

Virksomhetens art

Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo (SKBO) har til formål – i samarbeid med Den norske kirkes organer og i overensstemmelse med dens bekjennelse – å fremme tiltak som bidrar til å virkeliggjøre kirkens oppdrag. Kirkens Bymisjons visjon er at menneskene i byen erfarer respekt, rettferdighet og omsorg. Stiftelsens oppdrag er å avdekke, lindre og bidra til å fjerne årsaker til nød. Stiftelsens visjon og formål søkes fremmet i samarbeid med myndigheter, institusjoner og organisasjoner, og ved hjelp av ansatte og frivillige medarbeidere.

Stiftelsen driver på dette grunnlaget en rekke diakonale tiltak av helsefremmende, sosial og kirkelig art. Disse tiltakene spenner over et bredt spekter av arbeidsformer og målgrupper. I forlengelsen av dette sosiale arbeidet, og for å utføre dette så godt som mulig, er det også en viktig oppgave for stiftelsen å legge til rette for leder- og personalutvikling, rekruttering m.m.

SKBO utfører sitt oppdrag gjennom 39 virksomheter, lokalisert i Oslo, Østfold og Hedmark. Virksomhetene arbeider innenfor tiltaksområdene eldreomsorg, rus/psykiatri, bo-oppfølging, arbeid og rehabilitering, rettshjelp, tiltak for barn, unge og familier, aktivitetstilbud og væresteder, frivillighet og selvhjelp, hverdagsmenighet, krisetjeneste, m.v.

SKBO har 1414 ansatte (inklusive Unikum med 86 og Bymisjonspartner med 5 ansatte) på hel- og deltid og 1814 frivillige medarbeidere pr 31.12.14.

SKBO leder nettverket "Fellesrådet for bymisjonene i Norge" som består av 11 bymisjons-stiftelser med arbeid i en rekke norske byer over hele landet.

Fortsatt drift

I samsvar med regnskapsloven § 3-3a bekreftes det at forutsetningene om fortsatt drift er til stede. Til grunn for antagelsen ligger resultatprognoser for 2015 og stiftelsens langsiktige prognoser for årene fremover. Stiftelsen er i en sunn økonomisk og finansiell stilling.

Arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøet i organisasjonen anses jevnt over som godt. Det er gjennomført arbeidsmiljøundersøkelser ved flere virksomheter i løpet av året, og det samarbeides om å følge opp arbeidsmiljøet gjennom personalmøter og møter i arbeidsmiljøutvalgene sentralt og lokalt.

Formelt samarbeid arbeidsgiver – ansattes organisasjoner

Samarbeidet mellom sentral ledelse og de ansattes organisasjoner oppleves som godt og åpent. Det ble i 2014 gjennomført månedlige informasjons- og samhandlingsmøter, samt flere formelle drøftingsmøter. SKBO hadde hovedtillitsvalgte i 4 arbeidstakerorganisasjoner ved utgangen av 2014. Et viktig tema i drøftingsmøtene var endring i organisasjonens pensjonsordning, og utfordringer knyttet til overgangen. Andre temaer for drøftinger har vært selskapsstruktur og lønnsoppgjør.

Arbeidsmiljøutvalg og vernetjenesten

Virksomheter i SKBO som jevnlig sysselsetter mer enn 20 ansatte har eget arbeidsmiljøutvalg (AMU). I tillegg finnes det et Sentralt AMU som ivaretar helheten i arbeidsmiljøspørsmål i organisasjonen. Her har det vært 4 møter i løpet av året, med temaer som håndtering av vold og trusler, hvordan styrke partssamarbeidet, HMS-kurs for ledere og tillitsvalgte/verneombud, IA-arbeid, årlig verneombudsdag, sykefraværstatistikk og skaderapportering. Hovedverneombudet i SKBO har fast plass i Sentralt AMU og utvalget ble i 2014 ledet av hovedverneombudet..

Virksomheter med mer enn 10 ansatte, har eget verneombud. De store virksomhetene har flere verneombud med ansvar for inndelte verneområder. Det ble i november arrangert internt grunnkurs i HMS for ca. 40 ledere, tillitsvalgte, nye verneombud og amu-medlemmer. Bedriftshelsetjenesten sto for den faglige delen av kurset og utstedte kursbevis til deltakerne. Den årlige Verneombudsdagen ble arrangert i oktober med temaet *medarbeiderskap og mangfold i organisasjonen*. Her var det ca. 50 deltakere.

Organisasjonen har et sentralt AKAN-utvalg (underutvalg til Sentralt AMU) som jobber med arbeidsmiljøkultur og utvikling av rutiner for hvordan rusproblematikk på arbeidsplassen skal håndteres. Sentralt AKAN-utvalg består av personalsjef, en rådgiver fra hver avdeling, hovedverneombudet samt en akan-kontakt fra hver avdeling. Disse 3 følger opp i individuelle Akan-saker. De har gjennomgått grunnopplæring i Akan-arbeid.

IA – avtale om inkluderende arbeidsliv

IA-avtalen mellom de sentrale parter på nasjonalt nivå ble fornyet for perioden 2014–2018. Virksomhetene i SKBO har i løpet av 2014 fornyet sine IA-handlingsplaner. Dette er et samarbeid mellom lokal ledelse, lokal(e) verneombud/tillitsvalgt og Arbeidslivssenteret (NAV). De lokale årsmeldingene for virksomhetene rapporterer om mange gode tiltak for å redusere sykefraværet; som trening i arbeidstiden, livsstilskurs m.m. Mange virksomheter har søkt om, og mottatt tilretteleggingstilskudd fra NAV i løpet av året. Det arbeides aktivt i organisasjonen med sykefraværsoppfølging og rapportering av oppfølging til NAV.

Mangfold, integrering og likestilling

SKBOs strategidokument og lokale handlingsplaner for IA-arbeidet slår fast at Kirkens Bymisjon skal bidra til at flere personer som står utenfor arbeidslivet inkluderes i meningsfull aktivitet, arbeidstrening eller arbeid. Dette er også i tråd med aktivitetsplikten i diskrimineringsloven.

Et konkret tiltak i de lokale handlingsplanene har vært å aktivt jobbe for å opprette flere IA-plasser på virksomhetene. I tillegg til at det tilbys plasser til deltakere fra NAV og vår egen arbeidsmarkedsbedrift Unikum, har noen virksomheter også åpnet for andre praksisplasser (f.eks. i samarbeid med DNB), samt gjennom lavterskel arbeidstiltakene *Arbeidslaget* og *Lønn som fortjent*. SKBO hadde i utgangen av 2014 23 IA-plasser disponible for NAV, hvorav 2 var ledige. Dette er plasser som er fylt opp deler av året (f.eks. 3 mnd.) i ulike stillingsprosenter.

Unikum plasserer fast medarbeidere ved flere av virksomhetene i Kirkens Bymisjon. Et eksempel er kafeen på Kampen Omsorg+. Unikum har også hatt 4-5 hospiteringsdeltakere ukentlig på Sofienberghjemmet og Engelsborg, samt en fast deltaker på Safir gjennom hele året.

Organisasjonens mål er full likestilling mellom kvinner og menn, slik at det ikke foregår forskjellsbehandling mht. lønn, arbeidstidsordninger, kompetanseutvikling, avansement og rekruttering. Organisasjonen har en stor overvekt av kvinner både blant ansatte og ledere. Det er ikke avdekket noen forskjeller i lønn eller ordninger som kan henledes til kjønn.

Det er et stort mangfold i nasjonaliteter blant de ansatte i SKBO, særlig gjør dette seg gjeldende innenfor sykehjemmene.

(Fjorårstall i parentes)

Pr. 31.12.13	Andel kvinner	Andel menn
Alle ansatte	72 % (71 %)	28 % (29 %)
Virksomhetsledere/sentral ledelse	64 % (58 %)	36 % (42 %)
Styret (medlemmer og vara)	47 % (47 %)	53 % (53 %)
Representantskapet (medlemmer og vara)	65 % (68 %)	35 % (32 %)

Bedriftshelsetjeneste

Ordningen med Bedriftshelsetjeneste (BHT) er godt etablert på virksomhetene. Lokale handlingsplaner legges til grunn for bruken av BHT. Hovedelementene i BHT-arbeidet har vært systematisk HMS-arbeid, sykefraværsoppfølging, arbeidshelseoppfølging, ergonomi, psykososialt arbeidsmiljø og rus/avhengighet. BHT blir innkalt ved behov i de formelle dialogmøtene ved langtidssykefravær, og de bistår med egne samtaler for nattarbeidere. Bedriftshelsetjenesten deltar i Sentralt AMU minimum 2 ganger pr år. I tillegg er bedriftslegen med i individuelle AKAN-saker i organisasjonen. Bedriftslegen har i 2014 vært med i arbeidet med å revidere organisasjonens AKAN-rutiner.

Sykefravær og skademeldinger

Sykefravær 2014 i SKBO	Korttidsfravær	Total fravær
Kvinner	2,9 %	9,25 %
Menn	2,0 %	7,05 %
Alle ansatte	2,55 %	8,6 %

Fraværet varierer betydelig mellom virksomheter av samme type og varierer også over tid i den enkelte virksomhet. Det arbeides aktivt med konkrete tiltak i den enkelte virksomhet for å redusere sykefraværet.

Det ble i 2014 registrert 59 skader og skadesituasjoner (50 i 2013). Høsten 2012 ble det endringer i rutinen for skaderapportering. Dette er hovedgrunnen til at antall skader har gått ned de siste to årene. Skaderapporteringen er delt i 2 nivåer, det skilles mellom skader og episoder, noe som viser til alvorlighetsgraden i hendelsene. Skadene blir fortsatt rapportert sentralt, mens episodene blir rapportert kun internt og brukes i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet lokalt. Høsten 2014 gikk organisasjonen over til elektronisk rapportering av skader i kvalitetssystemet Kolibri+.

Fellesskapsbyggende kulturtiltak

Den enkelte virksomhet gjennomfører i løpet av året interne arbeidsmiljø- og trivselstiltak for sine ansatte. I tillegg til dette arrangeres det felles arrangementer for hele organisasjonen. Det årlige personalseminaret ble arrangert i juni på Sundvollen Hotel med temaet "Stemmer". Her blir ansatte invitert til 2-dagers seminar med mulighet for faglig påfyll, sosialt samvær og personlig utvikling. Det var ca. 320 deltakere disse dagene.

Hvert år får 16 ansatte i Kirkens Bymisjon muligheten til å delta på pilgrimsvandring langs pilegrimsleden mot Santiago de Compostella. Deltakerne går en etappe hvert år og i løpet av 12 år skal hele pilgrimsleden være gjennomført.

Før jul var ansatte/frivillige/brukere invitert til julekonsert i regi av Telenor i Kulturkirken Jacob. Ca. 500 var tilstede. Den årlige juletreffesten for ansatte med familier ble holdt i januar 2014 med nesten 300 gjester.

Kompetansetiltak i regi av personalavdelingen

I tillegg til HMS-kurs ble det gjennomført 2 innføringskurs for nyansatte i Kirkens Bymisjon i 2014, med til sammen ca. 100 deltakere. Her gis en innføring i organisasjonens historie, verdier og overordnet strategi og det er god anledning til å bli kjent på tvers av bransje og fag.

I 2014 ble det arrangert 19 møtepunkter, kalt *Arbeidsgiverprat*, for ledere og mellomledere med ulike temaer innen personalfeltet. F.eks. ledelsesutfordringer, den nye pensjonsordningen, hvordan snakke om ruskultur på arbeidsplassen, m.m.

Den enkelte avdeling og virksomhet har egne kompetanseutviklingstiltak rettet mot ulike grupper, temaer eller bransjer. For eksempel arrangerer avdeling Aldring & kultur kulturarbeiderskolen som er et årlig kurs for nyansatte i avdelingen.

Fokus på kvalitetsarbeid på personalområdet

I forbindelse med innføring av ny versjon av kvalitetssystemet Kolibri+ har det i 2014 vært et ekstra fokus på revidering av gamle og innføring av nye rutiner og prosedyrer på personalområdet, som f.eks. rutine for håndtering av mobbing, konflikter og rus i arbeidssammenheng. I tillegg er det satt i gang et forbedringsarbeid på HMS-området, for å gi virksomhetene bedre verktøy til risikovurderinger og planarbeid.

Elektronisk personaldatasystem

Våren 2014 ble det igangsatt et prosjekt for anskaffelse av elektronisk personaldatasystem i SKBO. Dette skal gi organisasjonen mulighet for mer effektive personaladministrasjon og bedre oversikt og kontroll over ressurser og kostnader. Det tas sikte på at personaldatasystemet implementeres på virksomhetene i begynnelsen av 2016.

Pensjon, tariff og lønnsoppgjør

Styret besluttet våren 2014 å melde SKBO ut av arbeidsgiverorganisasjonen Virke for å løses fra pensjonsforpliktelsene som lå i tariffavtalene i Virke. Forut for dette hadde det vært en grundig prosess i organisasjonen både med de ansattes organisasjoner og i styret. Beslutningen ble tatt med bakgrunn i de uforutsigbare, fremtidige pensjonskostnadene som lå i den pensjonsordningen organisasjonen har hatt (offentlig tjenestepensjon). Styret besluttet i september at organisasjonen skulle gå over til en annen pensjonsordning – Hybridpensjon - en ordning som Virke og arbeidstakerorganisasjonene arbeidet frem i løpet av våren 2014. SKBO fulgte lønnsoppgjøret i Virke i 2014, på samme måte som tidligere og det ble gjennomført lokale lønnsforhandlinger høsten 2014.

Ytre miljø

SKBO har som mål å delta aktivt i positive tiltak for miljø og klima slik det er beskrevet i strategidokumentet. SKBO har et langsiktig mål om å miljøsertifisere sine virksomheter som miljøfyrtårn. Ved utgangen av 2014 var 14 virksomheter sertifisert.

Fremtidig utvikling

SKBO har ansatt ny generalsekretær Adelheid Firing Hvambdal, etter Lars Erik Flatø som sluttet 1.11.2014. Fram til ny generalsekretær begynner i stillingen 1.6.2015 er Johannes Hegglund konstituert i stillingen.

Stiftelsen har en vedtatt strategi for perioden 2014 – 2018. Denne strategien beskriver ambisjonen for hva Kirkens Bymisjon skal være i 2018, og hvordan vi vil satse for å virkeliggjøre Kirkens Bymisjons oppdrag og visjon. Strategiens tre hovedmål, som gjelder alt arbeid i organisasjonen, er formulert som myndiggjøring, sammenheng og påvirkning.

Virksomheten videreføres på alle sine virksomhetsområder, men tilpasses og utvikles i tråd med endrede behov og utfordringer i storbyen, og rammevilkår fra våre oppdragsgivere. Strategidokumentet beskriver en ambisjon om å oppnå større handlekraft, vokse i omfang og utstrekning, være en tydeligere fokusert og lett gjenkjennelig organisasjon, samt gjøre prioriteringer basert på bevisste, strategiske og verdibaserte vurderinger.

SKBOs virksomhet er i overveiende grad knyttet til kontrakter med offentlig oppdragsgiver, underlagt regelverket om offentlige anskaffelser. Kontraktene gir, med noen unntak, god forutsigbarhet for driften innenfor kontraktperioden.

SKBOs egenfinansierte virksomhet er avhengig av andre kilder, så som: inntekter fra eiendomsdrift, avkastning fra finansplasseringer, gaver fra enkeltpersoner og bedrifter, sponsormidler, tilskudd fra ulike eksterne fond, legater og samarbeidspartnere m.m.

Redegjørelse for årsregnskapet

Stiftelsen SKBO viser et underskudd på kr 104 mill. På grunn av prinsippendringer, er regnskapet for 2013 omarbeidet. Det omarbeidede regnskapet viser et overskudd på kr 9,2 mill. for 2013.

Konsernet SKBO viser et underskudd på kr 100,3 mill. Omarbeidet resultat for 2013 viser overskudd kr 10,4 mill.

Underskuddet føres mot formålkapitalen. På grunn av prinsippendringer og bokføring direkte mot formålkapitalen, gjør vi oppmerksom på at endringene av formålkapitalen i sum kun utgjør 1,7 mill. (økning) sett i forhold til tallet i opprinnelig regnskap for 2013. Men i forhold til omarbeidet regnskap 2013 er formålkapitalen redusert med kr 83,4 mill. i 2014. Det vises til note 22 som spesifiserer bokføringene direkte på formålkapitalen samt disponeringen av resultatet.

Formålkapitalen må sees i sammenheng med estimatavviket i NRSP-beregningen som pr 31.12.14 er til rest kr 357,5 mill. (319 mill. i 2013), etter at kr 244,1 mill. er kostnadsført i 2014 i sammenheng med skifte av pensjonsordning. Estimataviket utgjør en potensiell framtidig kostnad og dermed redusert formålkapital. Det vises til pensjonsnoten (nr. 21) samt til formålkapitalnoten (nr. 22).

Sammenstillingene videre er mellom 2014 og *omarbeidet* regnskap for 2013.

Formålsprosenten i 2014 for henholdsvis stiftelsen og konsernet ble 90,1 % og 90,6 %. Tallene for 2013 var 90,2 % og 90,8 % (se note 8).

Administrasjonskostnadene i 2014 for henholdsvis for stiftelsen og konsernet ble 2,9 % og 2,6 %. Tallene for 2013 var 2,0 % og 1,8 %.

Innsamlingsprosenten i 2014 for både stiftelsen og konsernet ble 79,3 %. Tallet for 2013 var 77,1 %.

Stiftelsens likviditetsbeholdning (kasse og bank) var pr 31.12.14 kr 102,6 mill. Pr 31.12.13 var den på kr 165,9 mill. Tilsvarende for konsernet kr 115 og 199,2 mill. Reduksjonen i likviditetsbeholdningen fra 2013 til 2014 forklares med egenfinansiering av

økte investeringer. Kontantstrømanalysen viser likvider tilført fra virksomheten kr 65,2 mill. hvorav 166,4 mill. er tilført gjennom bruk av pensjonsmidler i forbindelse med skifte av pensjonsordning.

Tatt i betraktning at finansplasseringene i tillegg til kasse/bank, regnes som likvide midler, er evnen til egenfinansiering av investeringer god.

Stiftelsens kortsiktige gjeld pr 31.12.14 utgjorde 25,4 % av samlet gjeld. Året før var den på 24,8 %. Konsernets kortsiktige gjeld var på 26,6 % mot året før 25,6 %. Den finansielle stilling vurderes å være god. Kortsiktig gjeld kan nedbetales ved hjelp av de mest likvide midlene (omløpsmidlene).

Stiftelsens total kapital pr 31.12.14 utgjorde kr 1 242 mill., en nedgang fra kr 1 331 mill. året før. Konsernets total kapital var kr 1 293 mill. mot kr 1 375 mill. året før.

Stiftelsens formålskapitalprosent pr 31.12.14 var på 38,2 %, en reduksjon fra 41,9 % året før. Konsernets formålskapitalprosent var på 39,7 %, en reduksjon fra 43,1 %.

Formålskapitalprosenten vurderes å være solid. Den beregnede pensjonsforpliktelsen er høyere enn det som er reflektert i balansen når ikke resultatført estimatavvik tas med. Dersom denne pensjonsforpliktelsen var tatt med i balansen, ville formålskapitalen vært kr 357,5 mill. lavere (se note 21).

Den økonomiske og finansielle stilling danner et godt grunnlag for driften framover og gir støtte til den vedtatte strategiplanen.

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

Finansiell risiko

Likviditetsrisiko

En vesentlig del av midlene er plassert i bank og andre lett likvide midler. Likviditetsbeholdningen anses å være tilfredsstillende.

Markedsrisiko

SKBO er noe eksponert når det gjelder endringer i rentenivået. Andel lån med flytende rente var pr 31.12.14 på 22 % (24,7 % i 2013). Markedsrisikoen synes derfor fortsatt lav.

Kreditrisiko

Risiko for at motparter ikke har økonomisk evne til å oppfylle sine forpliktelser anses lav, da det historisk sett har vært lite tap på fordringer.

Den finansielle risiko totalt sett vurderes dermed å være liten.

31. desember 2014

12. mai 2015

Åge Petter Christiansen
styreleder

Hans Peder Hvide Bang

Olav Molven

Knut Riksen

Anne Sigrid Hamran

Nora Blåsvær

Lars Henning Wold

Frode Grøstad

Terje Kleven
vara for Hege Trættemberg

Johannes Heggland
konstituert generalsekretær