

ÅRSREGNSKAP OG ÅRSBERETNING 2024

STIFTELSEN KIRKENS BYMISJON

KIRKENS
BYMISJON



Virksomhetens art

Stiftelsen Kirkens Bymisjon (Kirkens Bymisjon) er en ideell, diakonal organisasjon som jobber for å avdekke urett, lindre nød og påvirke årsakene til at nød og urett oppstår. Vi ønsker at alle mennesker skal erfare respekt, rettferdighet og omsorg, og vårt arbeid kjennetegnes ved livsynsåpenhet.

Kirkens Bymisjon er til stede i mer enn 50 byer og tettsteder i Norge, og har ca. 2400 ansatte og 3700 frivillige på landsbasis. Livssynsåpenhet, rettighetsarbeid, kunnskapsbasert faglighet, lokal forankring, brukermedvirkning, kulturelt mangfold og et åpent og inkluderende menneskesyn er utgangspunkt for det helse- og sosialfaglige arbeidet vårt.

Kirkens Bymisjon 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.

Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo fusjonerte 8. februar 2023 med ni andre Kirkens Bymisjon-stiftelser i landet. Den sammenslåtte stiftelsen har hatt regnskapsmessig virkning fra 01.01.2023.

Kirkens Bymisjon driver 61 virksomheter, hvorav de største institusjonene er organisert i divisjon Behandling og omsorgstjenester. Øvrige virksomheter er organisert og lokalisert i divisjonen som består av regionene Øst, Vest, Sør og Midt. 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, mv. Stiftelsens hovedkontor ligger lokalisert i Tollbugata 3 i Oslo.

Datterselskaper

Kirkens Bymisjon har flere datterselskaper. Deres formål er å drive aktivitet innenfor Kirkens Bymisjon sitt arbeidsområde i tråd med den strategi og de satsningsområder Kirkens Bymisjon til enhver tid fastsetter.

Datterselskapene som inngår, er; Paahjul Oslo AS og Paahjul AS som er sykkelverksteder som driver med arbeidstrening. Unikum AS, Unikum Inkludering AS og Unikum Aktiv AS som til sammen utgjør Unikum konsern, der Unikum AS er morselskap. Selskapene er leverandør av arbeidstrettede tjenester. Kirkens Bymisjon har aksjemajoriteten i Unikum AS, og selskapet eies sammen med Oslo kommune. Kirkens Bymisjon Miljø AS som har som formål å bidra til et bedre miljø gjennom blant annet gjenbruk og gjenvinning av tekstiler, og samtidig være arbeidstreningsarena for mennesker med nedsatt arbeidsevne. Funkis AS som eier en eiendom i Knut Alvsonsvei. Selskapet ble kjøpt i 2016 for å møte behov for lokaler etter at Kirkens Bymisjon vant et oppdrag fra Oslo kommune. Kirkens Bymisjon Arbeidsmarkedstiltak AS som driver arbeidsmarkedstiltak. Bonangergata 12 AS og Kongens 28 AS som er eiendomsselskap, men driftes innenfor Kirkens Bymisjons ideelle formål. Ila frivillighetssentral AS ble kjøpt fra Ilen menighet i 2023, og er en frivillighetssentral i Trondheim. Rogaland A-Senter AS og Bymisjonspartner AS har lagt ned sin kjernevirksomhet i 2023, og er passive selskaper.

I tillegg er Kirkens Bymisjon minoritetseier i Kirkelig Kulturverksted AS, KNIF AS og KNIF Trygghet Forsikring AS.

Kirkens Bymisjon har 2432 ansatte per 31.12.2024. Unikum- selskapene har 126 ansatte, som inkluderer VTA-ansatte (varig, tilrettelagt arbeid), Paahjul Oslo AS 5 ansatte, Paahjul AS 10 ansatte, Kirkens Bymisjon Miljø AS 13 ansatte, Ila Frivillighetssentral AS 1 ansatt og Kirkens Bymisjon Arbeidsmarkedstiltak AS har 13 ansatte.

Kirkens Bymisjon hadde 3 700 frivillige medarbeidere per. 31.12.2024.



Fortsatt drift

I samsvar med regnskapsloven § 3-3a bekreftes det at forutsetningene om fortsatt drift er til stede. Til grunn for antagelsen ligger resultatet for 2024, resultatprognoser for 2025 og stiftelsens langsiktige prognoser for årene fremover. Stiftelsen arbeider med å videreføre en bærekraftig økonomisk drift i tider med rammevilkår i endring, og har en god finansiell stilling.

Formelt samarbeid arbeidsgiver

Samarbeidet mellom administrativ ledelse og de ansattes organisasjoner oppleves som godt og åpent. Det ble i 2024 gjennomført jevnlig informasjons- og samhandlingsmøter. Det ble også gjennomført drøftingsmøter knyttet til både alminnelige driftsforhold og i forbindelse med omorganiseringer etter fusjonering.

Kirkens Bymisjon samhandler på nasjonalt nivå med hovedtillitsvalgt fra Fagforbundet, og et hovedverneombud. På regionalt nivå representeres de ansatte av flere arbeidstakerorganisasjoner. Vi har i løpet av 2024 kommet bedre på plass i den nye samhandlingsstrukturen etter fusjonen ved oppnevningen av flere regiontillitsvalgte og regionsverneombud. På de større virksomhetene er det også et organisert samarbeid mellom lokale tillitsvalgte (plasstillitsvalgte) og ledelse.

Det ble også gjennomført drøftinger regionalt og lokalt i forbindelse med lønnsoppgjøret 2024.

Helse, miljø og sikkerhet i organisasjonen

Generalsekretæren har det overordnede ansvaret for HMS-arbeidet i Kirkens Bymisjon, mens øvrige ledere har et delegert operativt ansvar innenfor sin virksomhet.

Det overordnede HMS-arbeidet er beskrevet i rutiner og prosedyrer i organisasjonens kvalitetssystem. Den enkelte virksomhet har dette som grunnlag i utarbeidelsen av lokale HMS-rutiner og lokal HMS-plan med konkrete tiltak for virksomheten. De overordnede HMS-målene for 2024 er arbeidsmiljøundersøkelse, bygge kultur for å melde og behandle avvik, bygge kultur for risikovurdering og forebygge sykefravær gjennom økt kompetanse, involvering og samarbeid.

I november 2023 ble det sendt ut en arbeidsmiljøundersøkelse til alle ansatte i stiftelsen Kirkens Bymisjon. Resultatene ble presentert for ledelsen i desember 2023/ januar 2024, og ledere har hatt gruppediskusjoner og laget tiltaksplaner for sine enheter. En overordnet sammenstilling identifiserte syv fokusområder. Arbeidet med tiltaksplanene fra fjorårets undersøkelse fortsetter. I tillegg har virksomheter som er pålagt dette av oppdragsgiver gjennomført lokale arbeidsmiljøundersøkelser i 2024.

Alle ansatte og ledere får HMS-opplæring gjennom en sentral kompetanseplan i Kompetanseportalen, som gir oversikt over HMS-informasjon og dokumenter. Nye ledere, verneombud, AMU-representanter og tillitsvalgte får spesifikk HMS-opplæring, inkludert et digitalt 40-timers grunnkurs i arbeidsmiljø, hvor det ble gjennomført to bedriftsinterne digitale 40-timers grunnkurs av Bedriftshelsetjenesten. Det ble også gjennomført et opplæringsprogram for virksomhetsledere om systematisk HMS-arbeid.

Arbeidsmiljøutvalg og vernetjenesten

Sentralt Arbeidsmiljøutvalg (S-AMU) ivaretar det overordnede arbeidet for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i Kirkens Bymisjon. Utvalget består av åtte personer, fire fra arbeidstaker- og fire fra arbeidsgiversiden. Generalsekretær er fast representant fra arbeidsgiver, og sentralt hovedverneombud (HVO) fra arbeidstakersiden. S-AMU har flere underutvalg for ulike deler av organisasjonen som rapporterer tilbake til S-AMU.

Det har vært fire ordinære møter og ett ekstraordinært møte i S-AMU i løpet av året. Utvalget ble i 2024 ledet av arbeidsgiversiden. Arbeidet til S-AMU er oppsummert i årsrapporten for S-AMU 2024.

Vernetjenesten er organisert i henhold til arbeidsmiljøloven, med sentralt hovedverneombud som en pådriver for arbeid med arbeidsmiljø og HMS i hele organisasjonen. Regionverneombud (RV) og lokale hovedverneombud har tilsvarende ansvar i sine områder. Det er utarbeidet en rollebeskrivelse for verneombud, lokalt hovedverneombud/regionverneombud og sentralt hovedverneombud. En veileder for vernetjenesten ble utarbeidet i 2024 for å hjelpe med å utøve verneombudsrollen i regionene. En intern kompetanseplan for verneombud sikrer nødvendig opplæring for å representere arbeidstakernes interesser. I 2024 ble det arrangert en digital HMS-dag med fokus på psykisk helse og risikohåndtering.

Virksomhetene følger strukturen i det sentrale HMS-årshjulet, og det gjennomføres jevnlig vernerunder lokalt på virksomhet i samarbeid mellom verneombud og ledelse med påfølgende tiltak.

Stiftelsen Kirkens Bymisjon er en AKAN-virksomhet, med formål å forebygge og håndtere rusmiddel- og avhengighetsproblematikk blant alle ansatte i organisasjonen. Kirkens Bymisjon følger AKAN-modellen med intensjon om å hjelpe de som trenger det med sitt avhengighetsproblem. Utvalget er et av underutvalgene til S-AMU og består av 12 medlemmer, fem fra arbeidsgiver, fem fra arbeidstakersiden (Akan-kontakter), avdelingsdirektør for HR og Organisasjon og sentralt hovedverneombud (HVO). I tillegg deltar bedriftslege fra Bedriftshelsetjenesten og sekretær. S-Akan har i 2024 utarbeidet en handlingsplan for arbeidet, gitt opplæring til utvalgets medlemmer, utarbeidet ny retningslinje for rusmiddel og spill



og begynt arbeidet med å oppdatere rutiner og prosedyrer for arbeidet. Nærmere beskrivelse av arbeidet til S-Akan er oppsummert i årsrapport for S-Akan 2024.

I tillegg til de årlige HMS- og brannrisikovurderingene, ble det gjennomført en større risikovurdering av arbeidsmiljøet i forbindelse med samordning av mindre tiltak til større, robuste virksomheter i de fire regionene. Den nasjonale ROS-analysen ble gjennomgått i S-AMU møte i februar 2024.

I desember 2024 ble det laget en mal for risikoanalyse til risikovurdering av arbeidsmiljøet i forbindelse med kostnadskontroll og realisering av budsjett som ble gjennomgått og godkjent av S-AMU. Gjennomføring av analysen ble gjort i januar 2025.

I løpet av 2024 har organisasjonen hatt et sterkt fokus på HMS, og vi har jobbet målrettet med våre HMS-mål og handlingsplan. Deltakerne i S-AMU har blitt bedre kjent og etablert en god dialog om viktige arbeidsmiljøtemaer. S-AMU har prioritert partssamarbeid, spesielt vernetjenesten i de fire regionene, årsaker til sykefravær som psykiske lidelser, tiltak for å redusere sykefravær, samt økt avviksrapportering og forebygging og oppfølging av avvik knyttet til vold og trusler.

Bedriftshelsetjeneste (BHT)

Kirkens Bymisjon inngikk i november 2023 en nasjonal avtale med bedriftshelsetjeneste Avonova Helse AS, med regionale kontaktpersoner hos Avonova Helse AS som skal følge opp den enkelte region, Divisjon Behandling og omsorg, samt Landsadministrasjonen. Hovedelementene i BHT-arbeidet har vært systematisk HMS-arbeid, individuell sykefraværsoppfølging, arbeidshelseoppfølging, ergonomi, psykososialt arbeidsmiljø og rus/avhengighetsutfordringer, samt egne oppfølgingsmøter med nattarbeidere. I tillegg er bedriftslegen med i individuelle AKAN-saker i organisasjonen. Bedriftshelsetjenesten er fast deltaker i AMU. Årsrapport fra BHT presenteres i S-AMU.

Sykefravær

Sykefravær 2024	Egenmeldt fravær	Sykefravær u/16 dager	Sykefravær o/16 dager	Totalt fravær
Kvinner	1,1 %	0,9%	7,6 %	9,7 %
Menn	0,9%	0,7%	6,6 %	8,2 %
Alle ansatte	1 %	0,8%	7,3 %	9,2 %

Sykefravær for 2024 på 9,2 % totalt er høyere enn det totale sykefraværet i 2023 som var på 8,1%. På grunn av fusjon 1. februar 2023, så er ikke sykefravær for januar tatt med i tallene for 2023, da dette er registrert i systemene til de tidligere stiftelsene. Det er dermed vanskelig å sammenligne sykefraværet i 2024 fullt og helt med fjoråret.

Sykefraværet varierer mellom divisjonene og virksomhetene, men langtidsfraværet er gjennomgående det som er høyest. På virksomhetene jobbes det med tiltak for å forebygge sykefravær og å få ansatte tilbake i gradert eller fullt arbeid. Det er fokus på både det psykososiale arbeidsmiljøet, individuell sykefraværsoppfølging og HMS-tiltak.

Sykefraværstatistikk er tema i Sentralt AMU/region-AMU for å kunne fange opp negativ utvikling og iverksette tiltak ved behov.

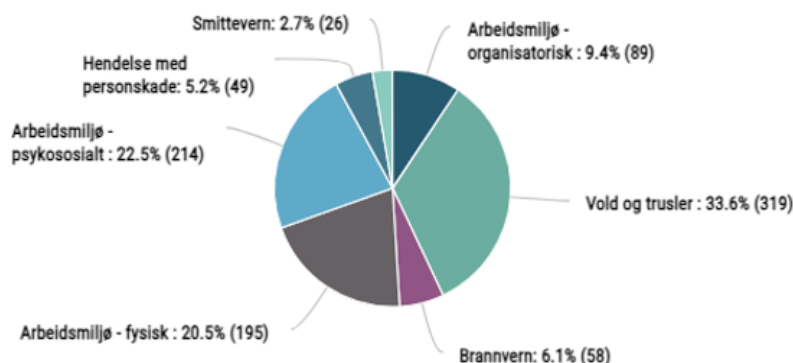
Avvik

Kirkens Bymisjon har de siste årene jobbet med å øke bevisstheten om å melde avvik. I 2024 ble det registrert 822 HMS-avvik, som er en økning fra 531 avvik i 2023. Økningen sees i sammenheng med arbeidet med økt oppmerksomhet, men det er grunn til å tro at vi fortsatt har underrapportering. Arbeidet med å jobbe systematisk med HMS-målet om å bygge kultur for å melde og behandle avvik i organisasjonen fortsetter derfor, og det er nedsatt en arbeidsgruppe som skal jobbe med dette.



Kategori

1. jan 2024 - 31. des 2024



Over vises kategoriene det er meldt inn avvik på i 2024. Vold og trusler er høyest med 33,6 %, etterfulgt av arbeidsmiljø psykososialt 22,5 % og arbeidsmiljø fysisk 20,5 %. Alvorlighetsgraden er delt i tre, og for 2024 var de fleste satt til middels (54,5 %), etterfulgt av høy (24,3 %) og lav (21,2 %). De fleste avvik blir lest på dag en og frem inntil en uke, og de fleste avvik blir lukket på dag en og inntil ti dager.

Vold og trusler har høyest antall. For flere av våre virksomheter vil dette være vanskelig å unngå i arbeidet med enkelte brukergrupper. Vi har derfor søkelys på hvordan dette påvirker de som opplever dette, og å sikre at alle blir fulgt opp iht. prosedyrer og retningslinjer. Samtidig er det viktig å rapportere at dette skjer i våre virksomheter, og forebygge der det er mulig. Det foregår oppfølging på vold og trusler gjennom Sentralt Hovedverneombud/regionverneombud, AMU og Bedriftshelsetjenesten.

Arbeidsmiljøet følges opp i vernerundene på virksomhetene i samarbeid med vernetjenesten.

HMS avviksstatistikk er tema på Sentralt AMU/region-AMU for å kunne fange opp negativ utvikling og iverksette tiltak ved behov.

Likestillingsredegjørelse

I Kirkens Bymisjon skal det være full likestilling mellom kvinner og menn, slik at det ikke foregår forskjellsbehandling mht. lønn, arbeidstidsordninger, kompetanseutvikling, avansement og rekruttering. Organisasjonen har en overvekt av kvinner både blant ansatte og ledere. Dette tilsvarer det vi finner i andre deler av samfunnet for de bransjeområdene vi jobber i.

Som arbeidsgiver skal Kirkens Bymisjon arbeide for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er innlemmet i Kirkens Bymisjons personalpolitiske tenkning og vil spesifiseres i for eksempel avvikssystemet og i arbeidsmiljøundersøkelsen som blant annet kartlegger diskriminering og trakassering. Kirkens Bymisjon vedtok i 2020 en handlingsplan for antirasisme. Hovedpunktene i handlingsplanen er kompetanseheving, rekruttering, kunnskap om rasisme på arbeidsplassen og å være en tydelig aktør i den offentlige debatten. I 2024 ble opplæringspakke i antirasisme for alle ansatte ferdigstilt, og utrulling av opplæringen påbegynt. Opplæringen er nå en del av introduksjonsprosessen i Kirkens Bymisjon.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
2F87557451E2401AAC2F53B4E20EE152

Kjønnsfordeling i organisasjonen:

Pr. 31.12.2024	Andel kvinner	Andel menn
2432 ansatte (inkluderer timeansatte med aktiv arbeidsavtale)	68 %	32 %
594 deltidsansatte fordelt på kjønn	69 %	31 %
664 midlertidig ansatte fordelt på kjønn (inkluderer timelønnede)	69 %	31 %
Foreldrepermisjon fordelt på kjønn	74 %	26 %
Styret (15 medlemmer/varamedlemmer)	47 %	53 %
Representantskapet (55 medlemmer/varamedlemmer)	56 %	44 %

Lønnskartlegging

I Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) er Kirkens Bymisjon pålagt å kartlegge lønnsnivå for kvinner og menn i ansattgrupper som har arbeid av lik verdi. Det er krav om at dette skal gjøres hvert andre år. Lønnskartlegging ble gjort i 2023. Viser til årsberetning 2023.

Arbeidsmiljø og fellesskapsbyggende kulturtiltak

Følgende aktiviteter ble gjennomført som felles kultur- og kompetansebyggende tiltak:

- Gjennomført det årlige personalseminaret for den nye landsomfattende organisasjonen i juni. Dette er et viktig tiltak for å bygge kultur og identitet på tvers i organisasjonen, der både ledere og medarbeidere deltar.
- Det er i tillegg gjennomført regionale personalsamlinger der formålet bl.a. var å konsolidere ny struktur i region.
- Våren 2024 ble det gjennomført en nasjonal ledersamling for ledere fra den nye landsdekkende stiftelsen.
- Månedlige digitale nasjonale allmøter bygger felles kultur på tvers av organisasjonen. Allmøtene fokuserer på å dele informasjon om aktuelle saker og prosesser som er relevante for alle, og å øke kunnskap om arbeidet vi står igjennom ulike tilnærminger som videoinnslag og intervju med ansatte.
- Det publiseres regelmessig informasjon fra generalsekretær om viktige og samlende tema for organisasjonen på vår internkommunikasjonsplattform. Der publiseres også nyheter og annen fellesinformasjon.

Felles kompetanseutviklingstiltak

Det er en generell økning i ulike kompetansebyggende tiltak, og videreutvikling av eksisterende portefølje. Det er et økende behov for kompetanseutvikling innenfor ulike fag, og flere ledere ser nytten av å utvikle ulike varianter av kurs. Opplæringsenheten har derfor gått fra å kun tilby opplæring og innføring i bruk av digitale verktøy og samhandlingsverktøy, til å også tilby andre typer opplæring etter behov. Et eksempel på dette er Lederlosen, som er et basisprogram for praktisk ledelse i den nye virksomhetsstrukturen. Lederlosen er modulbasert, og digitale samlinger med en miks av undervisning og grupperefleksjon har pågått gjennom høsten og inn i 2025. Personalledere fra hele organisasjonen deltar. Det er gjennomført opplæring i faglige rammeverk og standarder tilpasset ansattes behov og virksomhetens behov. Dette integreres i ansattes opplæringsplaner, eksempelvis systematisk opplæring av frivillige og frivilligrådgivere.

I Kompetanseportalen tildeles det obligatoriske planer ved nyansettelse, som dekker generelle behov for innføring i praksiser i Kirkens Bymisjon, og spesifikke kurs innen GDPR (personopplysningsloven), informasjonssikkerhet og brannvern. I tillegg til kurs som er obligatorisk for alle, utvikler ulike virksomheter lokale fagplaner og introduksjonsplaner i portalen. Kompetansportalen gir også tilgang til en stor portefølje av kurs utviklet av andre aktører som ansatte tildeles via leder.

Kirkens Bymisjons Lederutviklingsprogram (LUP) gjennomføres av ledere i organisasjonen, og er et nasjonalt tilbud. I 2024 ble kull 11 gjennomført med 18 deltakere. Siden oppstarten i 2017 har ca. 220 ledere gjennomført programmet.

Det ble i 2024 også gjennomført to felles HMS-kurs for alle verneombud, medlemmer av lokalt AMU og ledere som manglet dette. Kurset gjennomføres i regi av bedriftshelsetjenesten, og deltakeren får sertifikat for gjennomført grunnopplæring etter



endte deltakelse. Ansatte som ikke kunne delta på disse kursene tilbys å delta på fortløpende HMS kurs i regi av blant annet BHT. I tillegg ble det avholdt obligatorisk digital HMS-dag for verneombud hvor tema var psykisk helse, avvik og risikohåndtering.

Introduksjonsdagen for nyansatte har gått fra å være fysisk oppmøte til digital samling på Teams for hele stiftelsen. Det ble gjennomført én samling høsten 2024.

Ytre miljø i tråd med FNs bærekraftsmål og Kirkens Bymisjons verdigrunnlag forplikter oss til å verne om miljøet og stå for en ansvarlig ressursforvaltning. Bærekraft er ett av tre strategiske innsatsområder, og klima- og miljøhensyn er en naturlig og integrert del av virksomheten. Kirkens Bymisjon arbeider for å redusere den negative miljøbelastningen og for å øke positiv innvirkning på miljøet:

- Å redusere negativ miljøbelastning:

Kirkens Bymisjons virksomheter har ikke en vesentlig innvirkning på ytre miljø utover det som følger et hvert foretak med ansatte, eiendom og reisevirksomhet. Men organisasjonen har et klimaavtrykk, og et ansvar for å redusere avtrykket der det er mulig. Per i dag mangler vi gode tall og oversikt over dette, for den fusjonerte stiftelsen. Det er igangsatt en vesentlighetsanalyse i ny organisasjon - som vil bli fulgt opp med tiltak. Det anslås at organisasjonens største klimaavtrykk er relatert til eiendom og energibruk til varmeregulering av bygg.

Per desember 2024 er 26 virksomheter i Kirkens Bymisjon Miljøfyrtårnsertifisert. Høsten 2024 ble det påstartet et arbeid med miljøsertifisering av den nye stiftelsen. Vesentlighetsanalysen og miljøkartlegging skal tilføre organisasjonen gode data og kunnskap om total miljøbelastning. Dette vil bli fulgt opp med tiltak for å redusere organisasjonens påvirkninger på ytre miljø. Organisasjonen stiller krav til ytre miljø i prosedyrer for innkjøp og reisevirksomhet.

- Positiv innvirkning på klima og miljø

Kirkens Bymisjon har et sterkt fokus på ombruk, reparasjon og sirkularitet. Gjennom å motta produkter, varer, mat eller overskudd fra bedrifter og enkeltpersoner bidrar vi til å redusere miljøbelastning. Organisasjonen samarbeider med matsentraler og matprodusenter om overskuddsmat. Mat som ellers ville blitt til avfall, deles ut eller tilberedes som måltider til mennesker som trenger det. I våre arbeidstiltak sysselsetter vi mennesker som står utenfor arbeidslivet. Her produseres produkter gjennom ombruk av materiale som tekstiler, glass, pvc-plast og tapetrest, eller vi reparerer og redesigner brukte klær, utstyr og sykler.

Gjennom Skattkammeret tilbyr vi gratis utlån av utstyr til sports- og fritidsaktiviteter i 22 byer og tettsteder. Skattkammeret oppfordrer og tilrettelegger for ombruk og deling av utstyr samtidig som tilbudet bidrar til å forebygge at barn og unge ekskluderes fra fritidsaktiviteter og friluftsliv med jevnaldrende, familie og skole. Flere steder i landet har vi skolesekk-kampanjer der brukte sekker samles inn, vaskes og gis bort.

Kirkens Bymisjon Miljø er en arbeidsinkluderingsbedrift som driver innsamling av tekstiler gjennom 1000 innsamlingsbokser på Sør- og Østlandet. Av tekstilene som samles inn går 80 % som gjenbruk av klær, 14 % går til materialgjenvinning og 6 % går til energigjenvinning.

Åpenhetsloven

Redegjørelsen publiseres årlig innen 30. juni, og ellers ved vesentlige endringer på Kirkens Bymisjon sine hjemmesider <https://kirkensbymisjon.no/apenhetsloven>.

Styreansvarsforsikring

Det er tegnet styreansvarsforsikring i KNIF Trygghet Forsikring AS. Forsikringen omfatter styret i Stiftelsen Kirkens Bymisjon og styrer i aksjeselskap der Kirkens Bymisjon har en eierandel på minst 50 %, og omsetningen maksimalt utgjør 10 MNOK. Forsikringen omfatter rettslig erstatningsansvar med en forsikringssum på 10 MNOK.

Fremtidig utvikling

2025 er siste år av inneværende strategiperiode. Siden 2020 har organisasjonen arbeidet etter de overordnede målene om å bygge fellesskap, styrke bærekraft og skape bevegelse, med et ekstra fokus på barn og unge i hele bredden av vår virksomhet. I 2025 vil Kirkens Bymisjon fortsette å arbeide innen de samme strategiske målene, og samtidig oppsummere strategiperioden. Organisasjonen vil påbegynne arbeidet med utvikling av ny langtidstrategi - gjeldende fra 2026.

Velferdsstaten er under press på flere måter. Kriser og uro har de seneste årene gitt store kostnadsøkninger, både for enkeltpersoner, stat, organisasjoner og bedrifter. Det offentlige har mindre handlingsrom i budsjettene, og et økt press for å hente ut effektiviseringsgevinster. Som ideell aktør spiller vi en viktig rolle i velferdsstaten. Mange av virksomhetene våre driftes med tilskudd fra, eller på oppdrag fra, det offentlige. Det er krevende å forutsi hvilke tjenester Kirkens Bymisjon er ønsket inn i, og vi må hele tiden være klar til å justere kurs, forstå endrede behov og tolke nye rammevilkår. De siste årene har vi erfart flere



eksempler på uforutsigbare rammevilkår. Avtaler om drift avsluttes med kort varsel, og vi som ideell aktør blir stående igjen med regningen for avvikling av tilbud. Det gjelder både kommunale og nasjonale avtaler og oppdrag.

Fokus i tiden som kommer vil fortsatt være å delta i konkurranser innen sykehjemsdrift og på rusfeltet. På barnevernsfeltet pågår det offentlige anskaffelsesprosesser som kan resultere i nye oppdrag til Kirkens Bymisjon. Som ideell aktør er Kirkens Bymisjon helt avhengig av å ytterligere profesjonalisere arbeidet med anbud og oppdragsavtaler, og samtidig sikre at organisasjonen drives så profesjonelt og effektivt som fremtidens konkurranser krever av oss. Krav om effektivitet må likevel aldri føre til at kvaliteten på de tjenestene Kirkens Bymisjon tilbyr, blir for lav, eller at iveren etter å vinne anbudskonkurranser rammer ansattes lønns- og pensjonsvilkår på en utilbørlig måte. Gjennom omorganisering er alt arbeid innen større konkurranseutsatte virksomheter lagt til samme divisjon noe som styrker dette arbeidet.

Endringstakten i samfunnet er høy, og krever evne til omstilling. Press på velferdsøkonomien og demografiske endringer skaper behov for nytenkning og nye former for samarbeid. Også kommune og stat utfordres til å tenke nytt, og vi merker en økende forespørsel etter samskappingsprosesser. Kirkens Bymisjon har gjort seg gode erfaringer som skal tas med videre i arbeidet om å utvikle nye prosjekter i fremtiden. Demografisk utvikling tilsier at kampen om arbeidskraft vil tilspisse seg, og Kirkens Bymisjon må arbeide for å fortsatt være en attraktiv arbeidsplass og arbeidsgiver. Å følge utviklingstakten knyttet til digitalisering vil også være viktig fremover.

For hele bredden av arbeidsfelt i Kirkens Bymisjon, vil arbeidet kontinuerlig måtte tilpasses og utvikles i tråd med endrede behov og utfordringer i byer og tettsteder, rammevilkår og tilgjengelige ressurser, med formål, oppdrag, verdier og strategi som rettesnor. Gjennom å avdekke, lindre og påvirke skal Kirkens Bymisjon arbeide for at alle mennesker erfarer rettferdighet, respekt og omsorg.

Hendelser etter balansedagen

Ila Frivillighetssentral som i 2024 ligger som et eget AS, ble virksomhetens aktivitet virksomhetsoverdratt til stiftelsen per 1.1.2025. Kirkens Bymisjon overtok Eir Barnvern AS 3.3.2025. For utenom dette har Stiftelsen Kirkens Bymisjon ingen kjente hendelser etter balansedagen som påvirker regnskapet.

Redegjørelse for årsregnskapet

Regnskapet for Stiftelsen viser et underskudd på -4,9 MNOK i 2024, mens resultatet i 2023 viste et underskudd på -61,2 MNOK.

Regnskapet for Konsernet inkludert datterselskaper viser et underskudd på kr -16,5 MNOK. Resultatet i 2023 var et underskudd på -62,1 MNOK.

TV-aksjonen var ferdig i 2023, derfor er tallene for 2023 inklusive bruk av TV-aksjonsmidlene, hvor nettoresultatet fra TV-aksjon utgjorde – 16,7 MNOK.

Underskuddet belastes formålskapitalen. Formålskapitalen må sees i sammenheng med estimatavviket i NRSP-beregningen som pr 31.12.24 er beregnet til 35,6 MNOK (298,6 MNOK i 2023). Beløpet utgjør en potensiell framtidig kostnad og dermed redusert formålskapital. Det vises til pensjonsnoten (note 17) samt til formålkapitalnoten (note 22).

Formålsprosenten i 2024 for henholdsvis stiftelsen og konsernet ble 88,8 % og 88,7 %. Tallene for 2023 var 86,3 % og 86,6 %. Administrasjonskostnadene i 2024 for henholdsvis stiftelsen og konsernet ble 2,7 % og 2,4 %. Tallene for 2023 var 3,7 % og 3,2 %. Administrasjonskostnader har en nedgang fra 2023 til 2024, da organisasjonen har gjennomført en organisasjonsendring med virksomheter, seksjoner og avdelinger. Flere av kostnadene er dermed målbart allokert til formålet. Se note 6 og note 9.

Innsamlingsprosenten i 2024 for både stiftelsen og konsernet ble 77,9 %. Tallet for 2023 var 79,1 % for både stiftelsen og konsernet (se note 9). Høy innsamlingsprosent skyldes fortsatt god giverglede både fra private personer og næringsliv.

Stiftelsens likviditetsbeholdning (kasse og bank) var pr 31.12.24 180,2 MNOK. Pr 31.12.23 var den på 205,9 MNOK. Tilsvarende for konsernet 211,4 MNOK og 230,3 MNOK. Endring i likviditetsbeholdningen fra 2024 til 2023 skyldes primært investeringer som ikke ble finansiert gjennom lån.

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

Stiftelsens kortsiktige gjeld pr 31.12.24 utgjorde 43,2 % av samlet gjeld. Året før var den på 30,7 %. Konsernets kortsiktige gjeld var på 43,9 % mot året før 32,1 %. Den finansielle stilling vurderes å være god. Annen kortsiktig gjeld kan nedbetales ved hjelp av de mest likvide midlene (omløpsmidlene). Stiftelsens total kapital pr 31.12.24 utgjorde 2 212,3 MNOK, en oppgang fra 2 194,0 MNOK året før. Konsernets total kapital var 2 289,1 MNOK, en oppgang fra 2 280,6 MNOK året før.

Stiftelsens formålkapitalprosent pr 31.12.24 var på 47,8 %, en nedgang fra 48,4 % året før forklart med underskudd i 2024. Konsernets formålkapitalprosent var på 48,3 % pr 31.12.24, en nedgang fra 49,0 % pr 31.12.23. Dette skyldes i hovedsak underskudd fra årets resultat.



Formålskapitalprosenten vurderes å være solid. Dette til tross for at 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 35,6 MNOK lavere (se note 17).

Den økonomiske og finansielle stilling danner et godt grunnlag for driften framover.

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

Finansiell risiko

Likviditetsrisiko

En vesentlig del av Kirkens Bymisjon sin midler er plassert i bank og andre likvide midler. Tilskudd kommer ujevnt gjennom året og fører til en aktiv likviditetsstyring. Likviditetsbeholdningen anses å være tilfredsstillende.

Markedsrisiko

Kirkens Bymisjon er noe eksponert når det gjelder endringer i rentenivået. Andel lån med flytende rente var pr 31.12.24 på 54,9 % (73,9 % i 2023). Markedsrisikoen anses som middels.

Kredittrisiko

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 å være lav.

Sandnes, 13. mai 2025

Anna Strandenæs
Leder

Hans Olav Holmen
Nestleder

Eldfrid Øfsti Øvstedal

Frode Gallefoss

Gudmund Waaler

Håkon Rasmussen

Helga Sekkingstad Hauge

Maryan Ahmad Said

Adelheid Firing Hvambdal
Generalsekretær

