



## ÅRSREGNSKAPET FOR REGNSKAPSÅRET 2024 - GENERELL INFORMASJON

### Enheten

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

### Regnskapsår

Årsregnskapets periode:	01.01.2024 - 31.12.2024
-------------------------	-------------------------

### 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:	29.04.2025

### Grunnlag for avgivelse

År 2024: Årsregnskapet er elektronisk innlevert
År 2023: Tall er hentet fra elektronisk innlevert årsregnskap fra 2024

*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, 22.05.2026



## Resultatregnskap

Beløp i: NOK	Note	2024	2023
<b>RESULTATREGNSKAP</b>			
<b>Inntekter</b>			
Salgsinntekt	1	293 355 000	274 546 000
Annen driftsinntekt	1	11 510 000	9 075 000
<b>Sum inntekter</b>		<b>304 865 000</b>	<b>283 621 000</b>
<b>Kostnader</b>			
Varekostnad		15 757 000	16 388 000
Lønnskostnad	2, 3	241 920 000	228 146 000
Avskrivning på varige driftsmidler og immaterielle eiendeler	4	8 476 000	8 200 000
Annen driftskostnad	5	33 012 000	32 785 000
<b>Sum kostnader</b>		<b>299 165 000</b>	<b>285 519 000</b>
<b>Driftsresultat</b>		<b>5 700 000</b>	<b>-1 898 000</b>
<b>Finansinntekter og finanskostnader</b>			
Annen finansinntekt		880 000	820 000
<b>Sum finansinntekter</b>		<b>880 000</b>	<b>820 000</b>
Annen finanskostnad		2 872 000	2 847 000
<b>Sum finanskostnader</b>		<b>2 872 000</b>	<b>2 847 000</b>
<b>Netto finans</b>		<b>-1 992 000</b>	<b>-2 027 000</b>
<b>Resultat før skattekostnad</b>		<b>3 708 000</b>	<b>-3 925 000</b>
<b>Årsresultat</b>		<b>3 708 000</b>	<b>-3 925 000</b>
<b>Overføringer og disponeringer</b>			
Overføringer til/fra annen egenkapital		3 708 000	-3 925 000
<b>Sum overføringer og disponeringer</b>		<b>3 708 000</b>	<b>-3 925 000</b>



### Balanse

Beløp i: NOK	Note	2024	2023
<b>BALANSE - EIENDELER</b>			
<b>Anleggsmidler</b>			
<b>Immaterielle eiendeler</b>			
<b>Varige driftsmidler</b>			
Tomter, bygninger og annen fast eiendom	4	138 554 000	134 520 000
Maskiner og anlegg	4	2 484 000	4 132 000
Driftsløsøre, inventar, verktøy, kontormaskiner og lignende	4	1 900 000	2 045 000
<b>Sum varige driftsmidler</b>		<b>142 938 000</b>	<b>140 697 000</b>
<b>Finansielle anleggsmidler</b>			
Investeringer i aksjer og andeler		375 000	281 000
<b>Sum finansielle anleggsmidler</b>		<b>375 000</b>	<b>281 000</b>
<b>Sum anleggsmidler</b>		<b>143 313 000</b>	<b>140 978 000</b>
<b>Omløpsmidler</b>			
<b>Varer</b>			
Varer		28 000	14 000
<b>Sum varer</b>		<b>28 000</b>	<b>14 000</b>
<b>Fordringer</b>			
Kundefordringer	6	15 564 000	20 902 000
Andre fordringer		5 780 000	3 085 000
<b>Sum fordringer</b>		<b>21 344 000</b>	<b>23 987 000</b>
<b>Bankinnskudd, kontanter og lignende</b>			
Bankinnskudd, kontanter og lignende		39 093 000	33 625 000
<b>Sum bankinnskudd, kontanter og lignende</b>		<b>39 093 000</b>	<b>33 625 000</b>
<b>Sum omløpsmidler</b>		<b>60 465 000</b>	<b>57 626 000</b>
<b>SUM EIENDELER</b>		<b>203 778 000</b>	<b>198 604 000</b>

### BALANSE - EGENKAPITAL OG GJELD



## Balanse

Beløp i: NOK	Note	2024	2023
<b>Egenkapital</b>			
<b>Innskutt egenkapital</b>			
Selskapskapital	7	200 000	200 000
<b>Sum innskutt egenkapital</b>		<b>200 000</b>	<b>200 000</b>
<b>Opptjent egenkapital</b>			
Annen egenkapital	7	104 344 000	100 635 000
<b>Sum opptjent egenkapital</b>		<b>104 344 000</b>	<b>100 635 000</b>
<b>Sum egenkapital</b>		<b>104 544 000</b>	<b>100 835 000</b>
<b>Gjeld</b>			
<b>Langsiktig gjeld</b>			
Pensjonsforpliktelser	3	1 342 000	291 000
<b>Sum avsetninger for forpliktelser</b>		<b>1 342 000</b>	<b>291 000</b>
<b>Annen langsiktig gjeld</b>			
Gjeld til kredittinstitusjoner	8	34 786 000	43 725 000
<b>Sum annen langsiktig gjeld</b>		<b>34 786 000</b>	<b>43 725 000</b>
<b>Sum langsiktig gjeld</b>		<b>36 128 000</b>	<b>44 016 000</b>
<b>Kortsiktig gjeld</b>			
Leverandørgjeld		8 449 000	9 483 000
Skyldige offentlige avgifter		18 784 000	16 939 000
Annen kortsiktig gjeld	9	35 874 000	27 331 000
<b>Sum kortsiktig gjeld</b>		<b>63 107 000</b>	<b>53 753 000</b>
<b>Sum gjeld</b>		<b>99 235 000</b>	<b>97 769 000</b>
<b>SUM EGENKAPITAL OG GJELD</b>		<b>203 779 000</b>	<b>198 604 000</b>



## Signing Information Page 1/1

### Årsregnskap 2024.pdf

Name:	Method:	Time:
Hansen, Tore	BANKID	2025-05-19 11:04:27
Remvik, Oddrun	BANKID	2025-05-19 21:19:03
Hjermann, Reidar Kvaal	BANKID	2025-05-26 10:18:07
Lurås, Hilde	BANKID	2025-05-19 10:37:53
Brustad, Sylvia Kristin	BANKID	2025-05-19 09:52:46
SPAKMO, MONA	BANKID	2025-05-19 11:26:46
Melby, Kristoffer Malnes	BANKID	2025-05-20 08:23:29
Sundt, Rune Freddy	BANKID	2025-05-26 12:58:08



This document is electronically sealed and contains electronic signatures  
Document ID:7e028ae9-282a-429a-898a-26fa814b45e5



## Årsregnskap 2024

Salgsinntekt	1	293 355 418	274 546 007
Gevinst ved salg av anleggsmidler	1	2 558 327	355 061
Annen driftsinntekt	1	8 951 554	8 719 866
<b>Driftsinntekter</b>		<b>304 865 299</b>	<b>283 620 933</b>
Variabel kostnad ungdom		-15 756 655	-16 387 560
Lønnskostnad	2, 3	-241 919 919	-228 145 938
Avskrivning varige driftsmidler	4	-8 476 237	-8 200 143
Annen driftskostnad	5	-33 012 006	-32 785 223
<b>Driftskostnader</b>		<b>-299 164 817</b>	<b>-285 518 864</b>
<b>Driftsresultat</b>		<b>5 700 482</b>	<b>-1 897 931</b>
Finansinntekter		879 871	820 548
Finanskostnader		-2 871 643	-2 847 713
<b>Finansresultat</b>		<b>-1 991 772</b>	<b>-2 027 164</b>





	Note	2024	2023
Tomter, bygninger o.a. fast eiendom	4	138 554 254	134 519 869
Maskiner og anlegg	4	2 484 486	4 131 952
Driftsløsøre, inventar, verktøy, kontorm	4	1 899 936	2 044 752
Finansielle anleggsmidler		374 644	281 118
<b>Sum Anleggsmidler</b>		<b>143 313 321</b>	<b>140 977 690</b>
Varebeholdning		28 132	14 485
Kundefordringer	6	15 564 507	20 902 222
Andre fordringer		5 779 510	3 085 396
<b>Sum Fordringer</b>		<b>21 344 017</b>	<b>23 987 618</b>
Bankinnskudd, kontanter og lignende		39 093 375	33 624 829
<b>Sum Omløpsmidler</b>		<b>60 465 524</b>	<b>57 626 933</b>
<b>Sum Omløpsmidler</b>		<b>60 465 524</b>	<b>57 626 933</b>
Grunnkapital	7	200 000	200 000
Annen egenkapital	7	104 343 839	100 635 129
<b>Sum Egenkapital</b>		<b>104 543 839</b>	<b>100 835 129</b>
Pensjonsforpliktelser	3	1 341 922	291 319
Gjeld til kredittinstitusjoner	8	34 786 218	43 724 729
<b>Sum langsiktig gjeld</b>		<b>36 128 140</b>	<b>44 016 048</b>
Leverandørgjeld		8 448 732	9 482 791
Skyldig offentlige avgifter		18 783 624	16 939 198
Annen kortsiktig gjeld	9	35 874 510	27 331 457
<b>Sum kortsiktig gjeld</b>		<b>63 106 866</b>	<b>53 753 446</b>
<b>Sum Gjeld</b>		<b>99 235 006</b>	<b>97 769 494</b>

Spydeberg 29. april 2025

Sylvia Brustad Styrets leder	Reidar K. Hjermann Nestleder	Oddrun Rømvik Styremedlem
Hilde Lurås Styremedlem	Tore Hansen Styremedlem	Kristoffer Melby Styremedlem
Rune Sundt Styremedlem		Mona Spakmo Daglig leder

(elektronisk signert)

Document ID:

7e028ae9-282a-429a-898a-26fa814b45e5




## Årsregnskap 2024.pdf

Name  
**Brustad, Sylvia Kristin**  
Date  
**2025-05-19**  
Document ID  
**7e028ae9-282a-429a-898a-26fa814b45e5**  
Identification  
 **bankID** Brustad, Sylvia Kristin

Name  
**Lurås, Hilde**  
Date  
**2025-05-19**  
Document ID  
**7e028ae9-282a-429a-898a-26fa814b45e5**  
Identification  
 **bankID** Lurås, Hilde


Name  
**Hjermann, Reidar Kvaal**  
Date  
**2025-05-26**  
Document ID  
**7e028ae9-282a-429a-898a-26fa814b45e5**  
Identification  
 **bankID** Hjermann, Reidar Kvaal

Name  
**Remvik, Oddrun**  
Date  
**2025-05-19**  
Document ID  
**7e028ae9-282a-429a-898a-26fa814b45e5**  
Identification  
 **bankID** Remvik, Oddrun

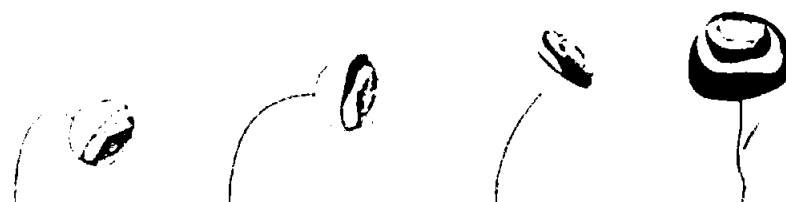
Name  
**Hansen, Tore**  
Date  
**2025-05-19**  
Document ID  
**7e028ae9-282a-429a-898a-26fa814b45e5**  
Identification  
 **bankID** Hansen, Tore

Name  
**Sundt, Rune Freddy**  
Date  
**2025-05-26**  
Document ID  
**7e028ae9-282a-429a-898a-26fa814b45e5**  
Identification  
 **bankID** Sundt, Rune Freddy

Name  
**Melby, Kristoffer Malnes**  
Date  
**2025-05-20**  
Document ID  
**7e028ae9-282a-429a-898a-26fa814b45e5**  
Identification  
 **bankID** Melby, Kristoffer Malnes

Name  
**SPAKMO, MONA**  
Date  
**2025-05-19**  
Document ID  
**7e028ae9-282a-429a-898a-26fa814b45e5**  
Identification  
 **bankID** SPAKMO, MONA

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



# Fossumkollektivet

## **ÅRSBERETNING 2024**

Vedlegg:

- Årsregnskap med resultat og balanse med noter
- Kontantstrømanalyse

*Godkjent av styret 29.4.25*



## INNHold

VIRKSOMHETEN.....	3
Formål .....	4
Visjon .....	4
Verdiord .....	4
Styrets sammensetning .....	5
Organisasjonskart .....	5
OPPDRAGSGIVERE, KAPASITET OG INNTAK 2024 .....	6
Oppdragsgivere .....	6
Belegg, henvisninger og inntak .....	6
ÅRET 2024 .....	7
PERSONAL 2024 .....	8
Bemanning .....	8
Avsluttede arbeidsforhold .....	8
Nyansettelser .....	8
Sykefravær .....	9
STATUS SATSNINGSOMRÅDER 2024 .....	9
Synlighet .....	9
Ledelse .....	11
Kultur og arbeidsmiljø .....	11
Fag og kvalitet .....	12
KVALITET OG INTERNKONTROLL 2024 .....	13
Helse, miljø og sikkerhet .....	13
Helsekontroller .....	14
Likestilling og diskriminering .....	14
Kjønnfordeling .....	15
Åpenhetsloven .....	16

1



Bærekraft .....	16
Veien videre .....	16
Ytre miljø .....	16
ÅRSREGNSKAPET 2024.....	17
Nøkkeltall .....	17
Rettvisende oversikt over utvikling og resultat.....	18
Risiko og usikkerhetsfaktorer .....	18
Ansvarsforsikring.....	19
Fortsatt drift .....	19
GODKJENNELSE AV ÅRSBERETNING 2024 .....	20



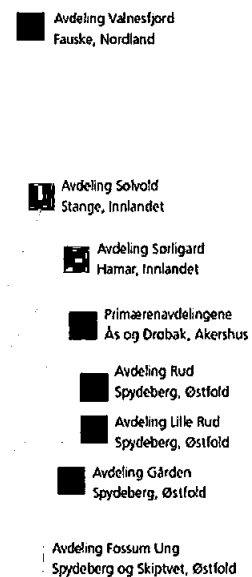
## VIRKSOMHETEN

Fossumkollektivet er en ideell stiftelse som tilbyr langtids døgntilrettelagt behandling til unge i alderen 12 – 30 år. Behandlingen omfatter rusavhengighet, uansett type, der denne er primærlidelsen. Stiftelsen 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 og traumebelastninger.

For pasienter innen tverrfaglig spesialisert rusbehandling (TSB) defineres behandlingsforløpet med utgangspunkt i pasientforløp for psykisk helse og rus. For barnevernsplasseringer sikres behandlingen til ungdommene innenfor definerte 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.*

Avdelingene våre har ulik størrelse og egenart; noen er kjønnsblandede, andre er kjønnsespesifikke, noen har mindre grupper, noen behandler de yngste, andre behandler kun voksne (18 – 30 år).



NB! Avdeling Fossum Ung er inndelt i fire enheter (Fossum Ung 1 - 4) som har hver sin lokasjon - det fremgår ikke av kartet - Fossumskolen, Lille Gården og Café Fossum er ikke markert på kartet - de ligger i Spydeberg, Østfold.



## 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.

## VERDIORD

Verdiene er blitt til gjennom stiftelsens historie. Verdiordene skal vise vei, hjelpe oss å forstå hva vi står for og vedlikeholde kulturen. Verdiene viser hvem vi er i kommunikasjonen og kontakten med pasienter/ungdom, pårørende, kollegaer, samarbeidspartnere og øvrige vi omgir oss med. Alle ansatte har ansvar for å holde de levende i det daglige.



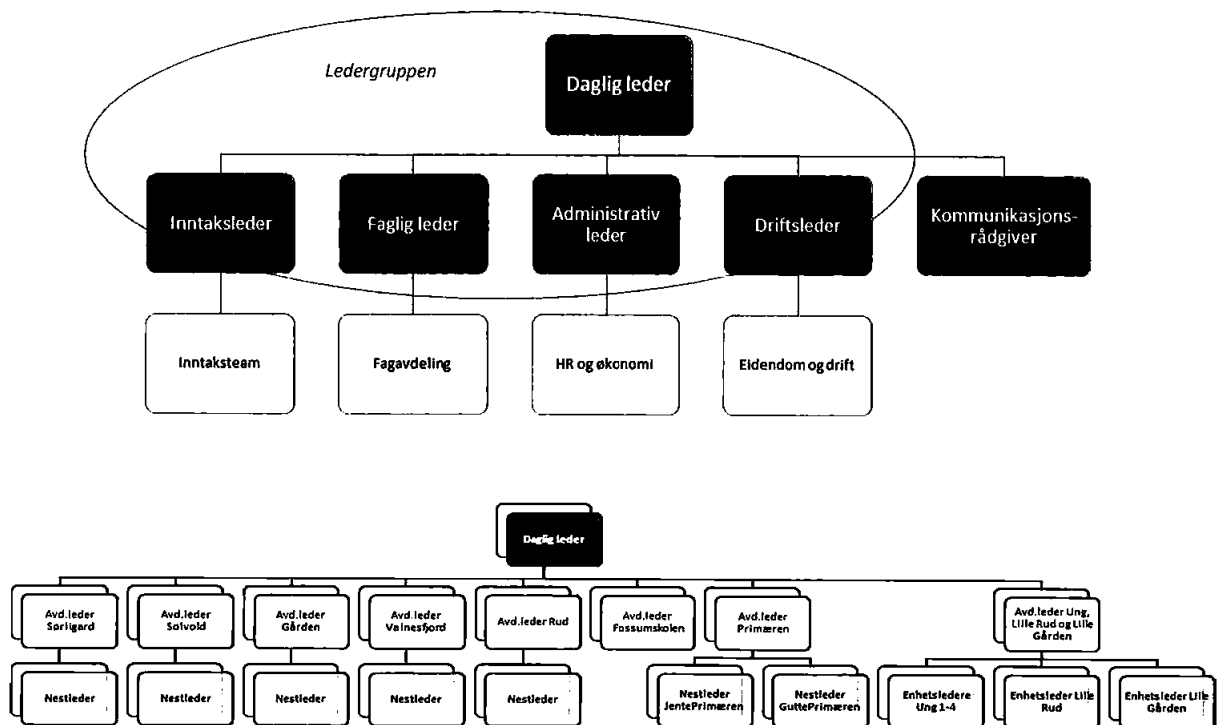


## STYRETS SAMMENSETNING

Styreleder: Sylvia Brustad  
Nestleder: Reidar K. Hjermand  
Styremedlemmer: Oddrun Remvik, Hilde Lurås, Tore Hansen, Rune Sundt (valgt av ansatte), Kristoffer Melby (valgt av ansatte), Malin Simensen Kjeve (vara valgt av ansatte).

Det har vært avholdt 8 styremøter i løpet av året. Styret har gjennomført ett seminar i 2024. Styret har hatt særlig fokus på pågående HSØ-anskaffelse, samt mediasak i forbindelse med alvorlig hendelse – og oppfølging av denne. I 2025 vil styret jobbe videre med fokus på internkontroll og å sikre tilstrekkelige ledelsesressurser for å gi et godt tjenestetilbud.

## ORGANISASJONSKART



Hver avdeling har av en tverrfaglig sammensatt ansattgruppe.



## OPPDRAGSGIVERE, KAPASITET OG INNTAK 2024

### OPPDRAGSGIVERE

Samlet hadde stiftelsen rammeavtaler på 91 plasser i 2024. De fordelte seg slik:

- Helse Sør-Øst: 30 langtidsbehandlingsplasser; 18 plasser for ungdom 18-30 år ved avdelingene i Østfold og Akershus, 12 plasser for rusproblematikk med omfattende psykiske lidelser (ROP-plasser) ved avdelingene i Innlandet. Avtalen med Helse Sør-Øst ble oppfylt i 2024 i henhold til beleggskravet på 95 %.
- Bufdir: 36 plasser. Avtalene var belagt hele året.
- Helse Nord: 25 døgnbehandlingsplasser for rusavhengighet ved avdelinger i Viken og Nordland. Enkelte av plassene er forbeholdt ungdom i alderen 16 - 23 år, mens øvrige plasser tar pasienter opp til 30 år. Helse Nord-avtalen hadde lavere leveranse enn 95 % og ble ikke fylt opp i 2024.

### BELEGG, HENVISNINGER OG INNTAK

I 2024 hadde Fossumkollektivet et gjennomsnittlig belegg på 78.

Det ble mottatt totalt 179 henvisninger, mot 193 i 2023. Fordelingen på henvisningene for 2024 ser slik ut:

Helse Sør-Øst	65
Øvrige helseregioner	0

Totalt antall inntak var 122 i 2024, mot 140 i 2023.

Tallene viser stor differanse mellom antall henvisninger (179) og antall inntak (122). Årsakene til at en henvisning ikke resulterer i et inntak er ofte innsøking utenfor målgruppe, ikke ledig kapasitet eller at pasienten trekker henvisning på grunn av f.eks. for lang ventetid.



## ÅRET 2024

### *HSØ-anskaffelse*

Store deler av ledelsens arbeid i 2024 var preget av anbudskonkurranse og planlegging av nødvendig omstilling opp mot scenarier knyttet til ulike tildelinger - med påfølgende endring av planene gjentatte ganger som følge av klagesaker og midlertidig forføyning fra aktører som deltok i konkurranse. Dette hadde styret også hatt stort fokus på.

### *Tilsynsrapporten fra Statsforvalter i Vestland*

Tilsynsrapporten fra Statsforvalter i Vestland etter tvillingene Mina og Milles bortgang, ble ferdigstilt i februar 2024; 13 mnd. etter deres død. Den konkluderte med at tvillingene ikke fikk forsvarlig helsehjelp fra det offentlige. *De fant imidlertid ikke lovbrudd eller avvik i Fossumkollektivets arbeid.* Konklusjonen stadfestet at ingen ansatte eller våre interne systemer kunne bebreides for tragedien.

### *Dødsfall, personalsak og mediedekning*

I februar 2024 opplevde Fossumkollektivet på ny et tragisk dødsfall blant inneliggende ungdom. Ei ung jente tok sitt eget liv. En alvorlig personalsak, som involverte jenta, førte til anmeldelse og senere tiltale. Mot slutten av året ble disse alvorlige hendelsene omtalt og omdiskutert i nasjonale medier. Ledelsen måtte prioritere mye tid på ivaretagelse internt, informere pårørende, oppdragsgivere og øvrige eksterne, samt svare ut journalister.

### *Utvidelse av ledergruppen*

Ledergruppen ble utvidet da stiftelsen opprettet stillingen *driftsleder*. Heidi Haakaas tiltrådte stillingen i april 2024.

### *Etablering av nytt brukerutvalg*

Sensommeren 2024 kom et brukerutvalg på plass med ny leder og nye medlemmer. De hadde sitt første møte i september. Ledelsen planlegger å ha tett dialog med brukerutvalget i 2025 ved å informere om saker som berører utvalget, delta i BU-møter ved invitasjon og rådføre oss med BU der hvor de naturlig kan ha innspill.

### *Revisjon av etiske retningslinjer*

Det ble like før nyttår påbegynt arbeid med små, men viktige, justeringer og presiseringer i dette styringsdokumentet. Ved oppstart av nytt år vil dette bli oppdatert i styringsverktøyet Compilo, samt distribuert og gjennomgått internt.

### *Forbedringsarbeid*

Fossumkollektivet jobber alltid med stort fokus for å gjøre tilpasninger og endringer etter tilsyn eller ved nye rammebetingelser. I hele 2024 har det vært et særlig arbeid knyttet til forsterket og målrettet Internkontroll, kvalitetssikring av opplæring, tilpasning av omfattende kurspakker og implementering av nye faglige elementer og retningslinjer.



## PERSONAL 2024

### BEMANNING

Ved utgangen av 2024 hadde stiftelsen 256 faste ansatte - 237,7 årsverk.

Bemanningen består hovedsakelig av tverrfaglige team med miljøterapeuter og miljøarbeidere i medleverskap. Videre består den av våkne nattevakter (ved alle avdelinger med barnevernsplasseringer), vaktmestere, ledere, fagstillinger og administrative stillinger.

Stiftelsen har en pool med faste ansatte som brukes på tvers av avdelinger etter behov. Faste ekstravakter som leies inn ved sykdom eller annet fravær. Fossumkollektivet jobber aktivt for å unngå ufrivillig deltidsarbeid, samt bestreber seg på å ta hensyn til hver enkelt ekstravakts ønsker om arbeidsmengde og vakter.



Fossumkollektivet har få midlertidig ansatte; totalt åtte stillinger. Midlertidig ansatte er i vikariat som oppfyller lovkrav i Arbeidsmiljøloven § 14-9 andre ledd, bokstav b.

Både midlertidige ansettelse og bruk av vikarer blir gjennomgått sammen med hovedtillitsvalgt for å unngå unødvendig bruk av disse. Styret er opptatt av at bruken av vikarer må følges nøye.

### AVSLUTTEDE ARBEIDSFORHOLD

38 ansatte avsluttet sitt arbeidsforhold i stiftelsen i 2024 - hovedvekten hadde stilling som medlever. En ansatt gikk av med pensjon.

Antall avsluttede arbeidsforhold tilsvarer en turnover på 14 %. Tallet vurderes som høyt. Målet for 2025 er å redusere turnover. Stiftelsen vil blant annet sette inn flere tiltak som styrker oppfølgingen og opplæringen av nyansatte for å sikre at alle får en trygg, stabil og positiv oppstart. Det vil bli satt inn ekstra ressurser til dette formålet.

### NYANSETTELSE

Stiftelsen fikk 36 nye medarbeidere (21 kvinner/15 menn) i 2024.



#### SYKEFRAVÆR

Sykefraværet i 2024 var på 14 % - en økning på 1 % fra 2023.

Tallet vurderer vi som for høyt, og vil gjøre det vi kan for å undersøke årsakene, og iverksette tiltak for å få det betydelig ned. Sykefraværet er høyest blant ansatte i medleverstilling.

Det jobbes allerede aktivt med å få ned sykefraværet i flere ledd; både ledergruppen, avdelingsledere og HR har hatt fokus på dette gjennom året.

I 2025 vil det bli gjennomført klimaundersøkelse. Svarene fra undersøkelsen vil legge føringer for hva det bør fokuseres på, og hvilke konkrete tiltak som skal iverksettes for å forebygge og redusere sykefravær.

Når det gjelder oppfølging under sykdomsperioden, følger stiftelsens ledere lovpålagte krav. I tillegg er det tett kontakt med bedriftshelsetjenesten og NAV for råd og bistand til oppfølging for langtidssykemeldte.

#### STATUS SATSNINGSOMRÅDER 2024

Strategidokumentet beskriver stiftelsens fire satsningsområder; *synlighet, ledelse, kultur og arbeidsmiljø, samt fag og kvalitet*. Nedenfor beskrives en oppsummering av de aktiviteter og det arbeidet som er gjort opp mot de enkelte satsningsområdene i 2024:

##### SYNLIGHET

Fra strategidokumentet: *«(...) Generell synlighet gir effekter og synergier vi vil nyte godt av. Et godt omdømme og økt synlighet vil kunne tiltrekke gode medarbeidere, gi oss flere oppdrag, sette oss i posisjon til å være med i samfunnsdebatten og påvirke rammebetingelsene i rusfeltet.*

*Kvaliteten på behandlingen vi leverer påvirker vårt omdømme. Våre gode resultater og suksesshistorier må synliggjøres for oppdragsgivere, politikere og øvrige målgrupper. Våre viktigste ambassadører er ungdom som har nådd sitt mål med behandlingen (...). Vi ønsker å innta en mer synlig og utadvendt posisjon. Vi vil ha rollen som «eksperten» i rusfeltet for unge rusavhengige. Vi må være tydelige i vår kommunikasjon om hvilke tjenester vi leverer og hvem de er til for».*

##### Synlighet i aviser

En personalsak som førte til tiltalebeslutning, samt inneliggende jentes selvmord, resulterte i at Fossumkollektivet fikk flere titalls flere medieomtaler enn et normalår. Flere saker ble publisert i nasjonale medier i forbindelse med at det ble tatt ut tiltale mot tilkallingsvikaren høsten 2024. Medienes fremstilling av Fossumkollektivet var nøktern til kritisk. At stiftelsens navn blir knyttet til en alvorlig tiltale og dødsfall er i seg selv negativt.

Stiftelsen så ikke umiddelbare tegn til at oppslagene skadet omdømmet. Hvorvidt, eller i hvilken grad, omdømmet er svekket på lang sikt, er imidlertid for tidlig å vurdere.

*Håndtering:* Ledelsen hadde i perioden fokus på ivaretagelse internt, samt informasjon til - og dialog med - oppdragsgivere, ansatte, styret, brukerutvalg, inneliggende ungdom og pårørende både i forkant, under og etter medieoppslagene. I tillegg ble det prioritert mye tid til dialog med journalistene og jurister. Det var helt nødvendig å



korrigere for å ivareta våre juridiske interesser forbundet med oppdraget vi utfører og pasientenes unge alder og sårbarhet.

Øvrige saker med omtale i avisene i 2024:

- Hamar Arbeiderblad - Suksesshistorie om Daniel.
- Ringsaker Blad - Suksesshistorie om Herman.
- Indre24 og Smaalenene Avis - Fossumteaterets oppsetning genererte flere positive artikler.
- Lokalavisene Hamar Arbeiderblad, Smaalenene Avis og bransjenettsider - Tildelingen i forbindelse med HSØ-konkurransen var tema.

#### *Synlighet i sosiale medier*

Stiftelsen bruker aktivt sosiale medier for å kommunisere med pårørende, samarbeidspartnere, ansatte, mennesker i lokalmiljøet og øvrige. Vi opplever at det er en effektiv måte å oppnå synlighet på; vi når ut med hva som engasjerer oss og deler innblikk i behandlingshverdagen. I 2024 ble det totalt postet:

- 206 bilder i historiefunksjon på Instagram og Facebook. I snitt utgjør det ca. 4 bilder per uke.
- 51 innlegg på Facebook og 18 innlegg på Instagram

Stiftelsen opplever god respons på innleggene; mange er aktive følgere som liker, kommenterer og deler.

Avslutningen av året viste nær 7300 følgere på stiftelsens Facebookside – en svak økning fra fjoråret.

Nær 3000 personer fulgte Cafe Fossum på Facebook, mens nær 1900 personer fulgte stiftelsen på Instagram.

Det er ikke gjort fremstøt i form av fremming for å øke følgerskaren i 2024.

#### *Øvrig synlighet*

- Deltakelse og taletid på innspillskonferanse og høringskonferanse.
- Deltakelse og taletid på flere nasjonale konferanser; ungdom fra Fossumkollektivet har bidratt til å spre håp, samt fortalt politikere og fagfolk hva som nytter i behandling.
- Foredrag på universitet i Nord-Norge for å informere om rusbehandlingen.
- Faglig leder er styremedlem i Rusfeltets Hovedorganisasjon. Daglig leder sitter i arbeidsutvalget for Ideelt Barnevernsforum. Disse posisjonene er viktige for synlighet og at vår stemme skal bli hørt.
- Fire ansatte er gruppeledere i Usynlige Tigre; en pårørendeorganisasjon som er særlig synlige i sosiale medier.
- Fossumteateret genererte positiv omtale i mediene. I tillegg fikk totalt 1000-1500 personer se ungdommenes talent gjennom forestillingene.
- Arendalsuka 2024: Deltakelse og eget arrangement. Vellykket arrangement med fullt lokale, overskriften var «*Gi meg en sjanse. Jeg er ikke farlig*». Tema var viktigheten av at arbeidsgivere er inkluderende og åpne for å hjelpe rusavhengige inn i arbeidslivet. Relasjonsbygging og synlighet gjennom tilstedeværelse.
- Barne- og familieminister Toppe besøkte avd. Sørligard – vi fikk gitt viktige innspill og besøket fikk oppmerksomhet i sosiale medier.

#### *Synlighet via hjemmeside*

Trafikken på stiftelsens hjemmeside økte fra fjoråret. I 2025 vil siden bli oppdatert med mer innhold og flere bilder.



## 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».*

Ledergruppen har hatt ukentlige møter gjennom året hvor driftsrelaterte temaer, strategiske drøftinger, personalsaker og anbudsprosess ofte har vært på dagsorden. Anbudsjobbing og mediasakene har opptatt mye tid for ledergruppen i 2024. Ledergruppen ble utvidet med en person da driftsleder ble ansatt.

Ledergruppen har hatt ukentlige statusmøter med alle avdelingsledere gjennom året. I møtene rapporteres status for bemanning, sykefravær, vakante stillinger, behandling, kvalitet på dokumentasjon, avvik og det gjøres en generell risikovurdering for driften. I møtene gis i tillegg rådgivning/veiledning ved behov.

I løpet av året har vi gjennomført fire «Lederforum». Avdelingsledere og øvrige ledere deltar. Lederforum er en godt etablert arena hvor det orienteres om, og drøftes, viktige og aktuelle tema. Temaene tar ofte utgangspunkt i strategiens fokusområder. Erfarings- og informasjonsdeling skjer i dette fora. I 2024 har vi hatt særskilt fokus på lederrollen og hvordan ledere skal sikre internkontroll gjennom sin daglige tilstedeværelse for sine ansatte.

## 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 villige 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».*

### Valdresuke

Et felles samlingspunkt første uken i juli hvor alle avdelinger - både ansatte og ungdom/pasienter inviteres. Det er et sted for fellesskap, nye bekjentskaper, aktiviteter og minner. Totalt 120 ansatte og unge deltok i 2024, alle avdelinger var representert. Vi planlegger å arrangere Valdresuka på ny i 2025 for å styrke fellesskapet og tilføre minnerike opplevelser.

### Kor

I 2024 etablerte stiftelsen et felles sangkor i Spydeberg for ungdom/pasienter og ansatte i nærheten. Initiativtakere var to ansatte.

### Fellesskapskultur og møteplasser på tvers i stiftelsen

Avdelinger treffes på tvers i høytider og til felles turer gjennom året.

Flere arenaer skapte fellesskap på tvers i 2024; Fossumteateret, jubileumsfeiringen på flere av avdelingene, samt interne kurs- og opplæringsamlinger. I tillegg gjennomførte ledelsen felles informasjonsmøter for alle ansatte i forbindelse med både anbudsprosessen og den krevende mediedekning.



## FAG OG KVALITET

Fra strategidokumentet: *«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 i 2024 gjennomført alle faste opplæringsaktiviteter som planlagt iht. avdelingens årshjul. I 2024 har vi i større grad enn tidligere år differensiert og tilpasset kursinnhold til hhv barnevern og TSB. Det har gjennom hele 2024 vært et omfattende kurstilbud i regi av fagavdelingen med særlig fokus på nyansatte.

Vårt familie- og pårørendeprogram har også blitt gjennomført iht. planer og årshjul. I tillegg til alle faste familie- og pårørendesamlinger, har det blitt gjennomført et betydelig antall individuelle familie-/pårørendesamtaler på etterspørsel.

### *Kursing og implementering av «Play it right»*

Fagverktøy utviklet av RVTs (Regionalt ressurscenter om vold, traumatisk stress og selvmordsforebygging) som skaper profesjonalitet i møte med ungdom om tema seksualitet. Ansatte i Fossumkollektivet har et særskilt ansvar for å gi forsvarlig omsorg og sikre ungdommens rett til vern og beskyttelse. Mange av disse ungdommene har opplevd omsorgssvikt, overgrep eller utviklet en seksualisert atferd som kan påvirke deres relasjoner og forståelse av grenser. Verktøyet tas i bruk for å forebygge seksuelle overgrep og støtte ungdom i å utforske og utvikle en trygg og positiv seksualitet.

Kursing har foregått digitalt fra RVTs. Det har i 2024 vært utpekte ressurspersoner i avdelingene som har fått ansvaret for å ta verktøyet i bruk. For 2025 er det planlagt å kurse en rekke flere ansatte; en tverrfaglig gruppe, bestående av ledere, miljøterapeuter og psykologer.

### *Prosjekt YFF (Yrkesfaglig fordypning for unge i rusbehandling)*

Prosjektet har foregått siden høsten 2023 – gjennom hele 2024 – og er planlagt slutt ved avslutningen av 2025.

Rusavhengige er særskilt sårbare for tilbakefall til rus og kriminalitet etter behandling. Et meningsfullt innhold i hverdagen er en avgjørende faktor for opplevelse av livskvalitet i ny tilværelse.

Ungdommene beskriver liten eller ingen kunnskap om ulike utdanninger, yrkesvalg og fremtidige muligheter. Prosjektet systematiserer utprøving av yrker, i kombinasjon med opplæring og kurs. En dedikert prosjektarbeider skaper nettverk i lokalt næringsliv og følger opp ungdom og arbeidsgiver tett.

### Resultater 2024:

- 13 ungdommer har vært i arbeidspraksis. 2 ungdommer har prøvd seg i mer enn en bedrift
- En fikk praksis som journalist i en lokalavis og tilbud om fast vikariat etter endt behandling.
- En fikk praksis på en lokal butikk, tok fagbrev i butikkfag, fikk tilbud om jobb i butikken etter endt behandling.
- En ønsket å ha praksis hos gullsmed - søker seg nå inn på gullsmedlinje for å ta fagbrev.
- 4 av 4 planlagte yrkesforberedende kurs er avholdt i 2024.
- 23 ungdommer har gjennomført yrkesforberedende kurs og 23 har deltatt i feedbackgrupper. Til sammen 35 ungdommer har fått tilbud om kurs.



- Utviklet et digitalt feedbackverktøy for eksterne arbeidsgiverne.
- Utviklet et tett samarbeid med Cafe Fossum.
- Etablert samarbeid med mange lokale bedrifter.

Tilbakemeldingene fra prosjektets deltagende ungdom er utelukkende positive, her er to uttalelser:

*«Det oppleves som meningsfullt at det faktisk er mulig ha praksis i behandling, og få testet ut det man vil av yrker og som jeg er nysgjerrig på. Jeg var usikker på om det var mulig for meg å få jobbe der jeg ønsket, og i det faget jeg brenner for. Dette ble muliggjort gjennom dette prosjektet».*

*«Jeg får en smak på det vanlige liv, slik det var før jeg reiste i behandling. I tillegg får jeg et nytt syn og erfaring på dette, for nå er jeg også rusfri både før og etter jobb. Dette er en ny erfaring for meg. Jeg var rusfri på jobb før jeg reiste i behandling, men ruset meg før og etter arbeid».*

Synlighet 2024:

Arrangement vårt under Arendalsuka hadde prosjektet som baketepe. Prosjektet har gitt innspill til Stortinget- St.m 33 en forsterket arbeidslinje. I tillegg har prosjektet jevnlig gjort seg synlig på FKs sosiale medier med bilder og erfaringer fra prosjektet, samt hatt innlegg med ungdom på næringslivsfrokost i Indre Østfold.

## KVALITET OG INTERNKONTROLL 2024

### 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 i AMU-møter, det ble gjennomført fire AMU-møter i 2024. De er aktive i Samarbeidsutvalget (SU) og har samlinger med lokale verneombud gjennom året. SU består av hovedverneombud med sin vara og alle tillitsvalgte. Daglig leder har hatt uformelle møter hver 4.uke gjennom året med SU for å informere om, eller diskutere, aktuelle temaer. Hovedmålet er å orientere hverandre og å snakke sammen tidlig - før det oppstår utfordringer, uenighet eller misforståelser.

Hovedverneombud og driftsleder har hatt interkontroller med HMS-runder på alle avdelinger. HMS-arbeidet har vært en prioritert oppgave i 2024.

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

Representant fra Avonova deltok på alle AMU-møter i 2024. Vi mottok løpende rådgivning i AMU-møter, bistand på individnivå, dialogmøtedeltakelse, 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.



Planlagte aktiviteter innenfor HMS-arbeidet er gjennomført og viser at relevant bistand fra bedriftshelsetjenesten også hadde høy aktivitet. I 2024 har Fossumkollektivet i hovedsak mottatt bistand innenfor psykososialt arbeidsmiljø i form av individuelle samtaler og krisehåndtering, samt rådgivning i AMU.

I 2024 ble det registrert fire skader på arbeidsplassen. Det er iverksatt tiltak for å redusere risiko, inkludert risiko- og sårbarhetsanalyser for alle avdelinger. Fokus har vært på vold og trusler, alenearbeid og brann. Der hvor analysene har avdekket forhøyet risiko, er det satt inn tiltak for å redusere denne. I tillegg gjennomføres daglige risikovurderinger knyttet til alenearbeid, samt vold og trusler, for å ivareta sikkerheten til våre ansatte.

## HELSEKONTROLLER

Det tilbys helsekontroller for alle nye ansatte i våken nattevakt stillinger iht. lovpålagt regelverk.

Alle ansatte får tilbud om helsekontroll ca. hvert tredje år.

## LIKESTILLING OG DISKRIMINERING

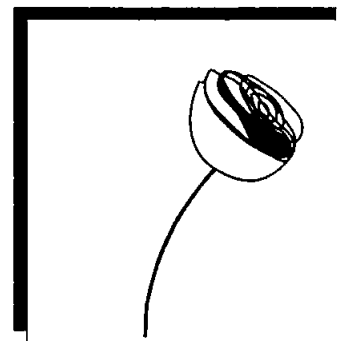
Loven sier: «Alle arbeidsgivere skal, innenfor sin virksomhet, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, hindre diskriminering på grunn av kjønn, alder, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell 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. 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. Stiftelsens verdigrunnlag 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, 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, diskriminering og trakassering. Stiftelsen har rutine for at ansatte kan rapportere avvik hvis dette likevel forekommer gjennom internkontrollsystemet vårt. Saken vil da bli behandlet etter gjeldende prosedyrer for avvik.

For å hindre mobbing, diskriminering og trakassering gjennomføres det regelmessige, avdelingsvise workshops med temaet kommunikasjon og atferd i team. Det jobbes også aktivt og kontinuerlig på avdelingene med arbeidsmiljøet. I tillegg formidles det tydelig at vi har nulltoleranse for mobbing, diskriminering og trakassering under «forventninger» i informasjonsstartpakken alle nyansatte mottar, i etiske retningslinjer, samt i intervju situasjonen.





## KJØNNSFORDELING

Stiftelsen tilstreber en jevn kjønnsfordeling blant ledere og medarbeiderne; vi ønsker en mangfoldig ansattgruppe med kjønnsbalanse. Ledergruppen besto av 80 % (antall 3) kvinnelige og 20 % (antall 1) mannlige ledere i 2024. I april kom ytterligere én kvinne inn i ledergruppen.

Samlet for hele Fossumkollektivet er fordelingen 60 % kvinnelige og 40 % mannlige ansatte. Av Fossumkollektivets eksterne representanter i styret er tre styremedlemmer kvinner - to er menn. Styreleder er kvinne. Blant de to ansattes representanter er begge menn - en kvinne er vara. Blant ansatte ekstravakter er 47 % kvinner og 53 % menn. Av totalt åtte midlertidig ansatte, er fem ansatte kvinner og tre menn.

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.

Vi ønsker oss en jevn kjønnsfordeling, men ser samtidig at det er flere kvinner enn menn som søker seg til oss. Tall fra SSB viser at helsesektoren har stor overvekt kvinner - som også gjenspeiles i vår ansattgruppe. Stiftelsen 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 lønns plassering iht. Landsoverenskomsten for Spesialisthelsetjenesten. Det er krav til formalkompetanse, spesialiseringer og ansiennitet som legges til grunn for lønnsfastsettelsen. Dette forhindrer lønnsdiskriminering. Årlig kvalitetssikres alle ansattes lønns plasseringer 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 de to kategoriene vi har flest ansatte i (C4 = medlever med Bachelor og 4 års ansiennitet og C10 = medlever med Bachelor og 10 års ansiennitet). Her ser vi ingen forskjeller basert på kjønn. For dagansatte er det en liten ulikhet hvor vi ser at kvinner tjener marginalt mer enn menn. I disse kategoriene er det flere stillingskategorier og nivåer utgjør 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	Dagstillinger	Ledere/nestledere/ Ledergruppen
Menn	501 000	589 000	636 855	863 650
Kvinner	501 000	589 000	641 778	880 441
Menn	10 %	38 %	41 %	25 %
Kvinner	90 %	62 %	59 %	75 %



Ved forfremmelse eller omplassering, 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.

## ÅPENHETSLOVEN

Stiftelsen har 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. Redegjørelse for aktsomhetsvurderingene i henhold til lovens krav fra juni 2024 ligger under fanen «Om oss» på stiftelsens hjemmeside, [www.fossumkollektivet.no](http://www.fossumkollektivet.no).

## BÆREKRAFT

- *Ansvarlig forbruk og produksjon:* Stiftelsen vil ha fokus på å forbedre våre driftsprosesser for å fremme ansvarlig forbruk og produksjon. Vi vil sikre at Fossumkollektivet bygger miljøvennlig, reduserer avfall og utslipp, og bruker lokale samarbeidspartnere eller leverandører som har samme fokus.
- *God helse og livskvalitet:* Vår organisasjon prioriterer helse og livskvalitet for våre ansatte og ungdom/pasienter i behandling. Gjennom våre interne klimaundersøkelser og kulturtiltak ønsker vi å styrke trivselen på arbeidsplassen og fremmet sunne livsstilvalg. I tillegg samarbeider vi med BHT, verneombud og tillitsvalgte.
- *God utdanning:* Vi prioriterer opplæring, kurs og videreutdanning for våre ansatte, samt tilrettelegger for at dette kan gjennomføres. Gjennom våre opplæringspakker og veiledningsordninger har Fossumkollektivet kontinuerlig faglig utvikling og vekst for sine ansatte. I tillegg bidrar vi med deling av vår kompetanse og erfaring til samarbeidspartnere og lokalsamfunnet.

Disse tiltakene er vår forpliktelse til å bidra til en mer bærekraftig og rettferdig fremtid for alle.

## 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. Vi tror på at ulikheter gjør oss bedre.

## 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.



## ÅRSREGNSKAPET 2024

### NØKKELTALL

I 2024 hadde Fossumkollektivet inntekter på kr. 305 mill., inkl. refusjon av utgifter til skoledrift. Stiftelsen har god økonomisk og finansiell stilling, med en egenkapitalandel på 51,3 % pr. 31.12.2024.

Dette er en oppgang fra året før som følge av lite investeringer, økt omsetning, nedbetalt gjeld og overskudd er holdt tilbake til bedret likviditet. Fossumkollektivet har også i 2024 merket konsekvenser av indeksregulering av avtaler som ikke kompenserer for generelt høyere lønns- og prisnivå. Totalkapitalen var kr. 204 mill. i 2024, sammenlignet med kr 199 mill. året før.

Regnskapet for 2024 viser et resultat på kr 3,7 mill. Styret mener at årsregnskapet gir et rettviseende bilde av selskapets eiendeler og gjeld, finansielle stilling og resultat.

Årsregnskapet 2024			
	2024	2023	2022
Salgsinntekt	1	293 355 418	274 546 007
Gevinst ved salg av anleggsmidler	1	2 558 327	355 061
Annen driftsinntekt	1,2	8 951 554	8 719 866
<b>Driftsinntekter</b>		<b>304 865 299</b>	<b>283 620 933</b>
Variabel kostnad ungdom		-15 756 655	-16 387 560
Lønnskostnad	3, 4	-241 919 919	-228 145 938
Avskrivning varige driftsmidler	5	-8 476 237	-8 200 143
Annen driftskostnad	6	-33 012 006	-32 785 223
<b>Driftskostnader</b>		<b>-299 164 817</b>	<b>-285 518 864</b>
<b>Driftsresultat</b>		<b>5 700 482</b>	<b>-1 897 931</b>
Finansinntekter		879 871	820 548
Finanskostnader		-2 871 643	-2 847 713
<b>Finansresultat</b>		<b>-1 991 772</b>	<b>-2 027 164</b>



## RETTVISENDE OVERSIKT OVER UTVIKLING OG RESULTAT

Stiftelsen har fortsatt omsetningsøkningen og har hatt en økning på 7 % fra fjoråret. Økning forklares med god oppfølging av rammeavtaler.

Driftsresultatet for 2024 er kr 5,7 mill. med margin pålydende 2 % og positiv, med 3 % bedring fra 2023, men bak budsjett som i mindre grad tok høyde for økte lønnskostnader i 2024. Resultatet er påvirket av et år med økt omsetning, redusert langsiktig gjeld, økt kortsiktig gjeld, økte eiendeler, men fortsatt lavt belegg på Helse Nord-avtalen.

Fossumkollektivet har hatt en svært høy egenkapitalandel over lang tid. Utviklingen av egenkapitalandelen er positiv og har økt med 0,53 prosentpoeng fra i fjor, til 51,3 % pr 31.12.24.

Langsiktig gjeld er redusert med kr. 8,9 mill. fra fjoråret. Dette skyldes betaling på gjelden samtidig som at gjelden ikke har økt i samme takt som eiendelene har vokst. Det tyder på at selskapet blir mindre avhengig av lån, og har noe større evne til å tåle økonomiske svingninger.

Styret forutsetter en risiko for inntektsreduksjon i slutten av driftsåret som følge av redusert belegg på 12 plasser fra Helse Sør-Øst avtalen, samt lavere forventet belegg fra Helse Norge Nord-avtalen. Her ligger det muligheter til å øke belegget, og dermed omsetningen, ved enkeltbestillinger fra Helse Sør-Øst og Helse Nord.

## 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. Eksempelvis kan dette dreie seg om endringer i *Forskrift om arbeidstid i institusjoner som har medleverordninger*.

Dagens avtale med Helse Sør-Øst varer ut 2025. Det er uavklart hvorvidt Fossumkollektivet vil få den opprinnelige tildelingen på 35 plasser eller om anbudskonkurransen vil bli lagt ut på nytt.

Fossumkollektivet fortsetter å ha 18 Helse Sør-Øst plasser ut 2025/inntil endelig avgjørelse foreligger. I tillegg til disse plassene, har stiftelsen 12 Helse Sør-Øst plasser frem til 1.juli 2025. Det foreligger en avviklingsavtale utover høsten 2025 på disse plassene.

Fossumkollektivet hadde kr 34,7 mill. i langsiktig gjeld ved årsskiftet. Alle lån er i norsk valuta. Stiftelsens lånefinansiering er i eksterne finansinstitusjoner med rentesikring for omtrent 1/4 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, da det er statlige foretak som representerer nær 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 og Helse Nord.

Det vil fortsatt være behov for kompetansen Fossumkollektivet innehar, og stiftelsen vil videreføre driften i 2025 og fremover. Dette er lagt til grunn i årsregnskapet for 2024.

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 2025, vurderer styret utsiktene som gode. I 2025 vil hovedfokusområdet være å fortsette å tilby rusbehandling av beste kvalitet, samt å følge nye budsjetttrammer tett for alle deler av driften.

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



**GODKJENNELSE AV ÅRSBERETNING 2024**

Fossumkollektivet vil takke styret for engasjementet, arbeidet og støtten vi har fått gjennom året. Styret takker alle ansatte for meget god innsats og jobbing i nok et krevende år. Styret takker også for godt samarbeid med administrasjon og ledelse.

Sylvia Brustad  
Styrets leder

Reidar K. Hjermann  
Nestleder

Oddrun Remvik  
Styremedlem

Hilde Lurås  
Styremedlem

Rune Sundt  
Styremedlem, ansattes rep

Kristoffer Melby  
Styremedlem, ansattes rep

Toré Hansen  
Styremedlem

Mona Spakmo  
Daglig leder



Noter 2024

## 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 anleggsfordringer, føres opp til det laveste av pålydende og virkelig verdi. Virkelig verdi er nåverdien av forventede framtidige innbetalinger. Det foretas likevel ikke nediskontering når effekten av nediskontering er uvesentlig for regnskapet. Avsetning til tap vurderes på samme måte som for kundefordringer.

### Gjeld

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

### Pensjoner

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

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

### Kontantstrømoppstilling

Kontantstrømoppstillingen 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.



Noter 2024

## Note 1 Driftsinntekter

<b>Salgsinntekter</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>
Salg behandlingssplasser	290 854 444	272 128 270
Andre salgsinntekter	907 793	865 499
Offentlig tilskudd	8 426 139	8 386 500
Annen driftsinntekt	4 676 922	2 240 664
<b>Sum</b>	<b>304 865 298</b>	<b>283 620 933</b>

Stiftelsens inntekter kommer fra virksomhet som er i Norge.

## Note 2 Offentlige tilskudd

Driftsinntektene inkluderer kr 8 426 139 i offentlige tilskudd til prosjekter og drift.

## Note 3 Lønnskostnader, ytelser til daglig leder og styret

<b>Lønnskostnader</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>
Lønninger	189 754 543	181 249 992
Arbeidsgiveravgift	28 561 279	27 624 756
Pensjonskostnader	17 628 692	15 970 560
Andre ytelser	5 975 407	3 300 630
<b>Sum</b>	<b>241 919 921</b>	<b>228 145 938</b>

Gjennomsnittlig antall årsverk 244 236

<b>Ytelser til ledende personer</b>	<b>Daglig leder</b>	<b>Styret</b>
Lønn/styrehonorar	1 465 155	864 864
Pensjonsutgifter	246 551	
Annen godtgjørelse	170 560	
<b>Sum</b>	<b>1 882 267</b>	<b>864 864</b>



Noter 2024

## 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.

<b>Sykepleierpensjonsordningen:</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>
Nåverdi av årets pensjonsopptjening	3 578 365	3 181 972
Rentekostnad av pensjonsforpliktelsen	381 943	270 211
Avkastning på pensjonsmidler	(554 639)	(407 018)
Administrasjonskostnad	90 570	99 818
AGA netto pensjonskostnad	492 970	443 443
Resultatført actuarielt tap	-	(67 930)
<b>Netto pensjonskostnad</b>	<b>3 989 209</b>	<b>3 520 496</b>
Opptjente pensjonsforpliktelser	10 625 474	8 742 382
Pensjonsmidler	12 951 330	9 222 439
Beregnet pensjonsforpliktelse inkl aga	(2 653 802)	(547 745)
Ikke resultatført actuariell gevinst inkl aga	3 501 950	735 377
<b>Netto pensjonsforpliktelser</b>	<b>1 341 922</b>	<b>291 319</b>

### Økonomiske forutsetninger:

Diskonteringsrente	3,90 %	3,10 %
Forventet lønnsregulering	4,00 %	3,50 %
Forventet G-regulering	3,75 %	3,25 %
Forventet pensjonsøkning	3,00 %	2,80 %
Forventet avkastning på fondsmidler	5,90 %	5,30 %

Forutsetninger som normalt benyttes innen forsikring er lagt inn som actuarmessige forutsetninger ved beregningen av selskapets pensjonsforpliktelse pr 31.12.2024.

### Årets netto pensjonskostnad fremkommer på følgende måte:

Endring balanseførte pensjonsforpliktelser	1 050 603	(809 507)
Årets pensjonspremie	2 938 606	4 330 003
Pensjonskostnad for innskuddsordningen	13 639 483	12 450 064
<b>Netto pensjonskostnad</b>	<b>17 628 692</b>	<b>15 970 560</b>

## Note 5 Varige Driftsmidler

	<b>Tomter og</b>	<b>Maskiner og</b>	<b>Inventar og</b>	<b>Totalt</b>
Anskaffelseskost 01.01.2024	158 550 754	10 903 124	3 156 099	172 609 977
Tilgang	12 454 585	32 849	322 591	12 810 025
Avgang	(2 091 673)	-	-	(2 091 673)
Anskaffelseskost 31.12.2024	168 913 666	10 935 973	3 478 690	183 328 329
Akkumulerte avskrivninger	(30 359 423)	(8 451 493)	(1 578 760)	(40 389 676)
<b>Bokført verdi 31.12.2024</b>	<b>138 554 243</b>	<b>2 484 480</b>	<b>1 899 930</b>	<b>142 938 652</b>
Årets avskrivninger	6 328 536	1 680 322	467 407	8 476 265
Forventet økonomisk levetid	20 - 50 år	5 - 10 år	3 - 5 år	
Avskrivningsplan	Lineær	Lineær	Lineær	



Noter 2024

## Note 6 Revisor

	2024	2023
<b>Kostnadsført godtgjørelse til revisor</b>		
Lovpålagt revisjon	142 500	159 000
Teknisk bistand med årsregnskap	27 500	22 000
Andre attestasjonstjenester	32 500	12 125
<b>Sum godtgjørelse til revisor inkl. mva</b>	<b>202 500</b>	<b>193 125</b>

## Note 7 Kundefordringer

	2024	2023
<b>Kundefordringer</b>		
Kundefordringer til pålydende	15 864 507	21 202 222
Avsatt til dekning av usikre fordringer	(300 000)	(300 000)
<b>Bokført verdi pr. 31.12</b>	<b>15 564 507</b>	<b>20 902 222</b>

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

## Note 8 Egenkapital

	Aksjekapital	Annen	Sum egenkapital
Egenkapital 01.01.2024	200 000	100 635 130	100 835 129
Årets resultat		3 708 710	3 708 710
<b>Egenkapital 31.12.2024</b>	<b>200 000</b>	<b>104 343 840</b>	<b>104 543 838</b>

## Note 9 Gjeld, pantstillelser og garantier

	2024	2023
Langsiktig gjeld med forfall senere enn 5 år etter balansedagen	0	0
Gjeld som er sikret ved pant o.l	34 786 218	43 724 729
Balanseført verdi av eiendeler pantsatt for egen gjeld	127 323 376	116 232 837
Pant i kundefordringer	20 000 000	20 000 000

Det er etablert bankgaranti på 9 000 000 til dekning av til enhver tid skyldig skattetrekk.

Stiftelsen har inngått en rentebytteavtale pålydende MNOK 11 (flytende til fast rente). Pr. 31.12.24 hadde denne avtalen en verdi på kr 1 099 836,-. Rentebytteavtalen regnes som et sikringsinstrument og verdien er ikke balanseført.

## Note 10 Annen kortsiktig gjeld

	2024	2023
Feriepenger	21 582 058	19 766 395
Depositum	150 800	141 300
Øvrig kortsiktig gjeld	293 278	125 314
Øvrige påløpte kostnader	13 848 374	7 298 448
<b>Sum</b>	<b>35 874 510</b>	<b>27 331 457</b>

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



## Kontantstrømoppstilling

Stiftelsen Fossumkollektivet

	2024	2023
<b>Kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter</b>		
Resultat før skattekostnad	3 708 710	-3 925 095
Tap/ gevinst ved salg av eiendeler	-2 558 327	-355 061
Avskrivninger	8 476 237	8 200 143
Forskjell mellom kostnadsført pensjon og inn-/utbet. i pensj.ordn.	1 050 603	-809 507
Endring i varelager	-13 646	6 673
Endring i kundefordringer	5 337 716	4 897 076
Endring i vareleverandørgjeld	-1 034 059	1 459 024
Endring i andre tidsavgrensingsposter	7 693 365	6 241 594
<b>Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter</b>	<b>22 660 598</b>	<b>15 714 846</b>
<b>Kontantstrøm fra investeringsaktiviteter</b>		
Innbetalinger ved salg av varige driftsmidler	4 650 000	5 255 000
Utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler	-12 810 013	-24 562 142
Utbetalinger ved kjøp av aksjer, obligas. / konsernbidrag til DS	-93 526	-88 677
<b>Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter</b>	<b>-8 253 539</b>	<b>-19 395 819</b>
<b>Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter</b>		
Innbetalinger ved opptak av annen gjeld (korts./langs.)	0	10 000 000
Utbetalinger ved nedbetaling av annen gjeld (korts./langs.)	-8 938 511	-4 140 551
<b>Netto kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter</b>	<b>-8 938 511</b>	<b>5 859 449</b>
<b>Netto kontantstrøm for perioden</b>	<b>5 468 548</b>	<b>2 178 476</b>
Effekt av valutakursendringer på kontanter og kontantekvivalenter	0	0
Kontanter og kontantekvivalenter ved periodens begynnelse	33 624 829	31 446 354
<b>Kontanter og kontantekvivalenter ved periodens slutt</b>	<b>39 093 377</b>	<b>33 624 830</b>
Denne består av:		
Bankinnskudd m.v.	39 093 375	33 624 829
Ubenyttet driftskreditt utgjør i tillegg	0	0



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 2024, resultatregnskap og kontantstrømoppstilling 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 2024, 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.

#### 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.

PricewaterhouseCoopers AS, Østfold Næringspark, Vangsveien 10, Postboks 1036, NO-1803 Askim  
T: 02316, org. no.: 987 009 713 MVA, [www.pwc.no](http://www.pwc.no)

Statsautoriserte revisorer, medlemmer av Den norske Revisorforening og autorisert regnskapsførerselskap



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, 29. april 2025  
**PricewaterhouseCoopers AS**

Dag Olav Haugen  
Statsautorisert revisor  
(elektronisk signert)



 Securely signed with Brevio

## Revisjonsberetning - SFK 2024

### Signers:

<i>Name</i>	<i>Method</i>	<i>Date</i>
Haugen, Dag Olav	BANKID	2025-04-29 09:36

#### 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.