



Fossumkollektivet

REDEGJØRELSE ÅPENHETSLOVEN

REVIDERT 30.06.2024

ÅPENHETSLOVEN

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022.

Det fremgår av [Åpenhetsloven § 5](#) at virksomheter skal offentliggjøre en redegjørelse for aktsomhetsvurderingene de har gjort. Fossumkollektivet er omfattet av lovens virkeområde. Jfr. Åpenhetsloven §§ 2 og 3. Redegjørelsen gjelder for perioden 30.6.24 – 30.6.25.

Formålet med redegjørelsen er å gi allmennheten innsikt i virksomhetenes nøkkelfunn i aktsomhetsvurderingene, samt hvilke tiltak som er iverksatt.

Denne redegjørelsen er vedtatt av stiftelsens styre. Redegjørelsen skal oppdateres og offentliggjøres innen 30. juni hvert år, og ellers ved vesentlige endringer i virksomhetens risikovurderinger.

ORGANISERING OG DRIFTSOMRÅDE

Fossumkollektivet er spesialist på behandling av unge rusavhengige. I Fossum Ung behandler vi barn ned i 12-års alder. På de øvrige avdelingene behandles unge fra 15 til 30 år. Vi er en ideell stiftelse som tilbyr langtids døgnbehandling til rusavhengige fra hele landet. Vi er til for unge kvinner, unge menn og personer med andre kjønnsidentiteter, personer med ulike seksuell orientering, med ulik kulturell og etnisk bakgrunn og ulike tilleggspromatikker.

Fossumkollektivet har i 2023 hatt avtaler om levering av tjenester innen barnevern og tverrfaglig spesialisert rusbehandling med:

- Bufdir
- Helse Sør-Øst
- Helse Nord

Fossumkollektivet er en av Norges største aktører innen rusbehandling med 250 årsverk og nær 100 behandlingsplasser fordelt på avdelinger i Valnesfjord, Stange, Hamar, Drøbak, Ås, Indre Østfold og Skiptvet.

I tillegg driver vi en cafe i Spydeberg, Cafe Fossum - en treningsarena for de som er i behandling. Vi driver også skoleopplæring via Fossumskolen.

FORANKRING OG ANSVARLIGHET

Ansvarelighet er forankret i styret, rammeverk for ledelse, kontrolltiltak og risikovurderinger, internkontroll og styringslinjer.

Administrasjonen er ansvarlig for aktsomhetsvurderinger og tilsyn av disse, og styret har det overordnede ansvaret.

VERDIGRUNNLAG

Fossumkollektivets menneskesyn og verdier bygger på likeverd, respekt og toleranse. Dette gjenspeiles i ulike strategier og våre etiske retningslinjer. Menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er implementert i alle ledd av organisasjonen.

Fossumkollektivets verdigrunnlag beskriver kulturen vår. Verdiene er blitt til gjennom stiftelsens mangeårige historie. De fire verdiordene **ekte, håp, bevegelse og felleskap** betyr mye for stiftelsen og er godt implementert i ansattgruppa og i styret; de preger beslutningsgrunnlag og behandlingen vi gir.

Fossumkollektivets avdelinger er organisert som kollektiv. Fellesskapet er den viktigste arenaen for kontakt, relasjoner, inkludering, ny læring og trening. Gjennom daglige rutiner, terapeutiske grupper, aktiviteter, arbeid og feiringer av høytider og merkedager, skaper vi fellesskapet. Rammer, forventninger og struktur er tydelige og forutsigbare – alle skal føle seg inkludert og sett i Fossumkollektivet.

RETNINGSLINJER OG RUTINER FOR Å HÅNDTERE FAKTISKE OG MULIGE NEGATIVE KONSEKVENSER FOR GRUNNLEGGENDE MENNESKERETTIGHETER OG ANSTENDIGE ARBEIDSFORHOLD

I tillegg til Åpenhetsloven følger Fossumkollektivet norsk lov for helse -, miljø- og sikkerhetsarbeidet og for likestilling og mot diskriminering.

Prosedyrer, retningslinjer, varslingskanaler, tariffavtaler mv. er lett tilgjengelig for alle ansatte i Compilo, et web-basert kvalitetssystem, og inngår i vårt interne opplæringsprogram «*Velkommdager*» for alle nye medarbeidere.

Avtalene med våre oppdragsgivere inkluderer grunnleggende krav til menneskerettigheter og miljø. Vi har avtale med House of Control om avtalehåndtering.

AKTSOMHETSVALDERINGER

Fossumkollektivet følger OECDs modell for aktsomhetsvurderinger. Vi kartlegger risiko for negativ effekt og skade forårsaket av egen virksomhet eller leverandørkjeden hos forretningsforbindelser.

Interne forhold: Fossumkollektivet er en åpen og transparent organisasjon med tradisjon for å fremme samfunnsansvar gjennom oppdraget vårt. Videre er våre tjenester sterkt regulert gjennom avtaler og lovverk. Arbeidstakerrettigheter og likestilling er ivaretatt gjennom tariffavtaleverket. I tillegg er det samarbeid med tillitsvalgte og arbeidsmiljøutvalg, arbeidsmiljøundersøkelser annet hvert år og jevnlig medarbeidersamtaler. Dette, sammen med stiftelsens menneskesyn og verdier, retningslinjer og rutiner, kontrolltiltak og styringslinjer, gjør at risikoen for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, skade på miljø og samfunn, anses å være liten.

Vi leverer tjenester og den vesentligste delen av vår ressursinnsats er arbeidskraft. Driften ligger i Norge og vi har tariffavtaler som er offentlig like.

Eksterne forhold: Vi kjøper inn varer og tjenester, og det er på dette området vi konsentrerer vår innsats.

Aktsomhetsvurderinger i Fossumkollektivet skal ha en risikobasert og forholdsmessig tilnærming med bakgrunn i risikovurderinger.

Det er igangsatt en overordnet risikovurdering av strategiske samarbeidspartnere og leverandører som utgjør en viktig del av Fossumkollektivets drift og leveranse. Med viktig del av Fossumkollektivets drift og leveranse menes samarbeidspartnere og leverandører som er vesentlige for å gjennomføre stiftelsens oppdrag. Bransjer med forhøyet risiko er vurdert å være matvarer, bygg og anlegg, samt kjøp av elektronikk og IKT, jfr. Direktoratet for forvaltning og økonomistyring.

OPPLYSNINGER OM FAKTISKE NEGATIVE KONSEKVENSER OG VESENTLIG RISIKO FOR NEGATIVE KONSEKVENSER

Internt: Det er foretatt risikovurderinger og en overordnet vurdering av de største risikoområdene på bakgrunn av type virksomhet. Kartleggingen viser at psykososial belastning, vold og trusler om vold og trakassering utgjør de største potensielle risikoområdene i Fossumkollektivet. Det vil også være risiko knyttet til pasientsikkerhet og behandling.

Ekstern: Videre kan det være risiko knyttet til leverandører innen bransjer med høyt risikonivå som matvarer, bygg og anlegg, elektronikk og IKT, jfr. aktsomhetsvurderinger over.

Det er ikke avdekket forhold som krever revisjon eller endringer av interne retningslinjer utover et økt fokus på etiske retningslinjer.

TILTAK OG OPPFØLGING FOR Å STANSE, REDUSERE OG FOREBYGGE NEGATIVE KONSEKVENSER

Det er et krav at alle medarbeidere skal opptre i tråd med allmenne etiske normer og gjeldende lover, og at de kjenner til og opptre i tråd med Fossumkollektivets etiske retningslinjer. Dette gjelder også vikarer, studenter i praksis og styreverv. Dokumentet «*Etiske retningslinjer*» blir tilsendt alle før oppstart av arbeidsforholdet starter og gjennomgås også ved oppstart. Styre og øverste ledelse har et særlig ansvar for å hindre brudd på allmenne etiske retningslinjer så som korrupsjon av offentlige tjenestepersoner eller å gi/motta bestiktelser.

Vi har retningslinjer for avvik og varsling av kritikkverdige forhold, forebygging og håndtering av vold, trusler, trakassering og psykososialt arbeidsmiljø. Retningslinjene er lett tilgjengelig for alle i kvalitetssystemet, og det er avdelingsleder/leder som har ansvaret for å gjøre disse kjent for medarbeiderne.

Tjenester innen barnevern og tverrfaglig spesialisert rusbehandling er sterkt regulert i lovverk, avtaler med oppdragsgivere og krav til rapporteringer og interne retningslinjer, herunder håndtering av klager og oppfølging. Det gjennomføres som nevnt regelmessige brukerundersøkelser og arbeidsmiljøundersøkelser/medarbeiderundersøkelser. Negative tilbakemeldinger i undersøkelsene følges opp rutinemessig med tiltak.

Fossumkollektivet har prosedyre for avviksbehandling og varsling. Her beskrives også ansvarsforhold. Alle medarbeidere oppfordres til å melde avvik og hendelser i vårt avvikssystem. Både avviksrapporter og arbeidsmiljøundersøkelser brukes i forbedringsarbeidet. Psykososial belastning, vold og trusler om vold og trakassering er jevnlig tema på fagdager både på avdelingene og på overordnet nivå. Grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, herunder miljø og samfunn, skal implementeres i arbeidsmiljøundersøkelser, medarbeidersamtaler, vernerunder og partssamarbeid.

Fossumkollektivet bruker anerkjente norske leverandører av varer og tjenester; i all hovedsak basert på langsiktige avtaler. Vi har et godt samarbeid med våre leverandører og samarbeidspartnere. Det er et krav at disse forholder seg til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette skal framgå av avtale eller faktura, og beskrives nærmere i våre rutiner for ansvarlig innkjøpspraksis og avtaleinngåelse. Manglende dokumentasjon kan føre til konsekvenser for avtaleforholdet, og det gjøres fortløpende vurderinger av leverandørene. I tillegg skal slik risikovurdering implementeres i ROS-analysen.

VIDERE ARBEID

Aktsomhetsvurderinger er en kontinuerlig prosess, og vi vil arbeide for å forbedre retningslinjer knyttet til dette arbeidet, herunder denne redegjørelsen.

Fossumkollektivet skal prioritere de viktigste risikoområdene for videre innsats, og regelmessig gjennomgå funnene fra den overordnede risikoanalysen. Analysen skal oppdateres ved endringer i aktiviteter, varer eller tjenester. Det skal prioriteres tiltak der risiko for negativ påvirkning/skade er størst, basert på alvorlighetsgrad og sannsynlighet. Vi vil fortsette arbeidet med å implementere prosedyrer og retningslinjer i vårt kvalitetssystem Compilo.

KONTAKT

Henvendelser knyttet til Fossumkollektivets arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold kan rettes til Hege Bergersen via epost post@fossumkollektivet.no.

Spydeberg 30.06.2024