

List of Signatures

Page 1/1



Styrets årsberetning Fossheim AS 2024.pdf

Name	Method	Signed at
Stenmarck, Hege	BANKID	2025-03-31 10:47 GMT+02
Sakki, Lena Marie	BANKID	2025-03-31 08:15 GMT+02
Haagensen, Linda Merete	BANKID	2025-03-28 17:19 GMT+01
Weyergang-Nielsen, Birgit Fredrikke	BANKID	2025-03-28 11:04 GMT+01
Ramani, Mohsin Veysel	BANKID	2025-03-27 13:30 GMT+01
Hareide, Helene Grjotheim	BANKID	2025-04-09 12:26 GMT+02
Tesdal, Solveig	BANKID	2025-04-08 21:10 GMT+02
Brinch, Pål Einar	BANKID	2025-04-08 12:27 GMT+02



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

External reference: AA851F3401B64A4886B0702C654BAAEF

Confidential, Hareide, Helene, 09.04.2025 12:27:09

STYRETS ÅRSBERETNING 2024

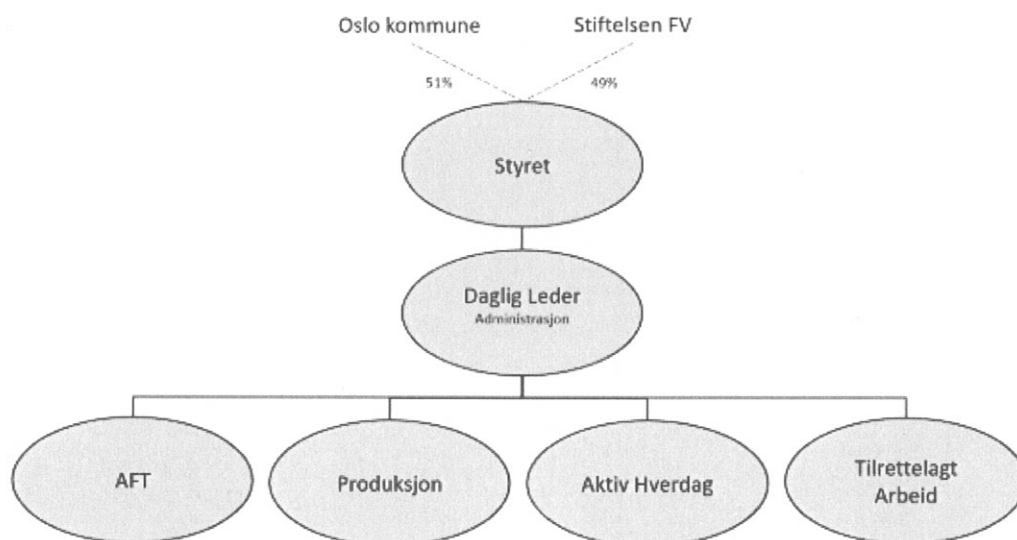
Organisasjonen

Fossheim AS ble grunnlagt i 1967. Oslo kommune eier 51 % av aksjene, og stiftelsen Fossheim Verksteder eier 49 % av aksjene. Organisasjonen er delt inn i tre avdelinger: AFT, Aktiv hverdag, VTA/produksjon, samt administrasjon/fellestjenester. Selskapets formål er å arrangere arbeidsmarkedstiltak. Målgruppen er psykisk utviklingshemmede og andre målgrupper som kan nyttiggjøre seg av tilbudene på Fossheim AS.

Fossheim visjon og verdier

Visjonen til Fossheim er at «Vi får mennesker til å lykkes», og våre verdier er ansvarlig, åpen og nyskapende. I Fossheims visjon, verdigrunnlag og etiske retningslinjer er det forankret at alle mennesker har lik verdi, og alle har like muligheter og rettigheter. Dette danner grunnlaget for en bedriftskultur som fremmer mangfold og likestilling.

Organisasjonskart



Styret

Styret har i 2024 avholdt 6 styremøter, 1 ordinær generalforsamling, samt en styresak som ble behandlet per e-post. Styret har i løpet av året behandlet 25 saker.

Styret har i 2024 bestått av følgende medlemmer:

Hege Stenmarck	Styreleder fra april 2021	Oslo kommune
Solveig Tesdal	Styremedlem	Oslo kommune
Mohsin Ramani	Styremedlem	Oslo kommune
Pål Einar Brinck	Styremedlem	Stiftelsen Fossheim Verksteder
Birgit Weyergang-Nielsen	Styremedlem	Stiftelsen Fossheim Verksteder
Linda Haagensen	Styremedlem	Ansatt valgt representant
Lena Sakki	Styremedlem	Ansatt valgt representant
Kim Larsen	Vara	Ansattvalgt

Fossheim AS

Fossheim har ved utgangen av 2024 94 varig tilrettelagte arbeidsplasser og 30 tilrettelagte arbeidsplasser på Aktiv Hverdag. I tillegg har Fossheim 52 plasser i arbeidsforberedende trening, hvor 12 av disse er midlertidige ut 2025. Bedriften er godkjent som lærebedrift i kokkefaget og lager/logistikk, og samarbeider med opplæringskontorene. Fossheim er kvalitetssikret gjennom ISO på standardene 9001 kvalitet, 14001 miljø og 45001 arbeidsmiljø/ledelse.

Varig tilrettelagt arbeid

Tiltaket varig tilrettelagt arbeid (VTA) er rettet mot personer som har behov for spesiell tilrettelegging og tett oppfølging for å få mest mulig ut av sin arbeidsevne. Fossheim skal tilby arbeidsoppgaver tilpasset arbeidstakers interesser og evner, og bidra til å utvikle ressurser gjennom kvalifisering og tilrettelagte arbeidsoppgaver. Fossheim skal også tilrettelegge for at arbeidstakere som ønsker å jobbe i det ordinære arbeidslivet skal få muligheten til det. Vår målgruppe er hovedsakelig personer med moderat utviklingshemning.

Fossheim har flere interne jobbarenaer på bedriften. Jobbarenaene har varierte og tilpassede arbeidsoppgaver med ulik vanskelighetsgrad for at arbeidstakerne skal kunne oppleve mestring og utvikling. Det legges vekt på jobbrulling, fokus på gruppedynamikk og sosialt samvær på de ulike arenaene. Fossheim hadde i 2024 følgende interne arenaer; produksjon – manuell pakking, montering, IT retur, logistikk og lager, kantine, markedsavdeling og fossheimpatruljen med eksterne serviceoppgaver.

Fossheim tilrettelegger for at arbeidstakerne som ønsker praksis/jobb i det ordinære arbeidsliv får mulighet til dette. Flere arbeidstakere har hospiteringsavtaler med eksterne arbeidsgivere, og i løpet av 2024 jobbet 20 arbeidstakere (21%) ute i det ordinære arbeidslivet innen dagligvarehandel, detaljgrossist, restaurant, hotell, kultur, barnehage, kontor og administrasjon.



Nydalen VO (voksenopplæring) og Fossheim samarbeider tett om undervisning for arbeidstakere på Fossheim. Arbeidstakere får tilpasset opplæring som både er knyttet opp mot arbeidsoppgaver på Fossheim og arbeidslivet generelt. Undervisningen foregår i våre lokaler hvor lærere fra Nydalen er til stede. I 2024 har vi hatt et ekstra fokus på digitale ferdigheter. Verktøyene «Veiviseren» og «Jobpics» brukes i kartleggingen av basisferdigheter, og for å kartlegge yrke- og karrierevalg. Det ble i 2024 avholdt interne kurs i Arbeidslivets spilleregler, førstehjelpsoplæring og yoga/avspenning. Kurs i nettvett og andre digitale kurs, som for eksempel book creator.

Veiledningsmetodikker som ligger til grunn i møte med arbeidstakerne er Målrettet Miljøarbeid, MI – motiverende intervju og SE – supported employment.

Aktiv hverdag

Aktiv Hverdag er et tilrettelagt arbeidstilbud for personer med utviklingshemming, etablert i 2010 etter initiativ fra flere bydeler i Oslo. Tilbudet retter seg mot personer som har arbeidsevne, men som har et oppfølgingsbehov som ikke kan imøtekommes innen ordinær VTA og fullfinansieres gjennom individuelle avtaler med den enkelte arbeidstakers bydel. Avdelingen har en bredt sammensatt tverrfaglig personalgruppe med spesialkompetanse innen sosialfag, ergoterapi, vernepleie, spesialpedagogikk, psykologi og atferdsanalyse.

Aktiv hverdag har arbeidstakere med ulike diagnoser som blant annet Prader Willis syndrom, Autismespekterforstyrrelse, Williams syndrom, Kleefstra syndrom og Downs syndrom. Arbeidstakernes oppfølgingsbehov varierer fra 1:1 – 1:3. Arbeidsoppgavene tilrettelegges individuelt, med tett oppfølging og tilpassede produksjonsoppgaver i samarbeid med avdeling Produksjon og Fossheims eksterne kunder. Målet er å utvikle den enkelte arbeidstakers ferdigheter, øke mestringsfølelse og legge til rette for deltakelse i ordinært arbeidsliv der det er mulig.

Året har vært preget av utskiftninger både i personalgruppa, men også arbeidstakere som har sluttet i Aktiv Hverdag. Arbeidstakere som sluttet i 2024 har gått over til arbeidstilbud i regi av bydelen grunnet endringer i oppfølgingsbehov. Pr. 31.12.24 er det 28 arbeidstakere fra 9 av Oslo's 15 bydeler og 10 arbeidsveiledere som er tilknyttet avdelingen. Ny avdelingsleder startet opp 01.10.24.

Arbeidsforberedende trening

Tiltaket AFT er for deltakere som trenger å styrke sine muligheter for å komme i arbeid og/eller utdanning, og som har behov for tett oppfølging for å nå målsetningen. Tiltaket tilbyr kartlegging av arbeidsevne og yrkesmuligheter, opplæring i relevante yrker og nødvendige basisferdigheter gjennom ulike former for praksis i kombinasjon med individuell opplæring på ulike digitale plattformer. Formålet med deltakelsen i AFT er å komme i arbeid, fortsette å være i arbeid, og/eller ta utdanning (kompetanseheving) for å sikre en langsiktig tilknytning til arbeidslivet. I 2024 ble 43% formidlet til arbeid og 16 % til utdanning.

Veiledningsmetodikker som ligger til grunn i møte med deltakere er MI – motiverende intervju, SE – supported employment, inkluderende Jobdesign, Karriereverktøy AS og Migranorsk.



HMS

AMU arbeider systematisk med helse, miljø og sikkerhet. HMS årshjul/ handlingsplan sikrer at bedriftens aktiviteter planlegges, organiseres, utføres og vedlikeholdes i samsvar med krav fastsatt i lover og forskrifter. I HMS-håndboken beskrives Fossheims strategi og målsetning for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle, og hvordan bedriften jobber kontinuerlig for å fjerne risikoer og forbedre prosesser.

For å kartlegge arbeidsmiljøet for ansatte, arbeidstakere og deltakere gjennomfører Fossheim bruker og medarbeiderundersøkelsen, og utarbeider handlingsplaner og tiltak basert på resultatene.

Diskriminering og likestilling

Fossheim jobber aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering innenfor områdene: rekruttering, lønn og arbeidsvilkår, likelønn, utviklingsmuligheter, tilrettelegging, muligheter til å kombinere familieliv og arbeid, og i arbeidet mot trakassering. Dette er forankret i retningslinjer for mangfold og inkludering, HMS håndboken, rutiner ved ansettelser, rekrutteringspolitikk, etiske retningslinjer og arbeidstakers/ arbeidsgivers rettigheter og plikter.

Personal

Ved utgangen av 2024 hadde bedriften 47 ansatte og 5 tilkallingsvikarer. I tillegg var 2 vikarer ansatt i sykefraværsvikariater.

4 ansatte var over 60 år, 17 ansatte var i aldersgruppen 50-59 år og 10 ansatte var mellom 40 og 49 år. I aldersgruppen 30-39 år var det 11 ansatte og 5 ansatte var under 30 år. Av de 47 ansatte var det 12 menn og 35 kvinner. Bedriften hadde ingen deltidsansatte.

GDPR

Fossheim sikrer at alle personopplysninger som innhentes ikke brukes til andre formål, og at personopplysninger brukes i samsvar med personlovgivningen og krav fra NAV. Det stilles strenge krav til når et samtykke ansees som et lovlig behandlingsgrunnlag. Arbeidstaker skal ha en reell valgfrihet, og kan nekte å gi sitt samtykke uten at det kommer til skade for vedkommende. Formålet ved behandlingen vil sette grenser for hvilke personopplysninger som kan samles inn, og omtales som prinsippet om formålsbegrensning.

Kompetanseutvikling

Kompetansestrategi/ planen er et styringsverktøy som sikrer at virksomheten innehar relevant kompetanse i henhold til tjenestetilbudene vi leverer, og NAV's kravspesifikasjoner for tiltakene. Planen skal stimulere til utvikling og nytenking i organisasjonen. Fossheim har som ambisjon å være en foretrukket leverandør av arbeidsmarkedstjenester. Hovedmålet i strategien er å utvikle kompetansen til ansatte og fremme en fleksibel og proaktiv organisasjonskultur.



Fremtiden

I Fossheims strategidokumentet står det at vårt hovedmål er å bli en ledende kompetansebedrift i vår bransje. I 2024 har vi erfart en sterk økning i både synlighet og invitasjoner inn i ulike faggrupper og prosjekter, representasjon ved konferanser, og lobbyvirksomhet knyttet opp mot Stortinget og fagmiljøer. Vi vil fortsette å dokumentere vårt bidrag inn til bransjen.

Fossheim har fortsatt å jobbe med Lean gjennom hele 2024, og navigatørgruppen og ledergruppen samarbeider med fire andre bedrifter i et felles AI-Lean prosjekt som avsluttes mai 2025.

Arbeidstakerne er en viktig ressurs for Fossheim, og deres medbestemmelse er en ledesnor for alt vårt arbeid. Dette blir blant annet representert gjennom medarbeidersamtaler, avdelingsmøter, fellesmøter, arbeidstakerstyre, arbeidstakerombud, seniorgrupper og tilpassede kurs som styrker deres deltakelse på Fossheim, og i omverden.

I 2025 skal vi fokusere på bruken av det interne rapporteringssystemet Proplan for å sikre at alle arbeidstakere får det samme faglige tilbudet og oppfølging på Fossheim. Videre blir det viktig å fortsette å jobbe med organisasjonskultur, med vekt på tilbakemelding gjennom Winningtemp, TQM avvikssystem og FLYT, der ansatte blir en aktiv part i utviklingen og forbedringen av bedriften.

Fossheim har et tett samarbeid med både Oslo kommune og NAV. I oppfølgingsmøter får vi tilbakemelding på at Fossheim oppleves som en ryddig og kompetent bedrift. Dette har blant annet resultert i tildeling av 11 nye tiltaksplasser i tilrettelagt arbeid.

Styret vil takke alle ansatte og arbeidstakere for engasjementet og innsatsen som ble lagt ned i 2024!

Oslo 17. mars 2025

Hege Stenmarck

Styreleder

Pål Einar Brinch

Styremedlem

Lena Sakki

Styremedlem

Linda Haagensen

Styremedlem

Mohsin Veysel Ramani

Styremedlem

Birgit Weyergang-Nielsen

Styremedlem



Solveig Tesdal

Styremedlem

Helene Grjotheim Hareide

Daglig leder

