbeidet. Vi evaluerer ny struktur og hovedkonklusjonen er at vi fremdeles leverer et svært godt tilbud.

Et annet og stadig gjentakende fokusområde i 2022 har vært å fortløpende sikre at vårt dokumentasjonsarbeid holder et kvalitativt godt nivå - i tråd med de krav og føringer som ligger i lov, forskrift, rutiner og våre avtaler med Bufdir, HSØ og HN. Selv om vi har løftet oss betydelig på dette de senere årene, er dette et kontinuerlig vedlikeholdsarbeid - og spesielt med så mange nyansatte som vi har fått gjennom det siste året.

Synlighet

Ledelse

Kultur &
arbeidsmiljø

Kvalitet -
utøvelse av fag

Synlighet

2022 har gitt stiftelsen synlighet på flere arenaer. Blant annet gjennom:

- En ansatt er fremdeles i Fagrådet – Rusfeltets Hovedorganisasjon sitt styre. Daglig leder sitter i arbeidsutvalget for Ideellt Barnevernsforum. Disse posisjonene er viktige for at vår stemme skal bli hørt.
- Aktiviteten på Fossumkollektivets sosiale medier har økt; slutten av 2022 viste nær 7000 følgere på Facebook og 1700 følgere på Instagram. Trafikken på stiftelsens hjemmeside økte også i 2022.
- August 2022: Besøk av statsråd, barne- og familieminister Kjersti Toppe. Lokalpolitikere, inkl. ordfører, var også tilstede. Fossumkollektivet ble vist frem og innspill til ny barnevernreform ble fremmet.



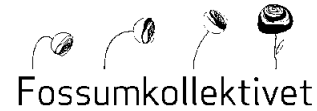
Statsrådsbesøk, Gården august 2022

- Flere oppslag i aviser og SoMe:

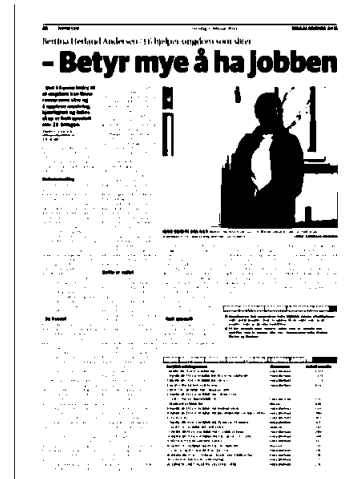
8

Document ID:

4ac48b06-3362-409d-8f59-1cb68786530e



- Fem artikler i Smaalenene med varierte temaer: To saker gjaldt eiendom (10.10.22 og 1.9.22), en sak om utvidelse/ansettelser (26. 2.22), en sak om/intervju med ansatt som er fornøyd med arbeidsplassen sin (28.1.22), en suksesshistorie/intervju av Mikael som er rusfri (11.2.22)
 - NRK nettsak som Oliver som er rusfri (6.6.22)
 - Indre24 omtaler statsrådsbesøket (10.8.22) og teateroppsetningen (17.10.22)
 - Podcast: Flere av våre ansatte har gjestet «Usynlige tigre» og også andre podcaster gjennom året
- Fossumteateret ble gjennomført i oktober 2022; totalt fikk 1000-1500 personer se ungdommenes talent
 - Foredrag hos Actis «Unge, rusavhengige gutter» - oktober 2022
 - Deltakelse Arendalsuka august 2022. Relasjonsbygging og synlighet gjennom tilstedeværelse. Flere fra ledelsen og styret deltok.
 - Vi deltar aktivt og gir høringsvar eller deltar i debatter der hvor det er relevant for våre målgrupper.



Ledelse

Fra strategidokumentet: «Våre ledere gjør andre gode. Våre ledere tenker helhetlig for Fossumkollektivet. Ledere jobber aktivt og planmessig for å bli opplevd som deltakende på alle plan i organisasjonen. Ledere fullfører oppgaver og skaper endringer som gir god utvikling av fag- og arbeidsmiljøer. Lederen holder flokken samlet, holder tråden og sørger for at alle er med! Ledere skal alltid kvalitetssikre og sjekke ut om oppgaver og avtaler er forstått».

I året som har gått har vi hatt fokus på viktige og nødvendige ledertemaer. Alle ledere har gjennomført omfattende ledersamtaler med faglig leder og daglig leder. Vi har arrangert lederseminar med fokus på lederen som rollemodell og kulturbærer. Vi har løftet både lederen sitt ansvar for internkontroll og hvordan lede for å sikre god faglige kvalitet. Det skal iverksettes et nytt HMS-årshjul for ledere for å følge internkontroll med særskilt fokus på psykososialt arbeidsmiljø i 2023.

Kultur og arbeidsmiljø

Fra strategidokumentet: «Samhandling, møtepunkter og kommunikasjon mellom avdelinger både faglig og sosialt er viktig for å beholde felles kultur og et «vi» i Fossumkollektivet. Vi tror på at samhold skaper engasjement og motivasjon.



Vi skal verdsette og ivareta den kulturen Fossumkollektivet har bygget opp gjennom mange år, og samtidig være villig til å bevege oss; forandre og videreutvikle der det er naturlig. Arbeidsmiljøet skal være trygt, inkluderende og helsefremmende. Det skal legges til rette for at alle kan mestre oppgaver innenfor gitte rammer».

Vi har brukt året på å ta tilbake normalen etter pandemien. Vi har startet besøk på avdelinger for å snakke om våre etiske retningslinjer, tilbakemeldingskultur og kommunikasjon. Alle avdelinger skal gjennom dette for å skape felles forståelse.

AMU har jobbet systematisk med gjennomgang av sykefraværsoppfølgingen. Til tross for at langtidsfraværet er for høyt, jobber vi veldig godt og tett med oppfølging og tilbakeføring av ansatte etter sykeperioden.

Fag og kvalitet

«Fossumkollektivet tilstreber å være en ledende aktør og foretrukken leverandør av langtids rusbehandling for våre målgrupper. Vi vil omtales som den leverandøren som har best kvalitet og høyest brukertilfredshet. Vi har felles språk, lik forståelse av praksisutøvelsen og hvordan vi kvalitetssikrer god behandling. Vi er fremoverlente og finner stadig bedre måter å jobbe på. Vi tar tverrfaglighet på alvor. Alle profesjoner har en tydelig rolle og definerte oppgaver i et behandlingsløp. Tverrfagligheten ivaretas gjennom ukentlige behandlingsmøter på alle avdelinger – samt gjennom det løpende og daglige tverrfaglige samarbeidet på den enkelte avdeling».

Fagavdelingen har ansvaret for å serve avdelingene med oppdatert informasjon om - og nødvendig opplæring og veiledning i - alle krav og føringer som til enhver tid gjelder for vårt fagfelt. Likeledes for å følge opp at avdelingene på best mulig vis er i stand til å imøtekomme disse. Det meste ivaretas av fagavdelingens egne ansatte, mens nødvendig ekstern og kvalifisert faglig bistand innhentes ved behov. I 2022 har det vært særlig jobbing med dette og mange har vært involvert.

I 2022 har Fossumkollektivet, som i 2021, hatt som målsetting å øke brukermedvirkningen gjennom hele behandlingsforløpet og for alle ungdommer/pasienter i behandling.

Dette innebærer bl.a. at pasient/ungdom skal vite hva vi kartlegger ved inntak og at de systematisk får tilbakemelding på funn og behandling. De er med og evaluerer sine behandlingsplaner hver 6. uke i pasientforløp (TSB) og hver 4. uke i standardiserte forløp (barnevern). Ved dette målepunktet svarer de ut et feedback-skjema med utdrag av noen av spørsmålene fra brukerundersøkelsen. På den måten gis avdelingen mulighet til å avdekke det ungdommen ikke er fornøyd med underveis, for evt. å kunne gjøre endringer etter en tverrfaglig vurdering.

Målet er at flest mulig skal gjennomføre brukerundersøkelsen ved utskrivelse, selv om denne «konkurrerer» med FHI sin undersøkelse om brukererfaringer i TSB.

For å løfte fokus og funn i brukerundersøkelsen, gjennomgår fagavdelingen undersøkelsene avdelingsvis to ganger i året.



Brukerundersøkelsen ved avslutning er lagt inn i journalsystemet Velferd som en påminnelse om nødvendige arbeidsoppgaver ved avslutning av behandling. Fremdeles er det mange som reserverer seg mot å svare på nok en undersøkelse ved avslutning, på tross av gjennomgående godt motivasjonsarbeid fra vårt kliniske personell. Bare de siste årene har det blitt langt flere tilsvarende målepunkter underveis i behandlingsforløpet, som KvaRus, vårt eget feedback-system, evaluering av behandlingsplan m.m. Når vi da presenterer nok en undersøkelse ved behandlingsslutt, er det stadig flere som velger å avstå fra å svare. Det er noen pasienter/ungdom som avbryter behandling før planlagt utskrivelse. Disse ønsker svært sjelden å svare på brukerundersøkelsen.

Helse, miljø og sikkerhet

Daglig leder har fortløpende og tett dialog med hovedverneombud i pågående saker. Alle avdelinger har verneombud. Verneombudene har gjennomført lovpålagt kurs og nødvendig opplæring. Hovedverneombud og vara hovedverneombud deltar på AMU møter, er aktive i vårt Samarbeidsutvalg (SU) og har samlinger med lokale verneombud gjennom året. Samarbeidsutvalget som består av hovedverneombud med sin vara og alle de tillitsvalgte. Ledelsen har uformelle møter hver 4.uke med SU for å snakke sammen om aktuelle temaer og hva som rører seg i organisasjonen. Hovedmålet er å snakke sammen tidlig før det oppstår utfordringer, ta tak i ting tidlig. Hovedverneombud og daglig leder har interkontroller med HMS runde på avdelinger.

Bedriftshelsetjeneste

Stiftelsen har en omfattende rammeavtale og samarbeid med Avonova om bedriftshelsetjeneste. Bedriftshelsetjenesten bistår arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold, ref. Arbeidsmiljølovens § 3-3.

HMS-mål for i 2022:

- Redusere sykefravær
- Kommunikasjonsutvikling
- Opplæring av nyansatte

Representant fra Avonova deltok på alle AMU-møter. Vi har mottatt løpende rådgivning i AMU møter, bistand på individnivå, dialogmøte deltakelse, ergonomi på individnivå, krisehåndtering i gruppe/individnivå, førstehjelpskurs, yrkesvaksinasjoner, årsrapport og samarbeidsplan.

Det er gjennomført arbeidshelsekontroll av våken nattevakt, samt helsekontroll livsstil på to enheter. Vi har mange nyansatte som tilbys helsekontroll i 2023.

Planlagte aktiviteter innenfor HMS-arbeidet er gjennomført og viser at relevant bistand fra bedriftshelsetjenesten også hadde høy aktivitet. I 2022 har Fossumkollektivet i hovedsak mottatt bistand innenfor Psykososialt arbeidsmiljø i form av individuelle samtaler og krisehåndtering, samt rådgivning i AMU.



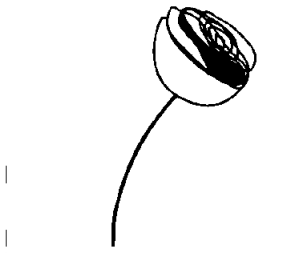
Likestilling og diskriminering

Loven sier: «Alle arbeidsgivere skal, innenfor sin virksomhet, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, hindre diskriminering på grunn av kjønn, alder, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene, og søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold».

Det er stiftelsens ansatte som utgjør Fossumkollektivet og gjør oss til den vi er. Det at vi er forskjellige, gjør oss bedre. Vi tror at ulikhet i kjønn, bakgrunn, alder, funksjonsevne og preferanser gjør oss bedre rustet til å gi god rusbehandling. Det er viktig for oss å aktivt arbeide for å fremme likestilling og hindre diskriminering gjennom hele året. Stiftelsens verdigrunnlag og våre etiske retningslinjer gir tydelige føringer og rammer for dette.

Likestillings- og diskrimineringsloven har styrket aktivitets- og redegjørelsesplikten til arbeidsgiver. For å sikre etterlevelse av disse kravene har vi oppdatert styrende dokumenter for å reflektere nye lovkrav og iverksatt flere tiltak om å være pådriver for mangfold og inkludering.

Dette arbeidet sikres gjennom krav satt i Fossumkollektivets etiske retningslinjer som alle ansatte pålegges å følge, ved HMS-runder med fokus på psykososialt arbeidsmiljø, gjennom ulike retningslinjer i forbindelse med ansettelse og via oppfølging i medarbeidersamtaler og klimaundersøkelser.



I Fossumkollektivet har vi nulltoleranse for mobbing og trakassering. Vi er ikke kjent med at dette forekommer i stiftelsen i dag. Mobbing og trakassering blir blant annet målt gjennom klimaundersøkelse som utføres annethvert år av samtlige ansatte. I 2023 gjennomføres ny klimaundersøkelse. I etterkant av denne vil vi kunne måle om det eventuelt forekommer tilfeller av mobbing og trakassering som vi ikke er kjent med. Stiftelsen har i også en rutine for at ansatte kan rapportere mobbing og trakassering når dette oppstår. Dette gjøres ved å rapportere avvik gjennom vårt internkontrollsystem Compilo. Saken vil da bli behandlet etter gjeldende prosedyrer for avvik.

For å hindre mobbing og diskriminering gjennomføres det regelmessig avdelingsvis workshops rundt temaet kommunikasjon og hvordan vi best arbeider og opptrer i team når vi jobber så tett med hverandre over lang tid.

Kjønnsfordeling og lønn

Stiftelsen tilstreber en jevn kjønnsfordeling blant ledere og medarbeiderne; vi ønsker en mangfoldig ansattgruppe med kjønnsbalanse i alle stillinger. Ledergruppen består av 75 % kvinnelige og 25 % mannlige ledere. Blant alle ansatte er fordelingen 60 % kvinner og 40 % menn. Av Fossumkollektivets eksterne representanter til styret er tre styremedlemmer kvinner og to menn. Styreleder er kvinne. De to ansattes representanter som velges av årsmøtet i Fossumkollektivet, er per i dag begge kvinner.



Stiftelsen arbeider aktivt, målrettet og planmessig for likestilling innenfor virksomheten. Loven og våre oppdragsgivere stiller store krav til riktig og godkjent formalkompetanse. Ved rekruttering er vi pålagt å prioritere faglige kvalifikasjoner i overensstemmelse med disse kravene. Vi bruker objektive tester og seleksjonskriterier i rekrutteringsprosessen, og vi jobber med å tiltrekke oss medarbeidere fra et bredt utvalg av utdanningsinstitusjoner og fagområder. Våre ledige stillinger blir publisert både internt og eksternt for å gi alle mulighet til å søke - uansett bakgrunn.

Vi ønsker oss en jevn kjønnsfordeling, men ser også at det er flere kvinner enn menn som søker seg til oss. Tall fra SSB for 2021 viser at 85 % kvinner og 15 % menn blir uteksaminert fra de studiene vi ansetter fra. Der vises det altså tydelig at i helsesektoren er det et flertall kvinner – noe som også gjenspeiles i vår ansattgruppe.

Vi vil fortsette arbeidet med å få en jevnere kjønnsbalanse. Vårt prinsipp er at vi ansetter det kjønn som er i mindretall når begge oppfyller krav til formalkompetanse og vurderes like med hensyn til personlig egnethet og relevant erfaring.

Stiftelsen gir lønnplassering iht. Landsoverenskomsten for Spesialisthelsetjenesten. Det er krav til formalkompetanse, spesialisering og ansiennitet som legges til grunn for lønnsfastsettelsen. Dette forhindrer lønnsdiskriminering. Årlig kvalitetssikres alle ansattes lønnplasseringer ved gjennomgang av lønnsoversikter for å sikre at det ikke er ulik lønn mellom kjønn eller andre personlige faktorer innenfor samme kategori. Lederstillinger har tilsvarende lønnskriterier som for andre stillinger. Det gis tillegg for de som leder flere avdelinger eller store avdelinger.

Som en del av aktivitetsplikten er det gjennomført en lønnskartlegging for å undersøke om det forekommer kjønnsfordeling og lønnsforskjeller blant ansatte på ulike nivåer i stiftelsen. Vi har tatt utgangspunkt i to kategorier, de vi har flest ansatte i. Her ser vi ingen forskjeller basert på kjønn. For dagansatte og ledere er det en liten ulikhet hvor vi ser at menn tjener mer enn kvinner. I disse kategoriene er det flere stillingskategorier og nivåer som gjør at det forekommer noen forskjeller i lønn. Vi kan ikke se at det er kjønn som gir ulikheten, men vil likevel ha stor oppmerksomhet knyttet til dette.

Kategori	Medlever C4	Medlever C10	Dag	Ledere/nestledere /ledergruppen	
Menn	453 000	478 000	612 531	828	143
Kvinner	453 000	478 000	604 628	776	770

Antall	Medlever C4	Medlever C10	Dag	Ledere/nestledere /ledergruppen	
Menn	35 %	44 %	48 %	19 %	
Kvinner	65 %	56 %	52 %	81 %	

Hvis en ansatt skal forfremmes eller omplasseres gjøres dette etter samme kriterier som ved ansettelse. Lønn fastsettes etter Landsoverenskomsten for Spesialisthelsetjenesten og det gjøres en vurdering rundt mangfold i forhold til hvilket team/avdeling vedkommende bør inn på.



Stiftelsen har flere ekstravakter som leies inn ved sykdom eller annet fravær. Vi jobber aktivt for å unngå ufrivillig deltidsarbeid, og alle våre ekstravakter har mulighet til å søke på faste stillinger som ligger åpent på våre nettsider. Vi tar også hensyn til hver enkelt ekstravakt i forhold til arbeidsmengde og ønskelige vakter. Pr. i dag utgjør de ca. 13% av alle ansatte. Blant disse er 53 % kvinner og 47 % menn.

Fossumkollektivet har svært få midlertidig ansatte. Alle midlertidig ansatte er i et vikariat som oppfyller lovkrav i Arbeidsmiljøloven § 14-9 andre ledd, bokstav b. Både midlertidige ansettelse og bruk av vikarer blir gjennomgått hvert år sammen med hovedtillitsvalgt for å unngå unødvendig bruk av midlertidig ansatte. I dag er det 6 ansatte i midlertidige stillinger hvor 5 av 6 er kvinner.

I 2022 hadde Fossumkollektivet to ansatte i foreldrepermisjon - begge menn.

Opplæring og kompetanseutvikling ledes av egen fagavdeling. Alle ansatte skal gjennom den samme opplæringspakken som består av «Velkommdager for nyansatte», et todagers introduksjonsseminar, samt en kursrekke. Noen kurs i kursrekken er satt av våre oppdragsgivere, mens andre er interne kurs som fagavdelingen har bygget opp slik at alle ansatte er rustet til å gjøre en god jobb og føle seg trygg på sin kompetanse.

I Fossumkollektivet er vi opptatt av å tilrettelegge så langt vi kan rundt arbeid og familieliv i livets forskjellige faser. For eksempel ansatte med barn med spesielle behov eller ansatte med langvarig sykdom. Dette er individuelle tilrettelegginger for hvert enkelt tilfelle. Vi ønsker å skape en arbeidsplass som ser hver enkelt ansatt og tilrettelegger så langt vi kan for balanse mellom jobb og privatliv.



Åpenhetsloven

Stiftelsen er i gang med arbeidet med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold knyttet til virksomhetens forretningsvirksomhet og ved produkter/tjenester knyttet til virksomhetens leverandørkjede. Fossumkollektivet vil senest i løpet av juni 2023 på vår hjemmeside www.fossumkollektivet.no legge inn en redegjørelse for aktsomhetsvurderingene i henhold til lovens krav.

Veien videre

Vi jobber kontinuerlig og langsiktig med arbeidet rundt likestilling og mangfold. Vi har gjort mye til nå, men fortsatt er det mye som kan gjøres. Vi ønsker bedre kjønnsbalanse blant ansatte og vi vil jobbe med å bygge opp kompetanse på mangfoldledelse blant ledere. Vi ønsker å være en mangfoldig organisasjon hvor vi bygger en inkluderende kultur for alle. Vi tror på at ulikheter gjør oss sterkere og bedre. Ved å være gode rollemodeller skaper vi også en inkluderende, åpen og raus kultur.

Ytre miljø

Virksomheten har ubetydelig påvirkning av det ytre miljø. Stiftelsen tilstreber en bevisst holdning i forhold til miljø og forurensing. Det gjelder bl.a. energibruk og utslipp i forbindelse med eiendommer og transport.



Nøkkeltall

I 2022 hadde Fossumkollektivet inntekter på kr 209 mill., inkl. refusjon av utgifter til skoledrift. Stiftelsen har god økonomisk og finansiell stilling, med en egenkapitalandel på 56 % pr. 31.12.2022. Dette er en nedgang fra 72 % året før som følge av store nødvendige investeringer i forbindelse med utvidelse og tilpasning til nye, store avtaler med langsiktig kjøpsgaranti. Fossumkollektivet har også merket konsekvenser av høye strømpriser og indeksregulering av avtaler som ikke kompenseres for generelt høyere lønns- og prisnivå. Totalkapitalen var kr 188 mill. i 2022, sammenlignet med kr 155 mill. året før.

Regnskapet for 2022 ble gjort opp med et negativt resultat på kr – 6,7 mill.

Styret mener at årsregnskapet gir et rettviseende bilde av selskapets eiendeler og gjeld, finansielle stilling og resultat.

Rettvisende oversikt over utvikling og resultat

Stiftelsen har hatt en økning i omsetningen på 23 %. Høy omsetningsøkning forklares med etablering av avtaler med Bufdir og økning i antall plasser, men samtidig noe redusert grunnet færre henvisninger på avtalen med Helse Nord.

Resultatgraden er negativ med - 3 %, en markant endring fra 2021. Resultatet er påvirket av et år med vesentlige investeringer og oppstartskostnader for nye avdelinger, onboarding av nær 100 nye ansatte, prisøkning på bl.a. energi og lavt belegg på Helse Nord avtalen.

Fossumkollektivet har hatt en svært høy egenkapitalandel over lang tid. Utviklingen av egenkapitalandelen er negativ for 2022, men er fremdeles høy og på 56 % pr 31.12.22. Langsiktig gjeld er økt med 22 mill. kr fra fjoråret for å finansiere investeringer i eiendom for å imøtekomme krav i nye avtaler.

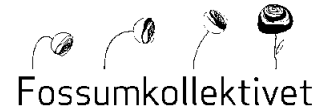
Styret forutsetter en ytterligere inntekstvekst i 2023 som følge av full drift i nyetablerte tilbud og vurderer at 2022 var et unntaksår. Styret mener det vil være behov for noe økt lånefinansiering for flere nødvendige investeringer i eiendom, men med maksimalt 50 % av investeringsbeløp.

Risiko og usikkerhetsfaktorer

Viktigste risikofaktor for Fossumkollektivet er økt konkurranse fra norske og utenlandske kommersielle aktører, samt eventuelle nye rammebetingelser fra myndigheter og oppdragsgivere som kan påvirke stiftelsens inntjeningssevne, herunder For eksempel kan dette dreie seg om Forskrift om arbeidstid i institusjoner som har medleverordning.

Fossumkollektivet har samlet økt antall behandlingsplasser det siste året; også som følge av reforhandling av eksisterende avtaler. Dagens avtale med Helse Sør-Øst er sagt opp pr 31.12.22 med to års oppsigelsestid, og det forventes utlysning av konkurranse for hele TSB området i løpet av 2023.

15



Fossumkollektivet hadde ca. kr 38 mill. i langsiktig gjeld ved årsskiftet. Alle lån er i norsk valuta. Stiftelsens lånefinansiering er i eksterne finansinstitusjoner med rentesikring for omtrent 1/3 av samlet lånebeløp. Den finansielle risikoen ansees som liten på kort sikt, og forventes som liten eller lav moderat som følge av usikkerhet i renteprognoser de nærmeste årene.

Risikoen knyttet til utestående fordringer er lav, siden det er statlige foretak og etater som representerer nesten 100 % av stiftelsens inntekter.

Ansvarsforsikring

Stiftelsen har ansvarsforsikring for styret og daglig leder.

Fortsatt drift

Forutsetningen om fortsatt drift er til stede, og årsregnskapet er avlagt under denne forutsetning.

Finansiering av stiftelsens drift skjer i all hovedsak gjennom avtalefestede salg av behandlingsplasser til Staten. Det er tegnet langsiktige avtaler med Bufdir, Helse Nord og Helse Sør-Øst.



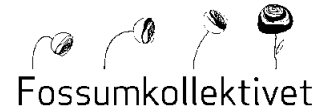
Det vil fortsatt være behov for den kompetansen Fossumkollektivet representerer, og stiftelsen vil videreføre driften i 2023 og fremover. Dette er lagt til grunn i årsregnskapet for 2022.

Fossumkollektivet skal videreføre sitt arbeid med å utvikle behandlingstilbudet og stiftelsens ideelle formål. Styret arbeider også aktivt fagpolitisk og med rammebetingelsene; med sikte på mer forutsigbare avtaler med oppdragsgiverne.

Selv om en rekke nye oppgaver ligger foran oss i 2023, vurderer styret utsiktene som gode. I 2023 vil hovedfokusområde være fortsatt å tilby behandling av beste kvalitet, samt å følge nye budsjetterammer tett for alle deler av driften. Dette er nødvendig som følge av stor økning i omsetning med alle nye avtaler på plass i 2023.

Vi vil prioritere aktiviteter knyttet til kultur og arbeidsmiljø etter en periode med mange nyansettelser. Klimaundersøkelsen som gjennomføres sommer 2023 vil gi oss mange svar på hva som må følges opp fremover.

Fagavdelingen er i gang med et stor prosjekt med bred deltakelse blant ansatte – «Behandlingskultur i Fossumkollektivet»



2023 vil preges av å konsolidere, samle Fossumkulturen, samt å følge regnskap og prognoser regelmessig.

Fossumkollektivet har forutsetningene for å lykkes; god faglig kompetanse på alle relevante områder, et godt omdømme i fagfeltet og hos oppdragsgiverne, solide avtaler, mange og gode lokaler, «flere ben å stå på» og en engasjert og dyktig ansattgruppe! Styret og administrasjonen samarbeider tett og godt.

Styret takker alle ansatte med Mona Spakmo i spissen for meget god innsats og jobbing i nok et krevende år.

Styret takker også for det gode samarbeidet vi har med administrasjon og øvrige ansatte.

Sylvia Brustad
Styrets leder

Reidar K. Hjermann
Nestleder

Oddrun Remvik
Styremedlem

Hilde Lurås
Styremedlem

Malin Simensen Kjeve
Styremedlem , ansattes rep

Lill-Maritha Antonsen
Styremedlem , ansattes rep

Tore Hansen
Styremedlem

Mona Spakmo
Daglig leder



Vedlegg 2_Årsberetning 2022.pdf


Name Date
Brustad, Sylvia Kristin 2023-03-29

Identification

 bankID[™] Brustad, Sylvia Kristin

Name Date
Hjermann, Reidar Kvaal 2023-03-30

Identification

 bankID[™] Hjermann, Reidar Kvaal

Name Date
Remvik, Oddrun 2023-03-29

Identification

 bankID[™] Remvik, Oddrun

Name Date
Hansen, Tore 2023-03-29

Identification

 bankID[™] Hansen, Tore
PA MOBIL

Name Date
Lurås, Hilde 2023-03-29

Identification

 bankID[™] Lurås, Hilde

Name Date
Antonsen, Lill-Maritha 2023-03-30

Identification

 bankID[™] Antonsen, Lill-Maritha

Name Date
Simensen, Malin Solli 2023-03-29

Identification

 bankID[™] Simensen, Malin Solli
PA MOBIL

Name Date
SPAKMO, MONA 2023-03-29

Identification

 bankID[™] SPAKMO, MONA
PA MOBIL



This document contains electronic signatures using EU-compliant PAdES - PDF Advanced Electronic Signatures (Regulation (EU) No 910/2014 (eIDAS))



HOUSE OF
CONTROL

Vedlegg 3 Årsregnskap 2022.pdf

Signers:

<i>Name/Phone</i>	<i>Method</i>	<i>Date</i>
Brustad, Sylvia Kristin	BANKID	2023-03-29 14:47
Hjermann, Reidar Kvaal	BANKID	2023-03-30 11:42
Remvik, Oddrun	BANKID	2023-03-29 10:00
Hansen, Tore	BANKID_MOBILE	2023-03-29 09:46
Lurås, Hilde	BANKID	2023-03-29 11:43
Antonsen, Lill-Maritha	BANKID	2023-03-30 10:22
Simensen, Malin Solli	BANKID_MOBILE	2023-03-29 10:49
SPAKMO, MONA	BANKID_MOBILE	2023-03-29 09:24

This document package contains:

- Front page (this page)
- The original document(s)
- The electronic signatures. These are not visible in the document, but are electronically integrated.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the
authenticity of the document.

Document ID:

8c1f3072-0635-44ea-9487-28fe02055676

THE SIGNED DOCUMENT FOLLOWS ON THE NEXT PAGE >



Årsregnskap 2022

Salgsinntekt	1	200 215 991	161 969 202
Gevinst ved salg av anleggsmidler	1	90 000	2 630 000
Annen driftsinntekt	1, 2	8 337 643	8 949 483
Driftsinntekter		208 643 634	173 548 684
Variabel kostnad ungdom		-14 463 165	-11 096 456
Lønnskostnad	3, 4	-157 488 845	-124 205 483
Avskrivning varige driftsmidler	5	-7 607 660	-7 370 124
Annen driftskostnad	6	-35 066 881	-26 532 099
Driftskostnader		-214 626 551	-169 204 163
Driftsresultat		-5 982 918	4 344 522
Finansinntekter		244 241	67 686
Finanskostnader		-1 001 251	-770 204
Finansresultat		-757 010	-702 519





Balanserapport 2022



	Note	2022	2021
Tomter, bygninger o.a. fast eiendom	5	123 978 143	108 444 938
Maskiner og anlegg	5	4 458 365	4 223 357
Driftsløsøre, inventar, verktøy, kontorn	5	798 005	839 609
Finansielle anleggsmidler		192 441	135 287
Sum Anleggsmidler		129 426 954	113 643 191
Varebeholdning		21 158	25 070
Kundefordringer	7	25 799 298	4 683 745
Andre fordringer		1 705 693	1 567 001
Sum Fordringer		27 504 991	6 250 745
Bankinnskudd, kontanter og lignende		31 446 354	34 780 934
Sum Omløpsmidler		58 972 502	41 056 750
Sum Omløpsmidler			
Grunnkapital	8	200 000	200 000
Annen egenkapital	8	104 560 224	111 300 151
Sum Egenkapital		104 760 224	111 500 151
Sum Egenkapital			
Pensjonsforpliktelser	4	1 100 826	1 249 455
Gjeld til kreditinstitusjoner	9	37 865 280	15 190 966
Sum langsiktig gjeld		38 966 106	16 440 421
Leverandørgjeld		8 023 768	5 664 023
Skyldig offentlige avgifter		13 984 136	9 252 356
Annen kortsiktig gjeld	10	22 665 222	11 842 990
Sum kortsiktig gjeld		44 673 126	26 759 369
Sum Gjeld		83 639 232	43 199 790
Sum Gjeld			

Spydeberg 28. mars 2023

Sylvia Brustad Styrets leder	Reidar K. Hjermand Nestleder	Oddrun Rømvik Styremedlem
Hilde Lurås Styremedlem	Tore Hansen Styremedlem	Lil-Maritha Antonsen Styremedlem
Malin Simensen Kjøve Styremedlem		Mona Spakmo Daglig leder

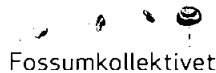
(elektronisk signert)

Document ID:

8c1f3072-0635-44ea-9487-28fe02055676



Noter 2022



Regnskapsprinsipper

Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapsloven og god regnskapsskikk.

Bruk av estimater

Utarbeidelse av regnskap i samsvar med regnskapsloven krever bruk av estimater. Videre krever anvendelse av selskapets regnskapsprinsipper at ledelsen må utøve skjønn. Områder som i stor grad inneholder slike skjønnsmessige vurderinger, høy grad av kompleksitet, eller områder hvor forutsetninger og estimater er vesentlige for årsregnskapet, er beskrevet i notene.

Salgsinntekter

Inntekter består av salg av behandlingsplasser og drift av skole. Salg av tjenestene resultatføres i takt med levering.

Driftskostnader

Variabel kostnad ungdom relateres direkte til ungdommenes aktivitets- og behandlingstilbud.

Klassifisering av balanseposter

Eiendeler bestemt til varig eie eller bruk klassifiseres som anleggsmidler. Fordringer for øvrig klassifiseres som omløpsmidler hvis de skal tilbakebetales innen ett år. For gjeld legges analoge kriterier til grunn. Første års avdrag på langsiktige fordringer og langsiktig gjeld klassifiseres likevel ikke som omløpsmiddel og kortsiktig gjeld.

Anskaffelseskost

Anskaffelseskost for eiendeler omfatter kjøpesummen, med fradrag for bonuser, rabatter og lignende, og med tillegg for kjøpsutgifter (frakt, toll, offentlige avgifter som ikke refunderes og andre direkte kjøpsutgifter).

Varige driftsmidler

Tomter avskrives ikke. Andre varige driftsmidler balanseføres og avskrives lineært til restverdi over driftsmidlenes forventede utnyttbare levetid. Ved endring i avskrivningsplan fordeles virkningen over gjenværende avskrivningstid ("knekkpunktmetoden"). Vedlikehold av driftsmidler kostnadsføres løpende som driftskostnader. Påkostninger og forbedringer tillegges driftsmidlets kostpris og avskrives i takt med driftsmidlet. Skillet mellom vedlikehold og påkostning/forbedring regnes i forhold til driftsmidlets stand på anskaffelsestidspunktet.

Varer

Varer er vurdert til det laveste av anskaffelseskost og netto salgsverdi.

Fordringer

Kundefordringer føres i balansen etter fradrag for avsetning til forventede tap. Avsetning til tap er gjort på grunnlag av individuell vurdering av fordringene og en tilleggsavsetning som skal dekke øvrige påregnelige tap. Vesentlige økonomiske problemer hos kunden, sannsynligheten for at kunden vil gå konkurs eller gjennomgå økonomisk restrukturering og utsettelse og mangler ved betalinger anses som indikatorer på at kundefordringer må nedskrives.

Andre fordringer, både omløpsfordringer og anleggfordringer, føres opp til det laveste av pålydende og virkelig verdi. Virkelig verdi er nåverdien av forventede framtidige innbetalinger. Det foretas likevel ikke ned diskontering når effekten av ned diskontering er uvesentlig for regnskapet. Avsetning til tap vurderes på samme måte som for kundefordringer.

Gjeld

Gjeld, med unntak for enkelte avsetninger for forpliktelse, balanseføres til nominelt gjeldsbeløp.

Pensjoner

Selskapet har innskuddsbasert pensjonsordning for de fleste ansatte. Pensjonsordningen er finansiert gjennom innbetalinger til forsikringsselskap.

For 28 ansatte er det en ytelsesordning med AFP. Forpliktelsen er bokført i regnskapet.

Kontantstrømpoppstilling

Kontantstrømpoppstillingen utarbeides etter den indirekte metoden. Kontanter og kontantekvivalenter omfatter kontanter, bankinnskudd og andre kortsiktige, likvide plasseringer som umiddelbart og med uvesentlig kursrisiko kan konverteres til kjente kontantbeløp og med gjenværende løpetid mindre enn tre måneder fra anskaffelsesdato.

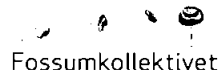
Side 1

Document ID:

8c1f3072-0635-44ea-9487-28fe02055676



Noter 2022



Fossumkollektivet

Note 1 Driftsinntekter

Salgsinntekter	2022	2021
Salg behandlingssplasser	197 384 619	158 993 780
Andre salgsinntekter	1 575 287	1 112 245
Offentlig tilskudd	7 450 000	8 374 344
Annen driftsinntekt	2 233 728	5 068 315
Sum	208 643 634	173 548 684

Stiftelsens inntekter kommer fra virksomhet som er i Norge.

Note 2 Offentlige tilskudd

Driftsinntektene inkluderer kr 7 450 000 i offentlige tilskudd til prosjekter og drift.

Note 3 Lønnskostnader, ytelser til daglig leder og styret

Lønnskostnader	2022	2021
Lønninger	124 162 229	99 636 329
Arbeidsgiveravgift	18 190 781	14 451 941
Pensjonskostnader	11 359 947	6 897 286
Andre ytelser	3 775 888	3 219 926
Sum	157 488 845	124 205 483

Gjennomsnittlig antall årsverk 174 140

Ytelser til ledende personer	Daglig leder	Styret
Lønn/styrehonorar	1 287 466	879 982
Pensjonsutgifter	188 041	
Annen godtgjørelse	132 228	
Sum	1 607 735	879 982

Side 2

Document ID:
8c1f3072-0635-44ea-9487-28fe02055676



Noter 2022



Note 4 Pensjonskostnader, -midler og – forpliktelser

Stiftelsen er pliktig til å ha tjenestepensjon etter lov om obligatorisk tjenestepensjon. Selskapets pensjonsordninger tilfredsstiller kravene i denne lov. Stiftelsen har hatt innskuddsbasert ordning for alle ansatte bortsett fra sykepleierne som har sykepleierpensjonsordningen i KLP. Dette er en ytelsesordning med AFP, hvor forpliktelsen er bokført i regnskapet. Ordningen omfatter i alt 26 personer. Pensjonsordningen er organisert gjennom en kollektiv pensjonsforsikring. Ordningen gir rett til en definert fremtidig ytelse. Disse er i hovedsak avhengig av antall opptjeningsår, lønnsnivå ved oppnådd pensjonsalder og størrelsen på ytelsen fra folketrygden. Korridorløsningen (10%) benyttes for estimatavvik. Forpliktelsene er dekket gjennom et forsikringsselskap.

	2022	2021
Sykepleierpensjonsordningen:		
Nåverdi av årets pensjonsopptjening	2 111 524	2 033 880
Rentekostnad av pensjonsforpliktelsen	108 719	71 735
Avkastning på pensjonsmidler	(178 107)	(103 907)
Administrasjonskostnad	75 952	66 070
AGA netto pensjonskostnad	298 650	291 557
Resultatført actuarielt tap	(105 847)	(110 158)
Netto pensjonskostnad	2 310 891	2 249 177
Opptjente pensjonsforpliktelser	5 825 076	3 610 524
Pensjonsmidler	5 979 715	3 773 895
Beregnet pensjonsforpliktelse inkl aga	(176 443)	(186 406)
Ikke resultatført actuariell gevinst inkl aga	1 119 430	1 435 861
Netto pensjonforpliktelser	1 100 826	1 249 455
Økonomiske forutsetninger:		
Diskonteringsrente	3,00 %	1,90 %
Forventet lønnsregulering /G-regulering	3,25 %	2,50 %
Forventet pensjonsøkning	2,63 %	1,73 %
Forventet avkastning på fondsmidler	5,20 %	3,70 %

Forutsetninger som normalt benyttes innen forsikring er lagt inn som actuarmessige forutsetninger ved beregningen av selskapets pensjonsforpliktelse pr 31.12.2022.

Årets netto pensjonskostnad fremkommer på følgende måte:

Endring balanseførte pensjonsforpliktelser	(148 629)	278 523
Årets pensjonspremie	2 459 520	1 970 654
Pensjonskostnad for innskuddsordningen	9 049 056	4 648 109
Netto pensjonskostnad	11 359 947	6 897 286

Note 5 Varige Driftsmidler

	Tomter og bygninger	Maskiner og transp.midler	Inventar og driftsløsøre	Totalt
Anskaffelseskost 01.01.2022	176 301 283	24 414 166	8 218 366	208 933 815
Tilgang	23 859 271	2 440 452	309 546	26 609 269
Avgang	(3 275 000)	0	0	(3 275 000)
Anskaffelseskost 31.12.2022	196 885 554	26 854 618	8 527 912	232 268 084
Akkumulerte avskrivninger	(72 907 410)	(22 396 253)	(7 729 912)	(103 033 575)
Bokført verdi 31.12.2022	123 978 144	4 458 365	798 000	129 234 513
Årets avskrivninger	5 051 065	2 205 444	351 150	7 607 660
Forventet økonomisk levetid	20 - 50 år	5 - 10 år	3 - 5 år	
Avskrivningsplan	Lineær	Lineær	Lineær	

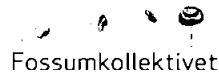
Side 3

Document ID:

8c1f3072-0635-44ea-9487-28fe02055676



Noter 2022



Note 6 Revisor

	2022	2021
Kostnadsført godtgjørelse til revisor		
Lovpålagt revisjon	125 000	118 750
Teknisk bistand med årsregnskap	20 000	16 250
Andre attestasjons tjenester	8 750	7 500
Sum godtgjørelse til revisor inkl. mva	153 750	142 500

Note 7 Kundefordringer

	2022	2021
Kundefordringer		
Kundefordringer til pålydende	26 099 298	4 983 745
Avsatt til dekning av usikre fordringer	(300 000)	(300 000)
Bokført verdi pr. 31.12	25 799 298	4 683 745

Fordringer er vurdert til pålydende, eventuelt forventet tap på fordringer er vurdert. Ingen endring i delkredereavsetning.

Note 8 Egenkapital

	Aksjekapital	Annen egenkapital	Sum egenkapital
Egenkapital 01.01.2022	200 000	111 300 151	111 500 151
Årets resultat		(6 739 926)	(6 739 926)
Egenkapital 31.12.2022	200 000	104 560 225	104 760 224

Note 9 Gjeld, pantstillelser og garantier

	2022	2021
Langsiktig gjeld med forfall senere enn 5 år etter balansedagen	0	0
Gjeld som er sikret ved pant o.l	37 865 280	15 190 966
Balanseført verdig av eiendeler pantsatt for egen gjeld	93 648 368	89 505 252
Pant i kundefordringer	20 000 000	20 000 000

Det er etablert bankgaranti på 6 500 000 til dekning av til enhver tid skyldig skattetrekk.

Stiftelsen har inngått en rentebytteavtale pålydende MNOK 11 (flytende til fast rente). Pr. 31.12.22 hadde denne avtalen en negativ verdi på kr 921 959. Rentebytteavtalen regnes som et sikringsinstrument og verdien er ikke balanseført.

Note 10 Annen kortsiktig gjeld

	2022	2021
Feriepenger	14 225 460	11 017 274
Depositum	78 300	79 600
Øvrig kortsiktig gjeld	950 942	182 967
Øvrige påløpte kostnader	7 410 520	563 149
Sum	22 665 222	11 842 990

I postene øvrig kortsiktig gjeld og øvrige påløpte kostnader er det periodisering av driftskostnader og avsetning for avregning med Helse Nord.

Side 4

Document ID:

8c1f3072-0635-44ea-9487-28fe02055676



Stiftelsen Fossumkollektivet

Kontantstrømoppstilling

	2022	2021
Kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter		
Resultat før skattekostnad	-6 739 927	3 642 003
Tap/ gevinst ved salg av eiendeler	-90 000	-2 331 375
Avskrivninger	7 607 660	7 370 124
Forskjell mellom kostnadsført pensjon og inn-/utbet. i pensj.ordn.	-148 629	278 523
Endring i varelager	3 912	-915
Endring i kundefordringer	-21 115 553	852 819
Endring i vareleverandørgjeld	2 359 744	2 609 687
Endring i andre tidsavgrensingsposter	15 415 321	-186 454
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter	-2 707 472	12 234 412
Kontantstrøm fra investeringsaktiviteter		
Innbetalinger ved salg av varige driftsmidler	3 365 000	7 806 378
Utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler	-26 609 269	-5 250 171
Innbetalinger på andre lånefordringer (korts./langs.)	-	-333 887
Utbetalinger ved kjøp av aksjer, obligas. / konsernbidrag til DS	-57 154	-63 109
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter	-23 301 423	2 159 211
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter		
Innbetalinger ved opptak av annen gjeld (korts./langs.)	39 600 000	0
Utbetalinger ved nedbetaling av annen gjeld (korts./langs.)	-16 925 686	-9 769 623
Netto kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter	22 674 314	-9 769 623
Netto kontantstrøm for perioden	-3 334 581	4 624 000
Kontanter og kontantekvivalenter ved periodens begynnelse	34 780 934	30 156 934
Kontanter og kontantekvivalenter ved periodens slutt	31 446 354	34 780 934
Denne består av:		
Bankinnskudd m.v.	31 446 354	34 780 934
Ubenyttet driftskreditt utgjør i tillegg	0	0

Document ID:


8c1f3072-0635-44ea-9487-28fe02055676



Vedlegg 3 Årsregnskap 2022.pdf


Name Date
Brustad, Sylvia Kristin 2023-03-29

Identification

 **bankID** Brustad, Sylvia Kristin

Name Date
Hjermann, Reidar Kvaal 2023-03-30

Identification

 **bankID** Hjermann, Reidar Kvaal

Name Date
Remvik, Oddrun 2023-03-29

Identification

 **bankID** Remvik, Oddrun

Name Date
Hansen, Tore 2023-03-29

Identification

 **bankID** Hansen, Tore

Name Date
Lurås, Hilde 2023-03-29

Identification

 **bankID** Lurås, Hilde


Name Date
Antonsen, Lill-Maritha 2023-03-30

Identification

 **bankID** Antonsen, Lill-Maritha


Name Date
Simensen, Malin Solli 2023-03-29

Identification

 **bankID** Simensen, Malin Solli

Name Date
SPAKMO, MONA 2023-03-29

Identification

 **bankID** SPAKMO, MONA



This document contains electronic signatures using EU-compliant PAdES - PDF Advanced Electronic Signatures (Regulation (EU) No 910/2014 (eIDAS))



Til styret i Stiftelsen Fossum-Kollektivet

Uavhengig revisors beretning

Uttalelse om årsregnskapet

Konklusjon

Vi har revidert årsregnskapet for Stiftelsen Fossum-Kollektivet, som består av balanse per 31. desember 2022, resultatregnskap og kontantstrømpstilling for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

Etter vår mening

- oppfyller årsregnskapet gjeldende lovkrav, og
- gir årsregnskapet et rettviseende bilde av stiftelsens finansielle stilling per 31. desember 2022, og av dets resultater og kontantstrømmer for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge.

Grunnlag for konklusjonen

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med International Standards on Auditing (ISA-ene). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet nedenfor under *Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet*. Vi er uavhengige av stiftelsen i samsvar med kravene i relevante lover og forskrifter i Norge og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA-reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Innhentet revisjonsbevis er etter vår vurdering tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Øvrig informasjon

Styret og daglig leder (ledelsen) er ansvarlige for informasjonen i årsberetningen og annen øvrig informasjon som er publisert sammen med årsregnskapet. Øvrig informasjon omfatter informasjon i årsrapporten bortsett fra årsregnskapet og den tilhørende revisjonsberetningen. Vår konklusjon om årsregnskapet ovenfor dekker verken informasjonen i årsberetningen eller annen øvrig informasjon.

I forbindelse med revisjonen av årsregnskapet er det vår oppgave å lese årsberetningen og annen øvrig informasjon. Formålet er å vurdere hvorvidt det foreligger vesentlig inkonsistens mellom årsberetningen, annen øvrig informasjon og årsregnskapet og den kunnskap vi har opparbeidet oss under revisjonen av årsregnskapet, eller hvorvidt informasjon i årsberetningen og annen øvrig informasjon ellers fremstår som vesentlig feil. Vi har plikt til å rapportere dersom årsberetningen eller annen øvrig informasjon fremstår som vesentlig feil. Vi har ingenting å rapportere i så henseende.

Basert på kunnskapen vi har opparbeidet oss i revisjonen, mener vi at årsberetningen

- er konsistent med årsregnskapet og
- inneholder de opplysninger som skal gis i henhold til gjeldende lovkrav.

PricewaterhouseCoopers AS, Østfold Næringspark, Vangsveien 10, Postboks 1036, NO-1803 Askim
T: 02316, org. no.: 987 009 713 MVA, www.pwc.no
Statsautoriserte revisorer, medlemmer av Den norske Revisorforening og autorisert regnskapsførerselskap



Ledelsens ansvar for årsregnskapet

Ledelsen er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapet og for at det gir et rettviseende bilde i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge. Ledelsen er også ansvarlig for slik internkontroll som den finner nødvendig for å kunne utarbeide et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil.

Ved utarbeidelsen av årsregnskapet må ledelsen ta standpunkt til stiftelsens evne til fortsatt drift og opplyse om forhold av betydning for fortsatt drift. Forutsetningen om fortsatt drift skal legges til grunn for årsregnskapet så lenge det ikke er sannsynlig at virksomheten vil bli avvirket.

Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet

Vårt mål er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet som helhet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil, og å avgi en revisjonsberetning som inneholder vår konklusjon. Betryggende sikkerhet er en høy grad av sikkerhet, men ingen garanti for at en revisjon utført i samsvar med ISA-ene, alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon er å anse som vesentlig dersom den enkeltvis eller samlet med rimelighet kan forventes å påvirke de økonomiske beslutningene som brukerne foretar på grunnlag av årsregnskapet.

For videre beskrivelse av revisors oppgaver og plikter vises det til:
<https://revisorforeningen.no/revisjonsberetninger>

Uttalelse om andre lovmessige krav

Konklusjon om forvaltning

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, og kontrollhandlinger vi har funnet nødvendige i henhold til internasjonal standard for attestasjonsoppdrag ISAE 3000, *Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon*, mener vi at stiftelsen er forvaltet i samsvar med lov, stiftelsens formål og vedtektene for øvrig.

Askim, 28. mars 2023
PricewaterhouseCoopers AS

Dag Olav Haugen
Statsautorisert revisor
(elektronisk signert)



 Securely signed with Brevio

Revisjonsberetning

Signers:

Name	Method	Date
Haugen, Dag Olav	BANKID	2023-03-28 13:15

This document package contains:

- Closing page (this page)
- The original document(s)
- The electronic signatures. These are not visible in the document, but are electronically integrated.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.