

20220505 Styrets årsberetning Blå Kors Norge og konsern 2021.pdf
20220505 Styrets årsberetning Blå Kors Norge og konsern 2021.pdf

Signers:

<i>Name/Phone</i>	<i>Method</i>	<i>Date</i>
ANDESTAD, REIDAR	BANKID_MOBILE	2022-05-05 19:46
Sohlberg, Christian	BANKID	2022-05-05 15:34
Refsdal, Knut	BANKID_MOBILE	2022-05-05 16:20
Skard, Ida Margrethe	BANKID_MOBILE	2022-05-05 15:35
Edvardsen, Dagfinn	BANKID	2022-05-05 15:37
Brox, Camilla	BANKID_MOBILE	2022-05-05 19:48
Refsnes, Tonje Haugjord	BANKID	2022-05-06 11:00
Stensen, Trine Marit	BANKID_MOBILE	2022-05-05 16:21
Egenberg, Kjersti Elise	BANKID_MOBILE	2022-05-05 16:46
Linaker, Hanne	BANKID_MOBILE	2022-05-06 13:34



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:
ca679232-b406-47f0-a338-52317599efca

Årsberetning pr 31.12.2021

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, mange engasjerte frivillige tidgivere og 1.900 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 1.888 pr 31.12.2021 (2020: 2.005) og det er 16 organisasjonsmedlemmer. Det er pr. 31.12.21 160 årsverk i Blå Kors Norge og 1.008 årsverk ellers i konsernet. 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 1.083 mill. i 2020 til kr 1.095 mill. i 2021. Det tilsvarer en økning på 1,1%.

Konsernet fikk et overskudd på kr 72,0 mill. i 2021 (2020: overskudd kr 144,3 mill.). Resultatet i morselskapet Blå Kors Norge er kr 7,8 mill. (2020: kr 13,5 mill.). Dette gir en resultatgrad for konsernet på 7% (2020: 13 %) og morselskapet på 3% (2020: 6%).

Konsernet har en tilfredsstillende egenkapital på kr 697 mill. (2020: kr 625 mill.) og en egenkapitalandel på 50 % (2020: 47%). Morselskapets EK er kr 80 mill. (2020: kr. 72 mill.) med en egenkapitalandel på 20% (2020: 15%).

Likviditeten i konsernet er tilfredsstillende med en arbeidskapital på kr 213 mill. (2020: kr 238 mill.), men likviditeten i morselskapet er anstrengt med en negativ arbeidskapital på kr - 50 mill. (2020: kr – 9 mill.).

Kontantstrømanalysen for konsern viser en positiv kontantstrøm på kr 11 mill. (2020: kr 116 mill.) og negativ kontantstrøm for morselskapet på kr -37 mill. (2020: kr 71 mill.).

Som for alle andre, har korona påvirket arbeidet til Blå Kors det meste av 2021, men man har i stor grad lyktes 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 overført noen tilleggsbevilgninger fra 2020 til 2021, og som har gjennom året vært brukt 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 har vært tema på ledermøter, og det er en løpende beredskap for å iverksette ytterligere tiltak ved behov. I relasjon til den pågående konflikten i Ukraina har administrasjonen gjennomført en overordnet risiko og sårbarhetsanalyse, og tiltak for å møte disse risikoene vurderes fortløpende.

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 86 % av konsernets bankgjeld.

- Markedsrisiko

Med forbehold om hva som skjer innenfor offentlig sektor og anbudsinnkjøp har vi tro på at den markedsmessige risikoen er liten. 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 2021 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, samt fra egne virksomheter innen arbeidsmarkedsbedriftene. Det er risiko knyttet til både tilskudd og godkjenninger og å vinne nye eller beholde eksisterende 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

Risikoen synes liten da det meste av våre fordringer er mot offentlige debitorer.

- Likviditetsrisiko

Den likvide situasjonen er tilfredsstillende i konsernet, men anstrengt i morselskapet. Risikoen ved høy lånegjeld er vesentlig redusert gjennom konsumprisindeksreguleringen i husleiekontraktene og i driftsavtaler og rentesikring av det vesentligste av lånegjelden.

FORSKNINGS-OG UTVIKLINGSAKTIVITETER

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 2021 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 2021 for Blå Kors Norge» 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 2021 er satt opp under denne forutsetning.

ANDVENDELSE AV OVERSKUDD ELLER DEKNING AV TAP

Årets resultat i Blå Kors Norge (morsselskapet) viser et overskudd på kr 7,8 mill. og foreslås

- | | |
|----------------------------------|--------------|
| • Avsatt til formålkapital | kr 1,3 mill. |
| • Overført til annen egenkapital | kr 6,5 mill. |
| • Sum overføringer | Kr 7,8 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 2021.

I 2021 videreinnførte vi koronasmitteverntiltak i samsvar med myndighetenes anbefalinger, og kriseteam ble opprettholdt. 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 2021 ledet utvalget som skal skiftes til arbeidstakersiden i 2022. 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 ble utført i 2021.



Sykefraværstatistikk

Hovedkontoret 2021: 6,62 % (2020: 6,2%, 2019: 8,3 %)

BOF 2021: 11,26 % (2020: 13,07%, 2019: 12,8 %)

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
Ufrivillig deltid	17	10 (6,5%)	7 (7,2%)

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 2021, 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. Det er også foretatt en kartlegging av ufrivillig deltid, hvor det er ganske lik fordeling på kvinner og menn som ønsker høyere stilling.

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 ble det 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 2022 slik at kartlegging medfører flere konkrete handlinger.

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

KARTLEGGING AV LØNNSFORSKJELLER

Det er gjort en kartlegging av lønnsforskjeller pr. 31.12.21 i Blå Kors Norge og BOF hvor resultatet følger i tabellen under. Til beregningen av lønnsforskjeller har vi summert fastlønn og ulike tillegg for regnskapsåret 2021. Vi har også vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene mellom ledere og medarbeidere.

Pr. 31.12.21 Stillingsnivå	Kvinner andel av menns lønn i %
Ledere	106,8%
Medarbeider	113,2%
Totalt	112,6%

Kvinnerns lønn er høyere enn menn både blant ledere og medarbeidere. Dette er første gang det er gjort en kartlegging av lønnsforskjeller slik at vi har per nå ikke har noe sammenligningsgrunnlag.

YTRE MILJØ

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

STYREFORSIKRING

Det er tegnet styreansvarsforsikring i Knif Trygghet, som gjelder for styret, daglig leder og ledelsen i Blå Kors Norge AS, og med en forsikringssum begrenset oppad til kr. 20 mill. Forsikringen omfatter de forsikredes rettslige erstatningsansvar for ren formueskade som de kan pådra seg i en av de funksjoner som er nevnt i forsikringsvilkårene.

Oslo, 5. mai 2022,

Reidar Andestad
Landsstyreleder

Knut Refsdal
Nestleder

Christian Sohlberg
Styremedlem

Ida Margrethe Skard
Styremedlem

Dagfinn Edvardsen
Styremedlem

Kjersti Egenberg
Styremedlem

Hanne Linaker
Styremedlem

Camilla Brox
Styremedlem

Tonje Haugjord Refsnes
Styremedlem (BKU)

Trine Marit Stensen
Generalsekretær

Dette dokumentet er signert elektronisk.

