



20210524 - Styrets

20210524 - Styrets

Signers:

| <i>Name/Phone</i> | <i>Method</i> | <i>Date</i> |
|-------------------------|---------------|------------------|
| Andestad, Reidar | BANKID | 2021-06-03 23:16 |
| Riise, Geir | BANKID_MOBILE | 2021-06-03 15:59 |
| Sohlberg, Christian | BANKID | 2021-06-08 13:50 |
| Tangstad, Heidi | BANKID_MOBILE | 2021-06-03 13:09 |
| Refsdal, Knut | BANKID_MOBILE | 2021-06-03 23:59 |
| Skard, Ida Margrethe | BANKID_MOBILE | 2021-06-04 07:42 |
| Edvardsen, Dagfinn | BANKID | 2021-06-03 12:44 |
| Brox, Camilla | BANKID_MOBILE | 2021-06-03 13:08 |
| Refsnes, Tonje Haugjord | BANKID | 2021-06-04 09:54 |
| Stensen, Trine Marit | BANKID_MOBILE | 2021-06-04 21:25 |



This document package contains:

- Front 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.

Document ID:

bd6bf393-86e2-4dfa-8fb7-a00bdec5a52a

Blå Kors Norge og Blå Kors Konsern

Årsberetning pr 31.12.2020

VIRKSOMHETENS ART OG HVOR DEN DRIVES

I Blå Kors jobber vi med forebyggende tiltak, spesielt rettet mot barn og unge, samt behandling og oppfølging etter behandling. Rus er en av våre største samfunnsutfordringer og Blå Kors har i over hundre år gjort en viktig innsats i Norge for å hjelpe personer som er direkte eller indirekte rammet.

Blå Kors eier og driver 54 virksomheter fordelt over store deler av Norge. Vi har behandlingsinstitusjoner, poliklinisk virksomhet, arbeid for barn og unge, videregående skoler, arbeidstrening, gatenære tiltak, boligsentre, lokale stiftelser og foreninger med mer.

Med nærmere 1.300 dyktige medarbeidere, 1.500 engasjerte frivillige tidgivere og 2.400 aktive medlemmer når vi langt ut.

Blå Kors er en paraplyorganisasjon på rusfeltet for 16 medlemsorganisasjoner. Vi er også del av International Blue Cross som teller rundt 40 medlemsorganisasjoner. Organisasjonen baserer sin virksomhet på diakonalt arbeid som uttrykkes gjennom nestekjærlighet, inkluderende fellesskap og kamp for rettferdighet.

Vi er opptatt av å videreutvikle samfunnsoppdraget på stadig nye områder.

Morselskapet foreningen Blå Kors Norge

Blå Kors Norge består av virksomhetene i divisjon BOF (barn omsorg og frivillighet), hovedkontoret og eiendommene i Blå Kors Norge eiendom. Forvaltning av eiendommene er lagt til eiendomsstyret. Hovedkontoret yter tjenester til hele organisasjonen inklusive foreningene, organisasjonsmedlemmene, vårt internasjonale arbeid og datterselskapene, og har lokaler i eget bygg i Storgata 38 i Oslo.

UTVIKLING OG RESULTAT

Antallet individuelle medlemmer er 2.005 pr 31.12.2020 (2019: 2.350) og det er 16 organisasjonsmedlemmer. Det er i 2020 141 årsverk i Blå Kors Norge og i konsernet 838. Det er registrert mange frivillige ved våre virksomheter. I konsernregnskapet til Blå Kors Norge inngår foruten Blå Kors hovedkontor også de juridiske Blå Kors enhetene hvor Blå Kors Norge har bestemmende innflytelse gjennom eierskap og styresammensetning.

Driftsinntekter i konsernet økte fra kr 1.048 mill. i 2019 til kr 1.082 mill. i 2020. Det tilsvarer en økning på 3%.

Konsernet fikk et overskudd på kr 143,3 mill. i 2020 (2019: overskudd kr 50,8 mill.). Resultatet i morselskapet Blå Kors Norge er kr 13,5 mill. (2019: kr 2,1 mill.). Dette gir en resultatgrad for konsernet på 13% (2019; 4,8 %) og morselskapet på 6% (2019: 1%).

Konsernet har en tilfredsstillende egenkapital på kr 634 mill. (2019: kr 483 mill.) og en egenkapitalandel på 48 % (2019: 35%). Morselskapets EK er kr 72 mill. med en egenkapitalandel på 15%.

Likviditeten i konsernet er tilfredsstillende med en arbeidskapital på kr 238 mill. (2019: kr 94 mill.), men likviditeten i morselskapet er anstrengt med en negativ arbeidskapital på kr - 9 mill. (2019: kr - 17 mill.).

Kontantstrømanalysen for konsern viser en positiv kontantstrøm på kr 117 mill. (2019: kr 37 mill.) og morselskapet kr 71 mill. (2019: kr 20).

Som for alle andre, har korona påvirket arbeidet til Blå Kors det meste av 2020, men man har i stor grad lykkes med å holde alle aktiviteter i gang tilpasset de til enhver tid gjeldende regler og anbefalinger. Det har vært stort fokus på



smittevern og rask oppfølging som har bidratt til at det kun er meldt om noen få tilfeller av smitte blant ansatte og brukere. Økonomisk har det vært ekstra kostnader til smittevern og utstyr på hjemmekontor. Blå Kors har fått tilleggsbevilgninger som skal brukes til aktiviteter rettet mot særlig sårbare familier og barn under koronatiden. Midlene er satt i arbeid etter gjennomarbeidede planer og har gitt verdifulle bidrag til mottagerne. Mindre reising, kursing og interne møter har gitt lavere kostnader.

Koronoasituasjonen er tema på ledermøter, og det er en løpende beredskap for å iverksette ytterligere tiltak ved behov.

Det foreligger ikke regnskapsposter av betydning som ikke er regnskapsført, og det foreligger ikke vesentlig usikkerhet med de regnskapsestimater som er gjort.

Styret mener at årsregnskapet gir et rettviseende bilde av Blå Kors Norge og Konsern sine eiendeler og gjeld, økonomiske stilling og resultat.

RISIKO OG USIKKERHETSFAKTORER

- **Finansiell risiko**

Blå Kors Norge benytter seg ikke av finansielle instrumenter i forbindelse med styringen av finansiell risiko utover rentesikringen av nærmere 90 % av konsernets bankgjeld.

- Markedsrisiko

Med et forbehold om hva som skjer med det offentlige og anbudsinnkjøp har vi tro på at den markedsmessige risikoen er liten for oss siden våre tjenester har hatt stor etterspørsel over lang tid, og det meste peker på at etterspørselen vil vedvare i mange år.

Divisjon BOF (Barn, Omsorg og Frivillighet) har de siste årene fått økt sine bevilgninger og i løpet av 2020 ble enkelte nye tiltak planlagt og etablert. Det er risiko knyttet til reduserte bevilgninger.

Divisjon Opplæring finansieres gjennom tilskudd og godkjenninger fra Udir, Bufdir og Arbeids- og sosialdepartementet, dessuten fra egne virksomheter innen arbeidsmarkedsbedriftene. Det er risiko knyttet til både tilskudd og godkjenninger og å vinne/beholde anbud.

Divisjon Behandling har rammeavtaler med helseforetakene og forutsigbare inntekter innenfor hver avtaleperiode. Det er risiko knyttet til å vinne anbud når helseforetakene utlyser nye konkurranser.

Selskapet og konsernet har alle sine inntekter i norske kroner. Det anses at morselskapet og konsernet ikke er vesentlig eksponert for valutarisiko.

- Kredittrisiko

Den kredittmessige risikoen for øvrig synes liten da det meste av våre fordringer er mot offentlige debitorer.

- Likviditetsrisiko

Den likvide situasjonen er tilfredsstillende i konsernet, men anstrengt i morselskapet. I utgangspunktet innebærer den høye lånegjelden en risiko ved en eventuell renteøkning. Risikoen er vesentlig redusert gjennom konsumprisindeksreguleringen i husleiekontraktene og i driftsavtaler og rentesikring av det vesentligste av lånegjelden.

FORSKNINGS-OG UTVIKLINGS-AKTIVITETER

Blå Kors Norge og konsernet satser i økende grad på forskning og dokumentasjon knyttet til resultater av det arbeidet som utføres og tiltakene utvikles løpende samt at nye tiltak vurderes, utredes og planlegges.



FREMTIDIG UTVIKLING

Blå Kors er en organisasjon med blikket festet framover. Blå Kors arbeider løpende med en rekke viktige politiske saker sammen med andre organisasjoner. Blå Kors har i 2020 særlig vært opptatt av tidlig innsats for barn og voksne, behandling av rus og annen avhengighet, oppfølging etter behandling, ideell vekst, rom for alle i skolen og spill- og alkoholpolitikk.

Blå Kors har en offensiv vekststrategi og ser på utvikling både innenfor eksisterende tiltak og nye. Det blir i de tre kommende år etablert tre nye videregående skoler for elever som trenger særlig tilrettelegging. Alle er godkjente med noen eller alle de omsøkte antall elevplassene.

Organisasjonen søker hele tiden å utvikle effektive støttefunksjoner, finne nye finansieringskilder gjennom satsning på fundraising, forbedre sin interne kommunikasjon og drive en offensiv ekstern kommunikasjonsstrategi.

I tillegg til virksomhetene som er organisert i tre divisjoner underlagt landsstyret i Blå Kors, er det også en rekke diakonale virksomheter som organisatorisk ligger under selvstendige foreninger og stiftelser i Blå Kors. Organisasjonen arbeider for å være konkurransedyktig i relevante offentlige anbudskonkurranser og slik bidra til at enda flere mennesker kan få den støtte og omsorg de trenger. Jfr «Årsmelding for 2020 for Blå Kors Norge og konsern» med særlig vekt på det diakonale arbeidet i året som er gått.

FORUTSETNING OM FORTSATT DRIFT

Forutsetningen om fortsatt drift er til stede, og årsregnskapet for 2020 er satt opp under denne forutsetning.

ANDVENDELSE AV OVERSKUDD ELLER DEKNING AV TAP

Årets resultat viser et overskudd på kr 13,5 mill og foreslås

- Avsatt til formålskapital kr 2,6 mill
- Overført til annen egenkapital kr 10,9 mill
- Sum overføringer Kr 13,5 mill

ARBEIDSMILJØ

Blå Kors Norge er medlem av arbeidsgiverorganisasjonen Virke. Vi har et kontinuerlig høyt fokus på et godt arbeidsmiljø, vi praktiserer et 'inkluderende arbeidsliv' og har revidert våre tiltak som fremmer et godt arbeidsmiljø i forbindelse med Miljøfyrtårnsertifiseringen av kontorlokaler og bosenter i Storgata 38, Oslo.

Det arbeides kontinuerlig med å forebygge personskader og minimere risiko via et godt innarbeidet avvikssystem og risikoanalyser. Arbeidet koordineres gjennom AMU, som har møter hvert kvartal eller oftere ved behov. Alle lokale ledere, verneombud og AMU-medlemmer gjennomgår lovbestemt verneombudsopplæring. Det ble ikke meldt om alvorlige personskader i 2020.

I 2020 innførte vi i tillegg koronasmitteverntiltak i samsvar med myndighetenes anbefalinger, og et eget kriseteam ble opprettet. Vi hadde noen få tilfeller av smitte blant ansatte og brukere som ble håndtert umiddelbart i henhold til innarbeidet rutine.

Blå Kors Norge har felles AMU og Bedriftsutvalg for Hovedkontoret og virksomhetene i BOF. Arbeidsgiversiden har i 2020 ledet utvalget som skal skiftes til arbeidstakersiden i 2021. Blå Kors Norge har avtale om bedriftshelsetjeneste med BHT-gruppen, som bidro til revidering av medarbeiderundersøkelse som ble lansert i desember 2020. Gjennomgang av rapporter og utarbeidelse av handlingsplaner utføres 1. halvår 2021.

Sykefraværstatistikk

Hovedkontoret 2020: 6,20 % (2019: 8,3%, 2018: 8,1 %)

BOF 2020: 13,07 % (2019: 12,8%, 2018: 9,5 %)



I forhold til tidligere år ser vi en nedgang i sykefraværet for hovedkontoret og en økning for divisjon BOF. Dette følger utviklingen generelt i samfunnet, da perioden med korona har medført lavere sykefravær for ansatte med hjemmekontor og høyere for dem som arbeider direkte med brukere i virksomhetene. Forebygging og oppfølging av sykefravær har et kontinuerlig høyt fokus både i ledelsen, i AMU og i de lokale virksomhetene.

LIKESTILLING OG IKKE-DISKRIMINERING

Konsernet skal være en arbeidsplass der det er likestilling mellom kvinner og menn. Konsernet har en praksis som skal bidra til at det ikke forekommer forskjellsbehandling grunnet kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonshemming, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk, dette i tråd med norsk lov.

For å sikre at praksis er i henhold til ønsket resultat har vi startet arbeidet i samsvar med aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP), med kartlegging av risiko for diskriminering eller andre hinder for likestilling. Blå Kors Norges resultater for kjønnsbalanse i 2020 er som følger:

| GRUPPER | TOTALT ANTALL | KVINNER | MENN |
|-------------------------------------|---------------|------------|-----------|
| Landsstyret | 12 inkl. vara | 58 % | 42 % |
| Øverste ledergruppe | 7 | 57 % | 43 % |
| Ansatte | 238 | 141 (59 %) | 97 (41 %) |
| Midlertidig ansatte | 62 | 35 (56 %) | 27 (44 %) |
| Deltidsansatte | 85 | 43 (51 %) | 42 (49%) |
| Gjennomsnitt uker foreldrepermisjon | 24 | 24 | 0 |

Det er en større andel av kvinner i alle grupper, men ikke så store forskjeller at det indikerer at vi ikke har godt innarbeidede rutiner som motvirker diskriminering. Det er en kultur for at ledende stillinger også besettes av kvinner, med forståelse for nødvendig balanse mellom arbeid og familieliv. Vi har ikke registrert foreldrepermisjon for menn i 2020, og vil derfor se nærmere på årsak. En mer detaljert analyse av alle grupper kan benyttes til å motvirke en uheldig utvikling, og også til å få en bedre forståelse av risiko på lengre sikt i forhold til drift og utvikling av Blå Kors.

Blå Kors Norge er bundet av Landsoverenskomstene for Virksomheter og for Helse- og Sosial, hvor forhandlinger med lokale tillitsvalgte blant annet inkluderer lønnsoppgjør, midlertidige stillinger, deltidsansatte og kompetanseutvikling.

I 2020 har vi fremforhandlet ny avtale om involvering av tillitsvalgte ved rekruttering til hovedkontoret, hvor resultatet gir et viktig bidrag i forhold til avdekking av risiko for diskriminering. Videre er dagens rutiner for vårt HMS-arbeid gjennomgått, og det er utarbeidet handlingsplan for forbedringer. Her vil likestilling og ikke-diskriminering få en større plass i 2021 slik at kartlegging medfører flere konkrete handlinger.

I henhold til beslutning i AMU har vi i 2020 gjennomført en medarbeiderundersøkelse for alle ansatte, hvor spørsmål som berører arbeidsmiljø og trakassering er inkludert. Handlingsplaner for alle enheter blir ferdigstilt 1. halvår 2021, og det vil være naturlig å vurdere om likestilling og arbeid mot diskriminering skal inkluderes i sterkere grad ved gjennomføring av neste undersøkelse.

YTRE MILJØ

Selskapet driver ikke virksomhet som påvirker det ytre miljø utover det som naturlig følger av vår bransje.



Oslo, 2. juni 2021

Reidar Andestad
Landsstyreleder

Geir Riise
Nestleder

Christian Sohlberg
Styremedlem

Knut Refsdal
Styremedlem

Ida Margrethe Skard
Styremedlem

Heidi Tangstad
Styremedlem

Camilla Brox
Styremedlem

Tonje Haugjord Refsnes
Styremedlem (BKU)

Dagfinn Edvardsen
Styremedlem

Trine Stensen
Generalsekretær

