

STYRETS ÅRSBERETNING 2025

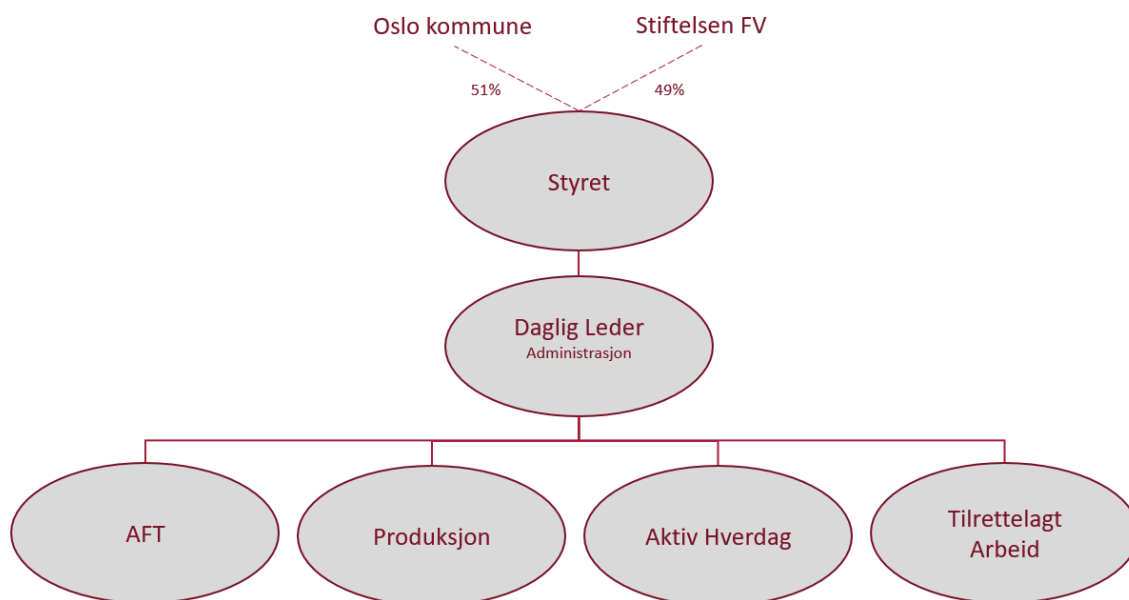
Organisasjonen

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 2025 avholdt 6 styremøter, 1 ordinær generalforsamling, samt ett ekstraordinært styremøte som ble avholdt på teams. Styret har i løpet av året behandlet 22 saker.

Styret har i 2025 bestått av følgende medlemmer:

Fra januar til april 2025:

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

Fra april 2025:

Anne Kirsti Melhus	Styreleder	Oslo kommune
Abid Ali Teepo	Styremedlem	Oslo kommune
Stine Fritz	Styremedlem	Oslo kommune
Pål Einar Brinck	Styremedlem	Stiftelsen Fossheim Verksteder
Birgit Weyergang-Nielsen	Styremedlem	Stiftelsen Fossheim Verksteder
Linda Haagensen	Styremedlem	Ansatt valgt representant
Hege Steffensen	Styremedlem	Ansatte valgt representant
Lena Marie Sakki	Vara	Ansattes representant

Fossheim AS

Fossheim har ved utgangen av 2025 94 varig tilrettelagte arbeidsplasser og 28 tilrettelagte arbeidsplasser på Aktiv Hverdag. Videre har Fossheim 52 plasser i arbeidsforberedende trening, hvor 12 midlertidige ble omgjort til permanente plasser i løpet av året. 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 2025 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 hospitering/jobbe i det ordinære arbeidsliv får mulighet til dette. Flere arbeidstakere har hospiteringsavtaler med eksterne arbeidsgivere, og i løpet av 2025 jobbet 22 arbeidstakere (23%) ute i det ordinære arbeidslivet innen dagligvarehandel, detaljgrossist, restaurant, hotell, kultur, barnehage, helse, 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 2025 har det vært fokus på digitale ferdigheter og bruken av KI i arbeidshverdagen. Verktøyene «Veiviseren» og «Jobpics» brukes i kartleggingen av basisferdigheter, og for å kartlegge yrke- og karrierevalg. Det ble i 2025 avholdt kurs/workshop i førstehjelp, ulike grafiske programmer, PlayIPP, Book creator, og KI (AI).

Veiledningsmetodikker som ligger til grunn i møte med arbeidstakerne er Målrettet Miljøarbeid, MI – motiverende intervju og SE – supported employment. I 2025 deltok Fossheim i CeVet prosjektet sammen med bransjeforeningen IArbeid og andre medlemsbedrifter i utprøvingen av metoden CE – customized employment.

Aktiv hverdag

Aktiv Hverdag er et tilrettelagt arbeidstilbud for personer med utviklingshemning, 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 2025 har gått over til arbeidstilbud i regi av bydelen grunnet endringer i oppfølgingsbehov. Pr. 31.12.25 er det 28 arbeidstakere fra 9 av Oslos 15 bydeler og 10 arbeidsveiledere som er tilknyttet avdelingen.

Arbeidsforberedende trening

Tiltaket arbeidsforberedende trening (AFT) er for personer 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 interesser, arbeidsevne og muligheter i arbeidslivet, opplæring i relevante yrker og nødvendige basisferdigheter. Arbeidspraksis i ordinært arbeidsliv er en vesentlig del av tiltaket hvor både kartlegging og opplæring foregår. Formålet med deltakelsen i AFT er å komme i arbeid og/eller ta utdanning for å sikre en langsiktig tilknytning til arbeidslivet. I 2025 ble 64 % formidlet til arbeid eller utdanning (40% arbeid og 24 % utdanning.) Målkravet til Nav er 50 % til arbeid/utdanning.

Metoder og verktøy som benyttes i møte med deltakere og arbeidsgivere er MI – motiverende intervju, SE – supported employment, inkluderende Jobbdesign, Karriereverktøy.no, Klar Kompetanse, Migranorsk, Dysmate og nettsteder som HK-dir.no, karriereveiledning.no, Oslovo.no

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 medarbeiderundersøkelser 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 2025 hadde bedriften 47 ansatte og 6 tilkallingsvikarer. I tillegg var 6 vikarer ansatt i sykefraværs- og foreldrepermisjonsvikariater. Fossheim har i 2025 også hatt en ansatt i en ettårig prosjektstilling for å arbeide med prosjektet «En plass for meg» med fokus på CE (Customized Employment). 3 fast ansatte har sluttet i løpet av året.

Av de 47 fast ansatte var 7 ansatte over 60 år, 18 ansatte var i aldersgruppen 50-59 år og 8 ansatte var mellom 40 og 49 år. I aldersgruppen 30-39 år var det 10 ansatte og 4 ansatte var under 30 år. Av de 47 fast ansatte var det 16 menn og 31 kvinner som betyr at vi i løpet av året har oppnådd en bedre kjønnsbalanse med litt mindre overvekt av kvinner. Bedriften hadde ingen deltidsansatte.

EU's personvernforordning (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.

Strategi og Kompetanseutvikling

Fossheim har som hovedmål i strategien å være en ledende kompetansebedrift i vår bransje, gjennom å utvikle kompetansen til ansatte og fremme en fleksibel og proaktiv organisasjonskultur. Vår kompetanseplan er et styringsverktøy som sikrer at virksomheten innehar relevant kompetanse i henhold til Navs kravspesifikasjoner for tiltakene.

Fremtiden

I 2026 vil Fossheim, i samarbeid med styret, arbeide videre med utviklingen av virksomhetens strategi for kommende år. Flere av målene er fastsatt gjennom kravspesifikasjoner og retningslinjer, men veien frem mot disse målene innebærer en rekke valg og handlingsalternativer. Målet er at alle ressurser som benyttes i ulike prosesser, skal bidra til å styrke Fossheim som en ryddig og troverdig leverandør, samt et trygt valg for dem som søker seg til oss.

Fossheim viderefører sitt arbeid med Lean, internt omtalt som FLYT. Ansatte opplever allerede tydelige forbedringer i arbeidsprosesser og en mer strukturert tilnærming til endringsarbeid, noe som bidrar til økt motivasjon. Videre vil Fossheim samarbeide med Runar Heggen for å videreutvikle forståelsen av «medarbeiderskap» som metode og samtaleverktøy, samt som en naturlig forlengelse av det interne FLYT-arbeidet.

I løpet av 2026 vil Fossheim også styrke kompetansen knyttet til bruk av ChatGPT og det nye rapporteringssystemet Plus Office. Faglige valg skal forankres blant ansatte før implementering, med mål om å forbedre arbeidshverdagen og forenkle arbeidsprosesser i tråd med FLYT-prinsippene.

Våre arbeidstakere i VTA/AH og deltakere i AFT er Fossheims viktigste ressurs, og deres trivsel og medbestemmelse er en grunnleggende rettesnor i vårt utviklingsarbeid. Målet er at alle som jobber fast på Fossheim, eller er deltaker i et kortere løp, erfarer at de blir tatt på alvor, har fått medvirke i egne planer og erfart utvikling i løpet av arbeidsåret. Vi søker aktivt å få informasjon om hvilke behov de har, og hva de tenker vil utgjøre en forskjell for dem.

Fossheim har et tett og godt samarbeid med Oslo kommune og Nav. I oppfølgingsmøter mottar vi tilbakemeldinger om at Fossheim fremstår som en ryddig og kompetent virksomhet. Dette har blant annet ført til at 12 midlertidige AFT-plasser er omgjort til 12 faste plasser, noe som styrker det faglige arbeidet både i AFT-avdelingen og i virksomheten som helhet.

Styret vil takke alle ansatte og arbeidstakere for engasjementet og innsatsen som ble lagt ned i 2025!

Oslo 14. april 2026

Anne Kirsti Melhus
Styreleder

Pål Einar Brinch
Styremedlem

Hege Steffensen
Styremedlem

Linda Haagensen
Styremedlem

Abid Ali Teepo
Styremedlem

Birgit Weyergang-Nielsen
Styremedlem

Stine Fritz
Styremedlem

Helene Grjotheim Hareide
Daglig leder