



ÅRSREGNSKAPET FOR REGNSKAPSÅRET 2023 - GENERELL INFORMASJON

Enheten

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

Regnskapsår

Årsregnskapets periode:	01.01.2023 - 31.12.2023
-------------------------	-------------------------

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:	Hege Bergersen
Dato for fastsettelse av årsregnskapet:	17.04.2024

Grunnlag for avgivelse

År 2023: Årsregnskapet er elektronisk innlevert
År 2022: Tall er hentet fra elektronisk innlevert årsregnskap fra 2023

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, 10.07.2025



Resultatregnskap

Beløp i: NOK	Note	2023	2022
RESULTATREGNSKAP			
Inntekter			
Salgsinntekt	1	274 546 000	200 216 000
Annen driftsinntekt	1	9 075 000	8 428 000
Sum inntekter		283 621 000	208 644 000
Kostnader			
Variabel kostnad		16 388 000	14 463 000
Lønnskostnad	2, 3	228 146 000	157 489 000
Avskrivning på varige driftsmidler og immaterielle eiendeler	4	8 200 000	7 608 000
Annen driftskostnad	5	32 785 000	35 067 000
Sum kostnader		285 519 000	214 627 000
Driftsresultat		-1 898 000	-5 983 000
Finansinntekter og finanskostnader			
Annen finansinntekt		821 000	244 000
Sum finansinntekter		821 000	244 000
Annen finanskostnad		2 848 000	1 001 000
Sum finanskostnader		2 848 000	1 001 000
Netto finans		-2 027 000	-757 000
Ordinært resultat før skattekostnad		-3 925 000	-6 740 000
Ordinært resultat etter skattekostnad		-3 925 000	-6 740 000
Årsresultat		-3 925 000	-6 740 000
Overføringer og disponeringer			
Overføringer til/fra annen egenkapital		-3 925 000	-6 740 000
Sum overføringer og disponeringer		-3 925 000	-6 740 000



Balanse

Beløp i: NOK	Note	2023	2022
BALANSE - EIENDELER			
Anleggsmidler			
Immaterielle eiendeler			
Varige driftsmidler			
Tomter, bygninger og annen fast eiendom	4	134 520 000	123 978 000
Maskiner og anlegg	4	4 132 000	4 458 000
Driftsløsøre, inventar, verktøy, kontormaskiner og lignende	4	2 045 000	798 000
Sum varige driftsmidler		140 697 000	129 234 000
Finansielle anleggsmidler			
Investeringer i aksjer og andeler		281 000	192 000
Sum finansielle anleggsmidler		281 000	192 000
Sum anleggsmidler		140 978 000	129 426 000
Omløpsmidler			
Varer			
Varer		14 000	21 000
Sum varer		14 000	21 000
Fordringer			
Kundefordringer	6	20 902 000	25 799 000
Andre fordringer		3 085 000	1 706 000
Sum fordringer		23 987 000	27 505 000
Bankinnskudd, kontanter og lignende			
Bankinnskudd, kontanter og lignende		33 625 000	31 446 000
Sum bankinnskudd, kontanter og lignende		33 625 000	31 446 000
Sum omløpsmidler		57 626 000	58 972 000
SUM EIENDELER		198 604 000	188 398 000

BALANSE - EGENKAPITAL OG GJELD



Balanse

Beløp i: NOK	Note	2023	2022
Egenkapital			
Innskutt egenkapital			
Selskapskapital	7	200 000	200 000
Sum innskutt egenkapital		200 000	200 000
Opptjent egenkapital			
Annen egenkapital	7	100 635 000	104 560 000
Sum opptjent egenkapital		100 635 000	104 560 000
Sum egenkapital		100 835 000	104 760 000
Gjeld			
Langsiktig gjeld			
Pensjonsforpliktelser	3	291 000	1 101 000
Sum avsetninger for forpliktelser		291 000	1 101 000
Annen langsiktig gjeld			
Gjeld til kredittinstitusjoner	8	43 725 000	37 865 000
Sum annen langsiktig gjeld		43 725 000	37 865 000
Sum langsiktig gjeld		44 016 000	38 966 000
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld		9 483 000	8 024 000
Skyldige offentlige avgifter		16 939 000	13 984 000
Annen kortsiktig gjeld	9	27 331 000	22 665 000
Sum kortsiktig gjeld		53 753 000	44 673 000
Sum gjeld		97 769 000	83 639 000
SUM EGENKAPITAL OG GJELD		198 604 000	188 399 000



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 2023, 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 2023, 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
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, 17. april 2024
PricewaterhouseCoopers AS

Dag Olav Haugen
Statsautorisert revisor
(elektronisk signert)



 Securely signed with Brevio

Revisjonsberetning

Signers:

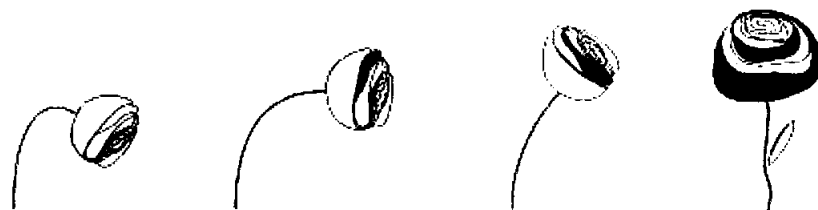
Name	Method	Date
Haugen, Dag Olav	BANKID	2024-04-17 15:14

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.



Fossumkollektivet

ÅRSBERETNING 2023

Vedlegg:

- Resultat og balanse
- Noter
- Kontantstrømanalyse

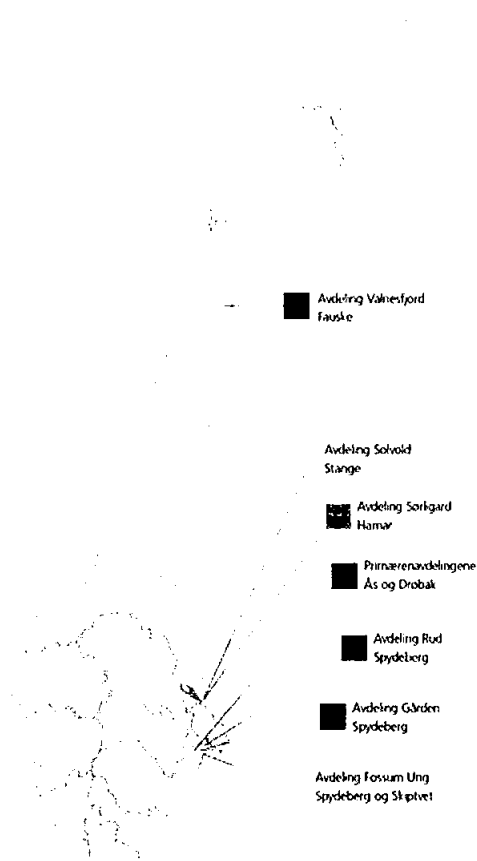
Godkjent av styret 17.4.24



VIRKSOMHETEN

Fossumkollektivet er en ideell stiftelse som tilbyr langtids døgnbehandling til unge i alderen 12 – 30 år. 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 og traumebelastninger. For pasienter innen tverrfaglig spesialisert rusbehandling (TSB) defineres behandlingsforløpet med utgangspunkt i pasientforløp for psykisk helse og rus. 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), Akershus (1) og i Østfold (3 avd.+1 skoleavdeling).

Avdelingene har ulik størrelse og egenart; noen avdelinger er kjønnsblandede, andre er kjønnsespesifikke, noen har mindre grupper.

Avdeling Fossum Ung er inndelt i fire enheter, med hver sin lokasjon, men disse fire er underliggende en og samme avdeling. Avdeling Primæren består av to enheter; JentePrimæren og GuttePrimæren.

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



Formål

Stiftelsen skal behandle, rehabiliter 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.

Miljøterapeutene hos oss kalles medlevere; medleverturnusen 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. Medleverne er viktige kulturbærere og rollemodeller.

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

Verdiord

Fossumkollektivets verdigrunnlag beskriver kulturen vår. Verdiene er blitt til gjennom stiftelsens mangeårige historie. Verdiordene bærer vi med oss - de er viktige for oss og identiteten vår. De skal vise vei internt, og utad skal de vise hvem vi er i kontakten vår med ungdommer, pårørende, kollegaer, oppdragsgivere og øvrige samarbeidspartnere.



Felleskap



Håp

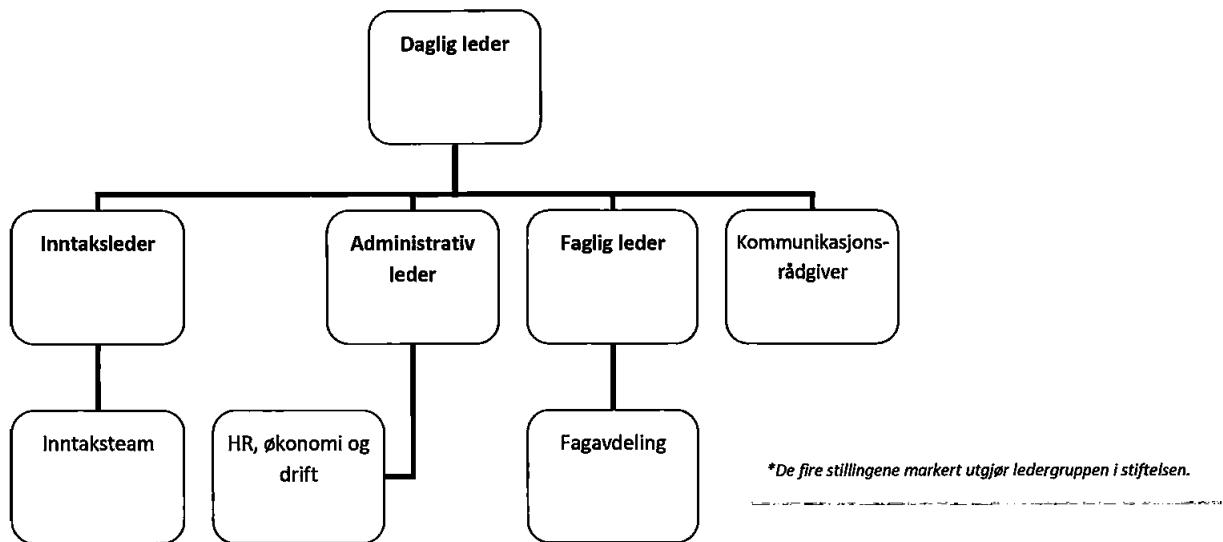


Ekte

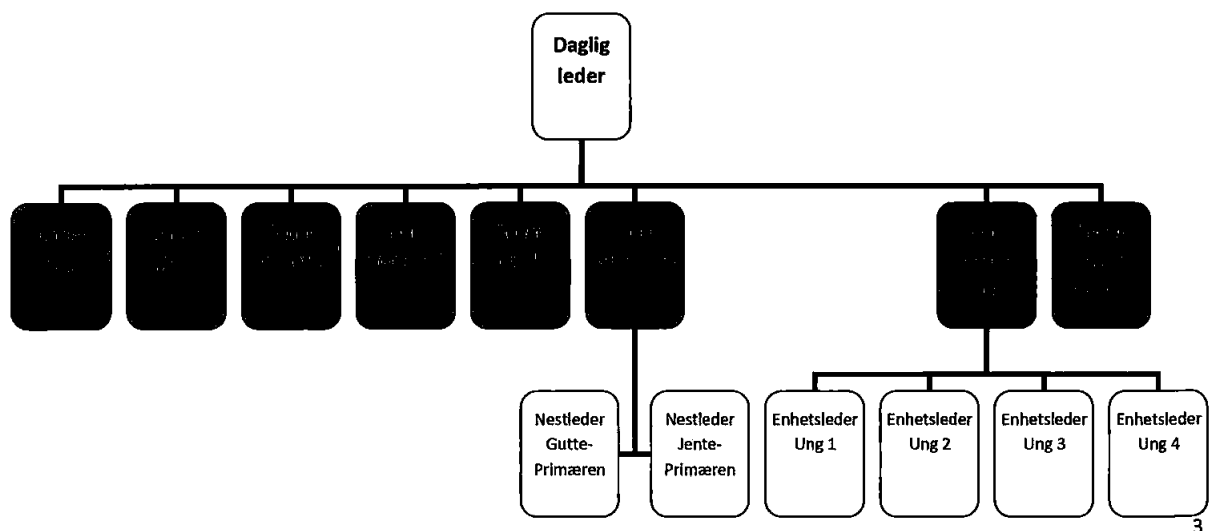
Bevegelse



Organisasjonskart



Den enkelte behandlingsavdeling har en tverrfaglig sammensatt ansattgruppe. Avdelingsledere rapporterer til daglig leder:





OPPDRAGSGIVERE OG KAPASITET

Samlet har stiftelsen rammeavtaler på 91 plasser. I 2023 hadde vi et gjennomsnittlig belegg på 81,2.

Bufdir: Fossumkollektivets er godkjent av Bufetat for 40 plasser og har rammeavtale på 36 plasser. 4 av plassene er forbeholdt unge med omfattende tilleggsproblematikk i form av psykiske lidelser.

Helse Sør-Øst: Fossumkollektivet har en løpende avtale med Helse Sør-Øst. Den omfatter 30 langtids behandlingsplasser; 18 plasser for ungdom 18-30 år ved avdelingene i Østfold og Akershus, samt 12 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 døgnbehandlingsplasser 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.

INN-TAK 2023

Antall henvisninger fordelt og totalt:

Helse Sør-Øst	90
Helse Nord	31
Øvrige helseregioner	0
Barnevernsplasseringer	72
Totalt	193

Stiftelsen har hatt mange henvendelser og henvisninger - totalt 193 henvisninger i 2023 mot 220 i 2022. Gjennom året har vi opplevd krevende behandlingssituasjoner og i perioder hatt overfylte avdelinger. Vi har også hatt mange suksesshistorier; ungdom som raskt har funnet sin plass på avdelingen, som har lyktes på skolen eller i arbeidslivet, som har blitt rusfrie og som har avsluttet sitt behandlingsopphold med en lysere fremtid i møte.

Antall inntak (personer som startet et behandlingsløp) i 2023 var 140, mot 135 i 2022. De fleste fullfører sitt behandlingsløp. Avtalen med Helse Sør-Øst ble oppfylt i 2023 i henhold til beleggskravet på 95 %. Helse Nord sin avtale hadde lavere leveranse enn 95 %; avtalen ble fylt opp til 80 %. Avtalene med Bufetat var belagt hele året.



ÅRET 2023 – et utfordrende og annerledes år

Tragedien: 2023 startet på verst tenkelige vis da vi 8.januar mistet to inneliggende unge jenter, tvillingene Mina og Mille. Kriseteamet i stiftelsen samlet seg raskt og jobbet tett med informasjon til, og ivaretagelse av ansatte, inneliggende ungdom, pårørende, styret og oppdragsgivere. Vi opplevde et stort press fra lokale og nasjonale mediehus – en utfordrende og ny situasjon for oss. Vi fikk svært god hjelp og støtte fra styret i denne vanskelige tiden.

Konsolidering og kulturbygging: Planen for 2023 var å ha fokus på konsolidering av avdelingene og de nye Fossum Ungenhetene som ble etablert i 2022. Vi ønsket, og så behov for, å samle og inkludere alle de nye ansatte. I tillegg måtte vi kvalitetssikre driften innenfor nye rammer. Etter alle nye medarbeideres suksessive tiltredelse, måtte vi som en følge av dette også øke både volum og frekvens på interne kurs, løpende veiledning og øvrige opplæringstiltak. Fagavdelingen har sammen med HR, ledere, tillitsvalgte og øvrige ansatte - klart å gjennomføre både ansettelser og påfølgende opplæring og veiledning etter planene våre. Med mange nyansatte blir vi også utfordret på kjerneverdier og kulturen vår. I regi av fagavdelingen drev vi frem prosjekt «Behandlingskultur» (mer om dette under avsnittet «Kultur og arbeidsmiljø») i 2023.

Dokumentasjon: Et prioritert fokusområde i 2023 har vært å sikre at Fossumkollektivets dokumentasjonsarbeid holder et kvalitativt godt nivå, i tråd med de krav og føringer som ligger i lov, forskrift, rutiner og i avtalene vi har med oppdragsgiverne. Dette er et vedlikeholdsarbeid som det jobbes kontinuerlig med. Fagavdelingen holder i regien – avdelingene og den enkelte miljøterapeut må utføre det daglige dokumentasjonsarbeidet.

Brobyggeren: Vi ble innvilget 1 million kroner til Brobyggeren etter vår klage på opprinnelig avslag. Det reddet forlengelse av prosjekt til mange ansatte og ungdommers begeistring.

Byggeprosjekter: Stiftelsen har hatt to store byggeprosjekter i 2023, Kulaveien i Spydeberg og Teipaveien i Drøbak. Teipaveien er lokasjon for JentePrimæren - byggeprosjektet ble ferdigstilt i 2023. Kulaveien blir ferdigstilt i 2024.

Jubileumsmarkering: 2023 var også Fossumkollektivets jubileumsår. Stiftelsen kunne feire hele 40-års drift. Dette ble markert med en jubileumsfeiring på Gården i Spydeberg september 2023. Ansatte, styremedlemmer, ungdommer og en håndfull inviterte gjester fikk mat, underholdning, taler og historiefortelling.

Helse Sør-Øst anbud: Avslutningen av året var avsatt til anbudsskriving og innlevering. Vi var varslet at kravspesifikasjonen skulle komme i september/oktober, og vi antok at frist for innlevering skulle bli før nyttår. Dette skulle imidlertid la vente på seg med stadige forskyvninger som gikk inn i det nye året.



Et annet viktig funn omhandler medarbeiderlojalitet. Undersøkelsen viser en økning på 2 % i medarbeiderlojalitet. Medarbeiderlojalitet undersøker hvor mange som anbefaler Fossumkollektivet til andre. I 2023 er det flere som anbefaler arbeidsgiveren sin kontra 2021-undersøkelsen. Kommentarene handler blant annet om at vi har gode verdier, tilbyr en samfunnsnyttig jobb med gode utviklingsmuligheter, engasjerte kollegaer, at Fossumkollektivet er en seriøs arbeidsgiver, god behandlingskultur, høy faglighet og kompetanse og fellesskap.

Funnene er basert på et gjennomsnitt for hele Fossumkollektivet, det er naturlige variasjoner i avdelingene. Avdelingene har fått sine resultater presentert avdelingsvis. Det er satt av tid til å se på resultatene sammen med de ansatte for å undersøke hva som kan gjøres bedre, og hvordan. Tiltak har blitt satt inn der hvor vi ser en negativ kurve. Klimapresentasjonen på avdelingene blir også benyttet som en arena for å avklare, diskutere og informere. Gode forslag angående hva som kan og bør endres og forbedres har kommet.

Vi fortsetter å ha fokus på samarbeid og kommunikasjon i 2024 på seminarer og samlinger. Vi samarbeider med bedriftshelsetjeneste, og tilbyr også ekstern veiledning.

En stor takk til alle ansatte som har strukket seg langt - i år igjen - i et år med stort arbeidspress og ulike utfordringer. Dere gjør en fantastisk jobb!

STATUS SATSNINGSOMRÅDER 2023



Synlighet

2023 startet som nevnt med de tragiske dødsfallene. Dette gjorde sitt til at Fossumkollektivet har hatt hundrevis av flere medieomtaler enn vi pleier. Dette var en massiv medieoppmærksomhet og ikke en situasjon vi er vant til å stå i.



De første ukene var mediene ivrige etter å få bekreftet at jentene var tilknyttet Fossumkollektivet, og de ville raskt fortelle detaljert om hendelsesforløpet.

Etter hvert dreide medieoppmerksomheten mer i retning; hvordan kunne det ende så fatalt? Fossumkollektivet valgte å uttale seg til mediene rett i etterkant av hendelsen – for å bekrefte at jentene var i tiltak hos oss, og også for å kunne kondolere familien offentlig. Vi valgte å si ja til et intervju med TV2 i forbindelse med at mediene hadde plukket opp at Fossumkollektivet hadde etterspurt sporing av telefonene deres kvelden før de døde, men at politiet ikke imøtekom forespørselen. Utover dette har vi ikke vært aktivt ute i mediene med uttalelser.

Mot slutten av 2023 ventet vi, pårørende, mediene og involverte instanser spent på tilsynsrapporten som ennå ikke var offentliggjort/ferdigstilt. I skrivende stund vet vi at denne ikke kom før 21.2.24.

Samarbeidet med journalistene har vært godt, og vi har ikke opplevd at Fossumkollektivet på noe tidspunkt var kandidat som «syndebukk».

Vi fryktet dette de første dagene, men så at mediene raskt forsto at Fossumkollektivet hadde gjort det som var forventet av oss i oppdraget med å ivareta jentene i forkant av rømningen og dødsfallene.

Vi har gjennom hele året samarbeidet nært med jentenes foreldre og fått full støtte av dem. Denne faktoren har nok vært avgjørende for at vi tross alt opplever at vi omdømmemessig har stått oss bra gjennom 2023; vi har unngått negativ omtale og forhåndsdomming.

2023 har også gitt stiftelsen synlighet på andre arenaer - med annet fokus:

- «Portrettintervju» av faglig leder Lars Lian i magasinet og nettstedet «*Rus & Samfunn*» 11.8.23
- Vi har fremdeles ett styremedlem i Rusfeltets Hovedorganisasjon og en representant i arbeidsutvalget for Ideell Barnevernsforum. Disse posisjonene er viktige for at vår stemme skal bli hørt.
- Fire ansatte er gruppeledere i Usynlige Tigre; en stadig voksende pårørendeorganisasjon som er synlige i sosiale medier
- Økt aktivitet på sosiale medier; slutten av 2023 viste 7136 følgere på stiftelsens Facebookside, 2900 fulgte Cafe Fossum på Facebook, mens 1806 fulgte stiftelsen på Instagram. Trafikken på stiftelsens hjemmeside økte også i 2023. Det er ikke gjort fremstøt i form av fremming eller andre aktive forsøk på å øke følgerskaren i 2023.
- Besøk av lokalpolitikere, ordfører og varaordførere i IØ, i forbindelse med 40-års markeringen i september 2023. Jubileet genererte også artikler i Smaalenenes Avis, nettsak på rusfeltet.no og på indre24.no.
- Fossumteateret satte opp «Greasen» i oktober 2023; totalt fikk 1000-1500 personer se ungdommens talent. Teateret førte med seg flere artikler i lokalavisene og i sosiale medier.
- Deltakelse Arendalsuka august 2023: Relasjonsbygging og synlighet gjennom tilstedeværelse. Faglig leder, kommunikasjonsrådgiver og styreleder deltok.
- Rusfeltets fagkonferanse oktober 2023: Britt Nysveen Skar, fagkonsulent i Fossumkollektivet, holdt innlegget «*Hva mener de unge? De som har skoa på*» for flere hundre kollegaer på fagfeltet.
- Avd. Valnesfjord holdt innlegg om behandlingstilbudet vårt og deltok i paneldebatt da Mental Helse Nordland arrangerte ungdomskonferanse i Fauske.
- Det har pågått mange debatter opp mot våre målgrupper på flere arenaer. Vi har vært med for å gi innspill både på ministernivå, mot myndigheter i høringer, i dialog med oppdragsgivere og vi vært synlige både på talerstolen, som deltakere i paneler og i andre roller i 2023.



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 hele 2023 hvor både driftsrelaterte temaer og mer strategiske drøftinger har vært på dagsorden. Ledergruppen har ukentlige statusmøter med alle avdelingsledere. Der gis også veiledning.

Flere ganger i året inviteres alle ledere til «Lederforum» for drøfting av viktige ledersaker, erfarings- og informasjonsdeling. Tema for lederforumene hentes fra strategien sine hovedmål og fokusområder. I 2023 har vi hatt særskilt fokus på utøvelse av lederrollen og et av strategidokumentets fire hovedmål: *«Ingen avvik ved tilsyn fra myndigheter, forvaltningsorganer eller oppdragsgivere»*

Vi tok utgangspunkt i: *«Tilsynsmyndighet står på døren når du kommer på jobb mandag morgen» - Hva gjør deg mest urolig. Hvor tenker du at risiko for avvik eller avdekking av feil og mangler er størst? Og hvorfor er du urolig for akkurat dette? Hvordan fører du «tilsyn» med egen avdeling?*

Internkontroll er avgjørende for å unngå avvik ved tilsyn og for å sikre god kvalitet på behandlingen. Det er innført et felles HMS- årshjul som alle ledere rapporterer på.

Lederrollen har også vært i fokus i 2023. Det er gjennomført en heldagssamling med ekstern ressurs. Hva skjer med deg når det blir krevende å være leder? Vi har kartlagt lederkompetanse og ressurser i egne rekker – hvordan kan vi bruke hverandre bedre?



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.»

Vi så behov for et felles løft for å videreføre en sterk arbeids- og behandlingskultur etter utvidelse og omorganisering i 2022. Vi etablerte derfor et prosjekt ved inngangen av 2023 for å samle oss rundt hvem vi er - og hvem vi ønsker å være.



Prosjekt «Behandlingskultur» har involvert alle avdelinger og pågikk i hele 2023. Jobbingen med å konsolidere, ha en felles behandlingskultur, samt å bevare fellesskapet, vil også bli viktig i 2024.

I september 2023 var vi samlet til jubileumsfeiring. Alle ansatte og inneliggende ungdom ble invitert. Vi tok et strategisk valg om ikke å invitere eksterne samarbeidspartnere nettopp for å bruke jubileet som en arena for å bygge og videreføre kulturen vår. Med tilbakeblikk og historiefortelling opplevde vi å lykkes med det. Vi tror også på at arbeidsmiljøet blir styrket av slike fellesarrangement hvor vi treffer kollegaer på tvers av avdelinger.

Sommeren 2023 arrangerte vi Valdresuke på ny. Uka var som vanlig et sted for fellesskap, nye bekjenskaper, aktiviteter, og felles måltider. Ca. 130 personer hadde anledning til å delta i 2023. Alle avdelinger var representert. Vi ønsker å arrangere Valdresuka på ny i 2024 for å styrke fellesskapet, samt gi ansatte og ungdom mestring og sterke opplevelser.

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 i 2023 gjennomført alle faste opplæringsaktiviteter som planlagt iht avdelingens årshjul. Opplæring og kompetanseutvikling ledes av fagavdelingen. 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 trygge på sin kompetanse.

I tillegg har det blitt gjennomført avdelingsvis opplæring og veiledning etter innmeldte behov. I august gikk vi til anskaffelse av Norse Feedback – et anerkjent tilbakemeldingssystem som gjør det enkelt for våre målgrupper å fortløpende skåre egen opplevelse av fysisk og psykisk helsestilstand, rusavhengighet, trygghet og trivsel, ivaretagelse og hjelp fra behandler(e) m.m. Tilbakemeldingene blir systematisk fulgt opp i samtaler med den enkelte, og i påfølgende behandlingsmøte. Norse Feedback er også et svært godt verktøy for å gjøre større og mindre evalueringer – og påfølgende endringer – av vår behandling både på individ-, avdelings- og systemnivå.

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

Brukerundersøkelser

Også i 2023 har det blitt gjennomført brukerundersøkelser – både FHIs undersøkelse ved endt behandling, registrering i KVARUS - kvalitetsregister for behandling av skadelig bruk eller avhengighet av rusmidler, og vår interne Netigate-



undersøkelse som gjennomføres ved avslutning av behandlingsforløpet. I 2023 hadde vi en økt oppslutning om Netigate-undersøkelsen sammenlignet med de to foregående årene. Da er det gledelig at gjennomsnittssvarene lå mellom 4 og 5, der 5 er maks på følgende påstander:

- Jeg fikk god informasjon om regler og behandlingen i starten av oppholdet
- Jeg ble møtt med forståelse under oppholdet
- Jeg hadde tillit til medlevenes faglige dyktighet
- Jeg hadde innflytelse på behandlingen
- Jeg fikk hjelp med mine psykiske plager
- Jeg følte meg trygg under oppholdet
- Jeg hadde stort utbytte av oppholdet
- Jeg fikk hjelp til et meningsfylt liv etter utskrivelse

I tillegg har det blitt gjennomført systematiske tilbakemeldinger for alle ungdommer i Norse Feedback gjennom hele behandlingsforløpet.



Kvalitet og internkontroll

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 Samarbeidsutvalget (SU) og har samlinger med lokale verneombud gjennom året. Samarbeidsutvalget består av hovedverneombud med sin vara og alle de tillitsvalgte. Ledelsen har uformelle møter hver 4. uke med SU for å informere om eller diskutere aktuelle temaer og hva som rører seg i organisasjonen. Hovedmålet er å snakke sammen tidlig - før det oppstår utfordringer, uenighet eller misforståelser. 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 2023:

- 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.

Planlagte aktiviteter innenfor HMS-arbeidet er gjennomført og viser at relevant bistand fra bedriftshelsetjenesten også hadde høy aktivitet. I 2023 har Fossumkollektivet i hovedsak mottatt bistand innenfor Psykososialt arbeidsmiljø i form av individuelle samtaler og krisehåndtering, samt rådgivning i AMU.

Helsekontroller

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

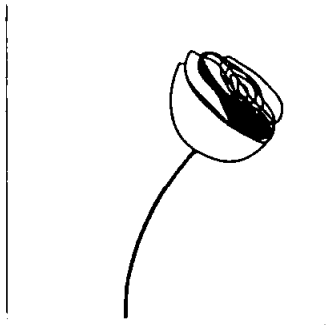
Alle ansatte får tilbud om helsekontroll ca. hvert tredje år.

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. 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 redegjøringsplikten 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. Stiftelsen har 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 i styret er tre styremedlemmer kvinner og to menn. Styreleder er kvinne. Blant de to ansattes representanter er per i dag en mann og en kvinne.

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 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 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	Medlemmer	Medlever C10	Dagstillinger	Ledere/nestledere/ ledergruppen
MENN	729000	565 000	730460	832783
KVINNER	729000	565 000	699299	826833
MENN	1000	40	39 %	29 %
KVINNER	1000	60	61 %	71 %

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 ekstravakter har mulighet til å søke på faste stillinger som ligger åpent på stiftelsens 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 2023 hadde Fossumkollektivet 10 ansatte i foreldrepermisjon - 6 kvinner og 4 menn.

Tilrettelegging: 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 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. Fossumkollektivet la i 2023 ut på vår hjemmeside www.fossumkollektivet.no en redegjørelse for aktsomhetsvurderingene i henhold til lovens krav. Dette ligger under fanen «Om oss» på hjemmesiden.

Bærekraft

Ansvarelig forbruk og produksjon: Vår organisasjon 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 ungdommer 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 til samarbeidspartnere og lokalsamfunnet.

Disse tiltakene er vår forpliktelse til å bidra til en mer bærekraftig og rettferdig fremtid for alle. Vi ser frem til å fortsette vårt arbeid med å styrke disse områdene.

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.



ÅRSREGNSKAPET

Nøkkeltall

I 2023 hadde Fossumkollektivet inntekter på kr 284 mill., inkl. refusjon av utgifter til skoledrift.

Stiftelsen har god økonomisk og finansiell stilling, med en egenkapitalandel på 51 % pr. 31.12.2023. Dette er en nedgang fra 56 % året før som følge av store, nødvendige investeringer og drift i et krevende år med nye avtaler. Fossumkollektivet har også i år merket konsekvenser av indeksregulering av avtaler som ikke kompenseres for generelt høyere lønns- og prisnivå. Totalkapitalen var kr 198 mill. i 2023, sammenlignet med kr 188 mill. året før.

Regnskapet for 2023 ble gjort opp med negativt resultat på kr – 3,9 mill.

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

Rettvisende oversikt over utvikling og resultat

Stiftelsen har fortsatt omsetningsøkningen fra 2022 og har hatt en økning på 37 %. Høy omsetningsøkning forklares med etablering av avtaler med Bufdir og økning i antall plasser.

Resultatgraden er negativ med - 1 %, en bedring fra 2022, men langt bak budsjett. Resultatet er påvirket av et år med vesentlige økt ressursbruk, som er langt ut over avtalte rammer, samt lavt belegg på Helse Nord avtalen.

Fossumkollektivet har hatt en svært høy egenkapitalandel over lang tid. Utviklingen av egenkapitalandelen er negativ for 2023, men er fremdeles god og på 51 % pr 31.12.23. Langsiktig gjeld er økt med 5 mill. kr fra fjoråret for å finansiere investeringer i eiendom for å imøtekomme krav i nye avtaler.

Styret forutsetter en ytterligere inntekstvekst i 2024 som følge av full drift i avtalene og vurderer at 2023 var et unntaksår. Styret mener det vil være behov for å la nye større investeringer bero inntil det er sikret en drift med gode rammer.

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.

Dagens avtale med Helse Sør-Øst varer ut 2024 og ny anbudskonkurranse er utlyst. Denne er ikke forbeholdt ideelle leverandører, og det forventes at konkurransen blir hard. Fossumkollektivet har levert et godt tilbud og håper å kunne beholde minst samme volum som i dag.



Fossumkollektivet hadde ca. kr 44 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, 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 behandlingssplasser 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 2024 og fremover. Dette er lagt til grunn i årsregnskapet for 2023.

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 2024, vurderer styret utsiktene som gode. I 2024 vil hovedfokusområdet være å fortsatt tilby behandling av beste kvalitet, samt å følge nye budsjetttrammer tett for alle deler av driften.

Vi vil prioritere aktiviteter knyttet til kultur og arbeidsmiljø etter en periode med mange nyansettelser.

Fossumkollektivet har forutsetningene for å lykkes; god faglig kompetanse på alle relevante fagområder, 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 I STIFTELSEN FOSSUMKOLLEKTIVET

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

Rune Sundt
Styremedlem, ansattes rep

Lill-Maritha Antonsen
Styremedlem, ansattes rep

Tore Hansen
Styremedlem

Mona Spakmo
Daglig leder



Noter 2023



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 2023



Note 1 Driftsinntekter

Salgsinntekter	2023	2022
Salg behandlingssplasser	272 128 270	197 384 619
Andre salgsinntekter	865 499	1 575 287
Offentlig tilskudd	8 386 500	7 450 000
Annen driftsinntekt	2 240 664	2 233 728
Sum	283 620 933	208 643 634

Stiftelsens inntekter kommer fra virksomhet som er i Norge.

Driftsinntektene inkluderer kr 8 386 500 i offentlige tilskudd til prosjekter og drift.

Note 2 Lønnskostnader, ytelser til daglig leder og styret

Lønnskostnader	2023	2022
Lønninger	181 249 992	124 162 229
Arbeidsgiveravgift	27 624 756	18 190 781
Pensjonskostnader	15 970 560	11 359 947
Andre ytelser	3 300 630	3 775 888
Sum	228 145 938	157 488 845

Gjennomsnittlig antall årsverk 236 174

Ytelser til ledende personer	Daglig leder	Styret
Lønn/styrehonorar	1 371 279	907 653
Pensjonsutgifter	192 197	
Annen godtgjørelse	139 419	
Sum	1 702 895	907 653

Selskapet ikke har hatt forpliktelser til å gi særskilt vederlag ved opphør eller endring av ansettelsesforhold / verv og heller ikke avtaler om bonuser og lignende fordeler til daglig leder og leder av styret.



Noter 2023



Note 3 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.

Sykepleierpensjonsordningen:	2023	2022
Nåverdi av årets pensjonsopptjening	3 181 972	2 111 524
Rentekostnad av pensjonsforpliktelsen	270 211	108 719
Avkastning på pensjonsmidler	(407 018)	(178 107)
Administrasjonskostnad	99 818	75 952
AGA netto pensjonskostnad	443 443	298 650
Resultatført aktuarielt tap	(67 930)	(105 847)
Netto pensjonskostnad	3 520 496	2 310 891

Opptjente pensjonsforpliktelser	8 742 382	5 825 076
Pensjonsmidler	9 222 439	5 979 715
Beregnet pensjonsforpliktelse inkl aga	(547 745)	(176 443)
Ikke resultatført aktuariell gevinst inkl aga	735 377	1 119 430
Netto pensjonsforpliktelser	291 319	1 100 826

Økonomiske forutsetninger:

Diskonteringsrente	3,10 %	3,00 %
Forventet lønnsregulering /G-regulering	3,25 %	3,25 %
Forventet pensjonsøkning	2,80 %	2,63 %
Forventet avkastning på fondsmidler	5,30 %	5,20 %

Forutsetninger som normalt benyttes innen forsikring er lagt inn som aktuarmessige forutsetninger ved beregningen av selskapets pensjonsforpliktelse pr 31.12.2023.

Årets netto pensjonskostnad fremkommer på følgende måte:

Endring balanseførte pensjonsforpliktelser	(809 507)	(148 629)
Årets pensjonspremie	4 330 003	2 459 520
Pensjonskostnad for innskuddsordningen	12 450 064	9 049 056
Netto pensjonskostnad	15 970 560	11 359 947

Note 4 Varige Driftsmidler

	Tomter og bygninger	Maskiner og transp.midler	Inventar og driftsløsøre	Totalt
Anskaffelseskost 01.01.2023	142 224 822	9 216 625	1 506 327	152 947 774
Tilgang	21 225 871	1 686 499	1 649 772	24 562 142
Avgang	(4 899 939)	0	0	(4 899 939)
Anskaffelseskost 31.12.2023	158 550 754	10 903 124	3 156 099	172 609 977
Akkumulerte avskrivninger	(24 030 885)	(6 771 172)	(1 111 347)	(31 913 404)
Bokført verdi 31.12.2023	134 519 869	4 131 952	2 044 752	140 696 572
Årets avskrivninger	5 784 205	2 012 912	403 026	8 200 143
Forventet økonomisk levetid	20 - 50 år	5 - 10 år	3 - 5 år	
Avskrivningsplan	Lineær	Lineær	Lineær	



Noter 2023



Fossumkollektivet

Note 5 Revisor

Kostnadsført godtgjørelse til revisor	2023	2022
Lovpålagt revisjon	159 000	125 000
Teknisk bistand med årsregnskap	22 000	20 000
Andre attestasjonstjenester	12 125	8 750
Sum godtgjørelse til revisor inkl. mva	193 125	153 750

Note 6 Kundefordringer

Kundefordringer	2023	2022
Kundefordringer til pålydende	21 202 222	26 099 298
Avsatt til dekning av usikre fordringer	(300 000)	(300 000)
Bokført verdi pr. 31.12	20 902 222	25 799 298

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

Note 7 Egenkapital

	Aksjekapital	Annen egenkapital	Sum egenkapital
Egenkapital 01.01.2022	200 000	104 560 225	104 760 225
Årets resultat		(3 925 095)	(3 925 095)
Egenkapital 31.12.2022	200 000	100 635 130	100 835 129

Note 8 Gjeld, pantstillelser og garantier

	2023	2022
Langsiktig gjeld med forfall senere enn 5 år etter balansedagen	0	0
Gjeld som er sikret ved pant o.l	43 724 729	37 865 280
Balanseført verdig av eiendeler pantsatt for egen gjeld	116 232 837	93 648 368
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. 31.12.23 hadde denne avtalen en negativ verdi på kr 894 442. Rentebytteavtalen regnes som et sikringsinstrument og verdien er ikke balanseført.

Note 9 Annen kortsiktig gjeld

	2023	2022
Feriepenger	19 766 395	14 225 460
Depositum	141 300	78 300
Øvrig kortsiktig gjeld	125 314	950 942
Øvrige påløpte kostnader	7 298 448	7 410 520
Sum	27 331 457	22 665 222

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



Stiftelsen Fossumkollektivet



Kontantstrømoppstilling

	2023	2022
Kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter		
Resultat før skattekostnad	-3 925 095	-6 739 927
Tap/ gevinst ved salg av eiendeler	-355 061	-90 000
Avskrivninger	8 200 143	7 607 660
Forskjell mellom kostnadsført pensjon og inn-/utbet. i pensj.ordn.	-809 507	-148 629
Endring i varelager	6 673	3 912
Endring i kundefordringer	4 897 076	-21 115 553
Endring i vareleverandørgjeld	1 459 024	2 359 744
Endring i andre tidsavgrensingsposter	6 241 594	15 415 321
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter	15 714 846	-2 707 472
Kontantstrøm fra investeringsaktiviteter		
Innbetalinger ved salg av varige driftsmidler	5 255 000	3 365 000
Utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler	-24 562 142	-26 609 269
Utbetalinger ved kjøp av aksjer, obligas. / konsernbidrag til DS	-88 677	-57 154
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter	-19 395 819	-23 301 423
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter		
Innbetalinger ved opptak av annen gjeld (korts./langs.)	10 000 000	39 600 000
Utbetalinger ved nedbetaling av annen gjeld (korts./langs.)	-4 140 551	-16 925 686
Netto kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter	5 859 449	22 674 314
Netto kontantstrøm for perioden	2 178 476	-3 334 581
Konter og kontantekvivalenter ved periodens begynnelse	31 446 354	34 780 934
Konter og kontantekvivalenter ved periodens slutt	33 624 829	31 446 354
Denne består av:		
Bankinnskudd m.v.	33 624 829	31 446 354
Ubenyttet driftskreditt utgjør i tillegg	0	0