

ÅRSREGNSKAP OG BERETNING 2016

STIFTELSEN KIRKENS BYMISJON OSLO

Virksomhetens art

Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo (Kirkens Bymisjon) 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.

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.

Kirkens Bymisjon utfører sitt oppdrag gjennom 41 virksomheter, lokalisert i Oslo, Akershus, 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.

Kirkens Bymisjon har fire heleide datterselskap som alle driver innenfor Kirkens Bymisjons ideelle formål: Bymisjonspartner AS har som formål å bidra til utvikling, planlegging og gjennomføring av Kirkens Bymisjons mange byggeprosjekt. PaaHjul Oslo AS er et sykkelverksted som driver med arbeidstrening. Bymisjonsvirksomhet AS er et selskap p.t. uten aktivitet. Funkis AS er et eiendomsselskap og eier en eiendom i Trondheimsveien. Selskapenes formål er å drive aktivitet innenfor Kirkens Bymisjon arbeidsområde i tråd med den strategi og de satsningsområder Kirkens Bymisjon til enhver tid fastsetter. Selskapet ble kjøpt i 2016 for å møte behov for lokaler etter at Kirkens Bymisjon vant et oppdragsanbud fra Oslo kommune.

Kirkens Bymisjon har aksjemajoriteten i Unikum AS som er en arbeidsmarkedsbedrift. Selskapet eies sammen med Oslo kommune. I tillegg er Kirkens Bymisjon minoritetsseier i Kirkelig Kulturverksted AS.

Kirkens Bymisjon leder nettverket "Fellesrådet for Kirkens Bymisjoner i Norge" som består av 12 Kirkens Bymisjon-stiftelser med arbeid i en rekke norske byer over hele landet.

Kirkens Bymisjon har 1379 ansatte inklusive Unikum med 68 ansatte, Bymisjonspartner AS med 9 ansatte og Paa Hjul AS med 4 ansatte på hel- og deltid. I tillegg har Kirkens Bymisjon 2037 frivillige medarbeidere pr 31.12.16.

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 2016 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 og samhandlingsmøter mellom leder/verneombud/tillitsvalgte sentralt og lokalt.

Formelt samarbeid arbeidsgiver – ansattes organisasjoner

Samarbeidet mellom sentral ledelse og de ansattes organisasjoner oppleves som godt og åpent. Det ble i 2016 gjennomført månedlige informasjons- og samhandlingsmøter. Kirkens Bymisjon hadde hovedtillitsvalgte i tre arbeidstakerorganisasjoner ved utgangen av 2016. En viktig del av den formelle samhandlingen i 2016 handlet om avviklingen av driften ved St. Halvardshjemmet, og overtallighet/omplussing mm. i denne forbindelse.

Arbeidsmiljøutvalg og vernetjenesten

Virksomheter i Kirkens Bymisjon 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 fire møter i løpet av året. Hovedfokus har vært sykefraværet i organisasjonen, og fokus og tiltak knyttet til reduksjon i dette. I tillegg har utvalget arbeidet med implementering av HMS-mål og struktur, samt arbeidsmiljø etc. knyttet til avviklingen av St. Halvardshjemmet. Utvalget består av hovedverneombudet, samt tre ansatte som utpekes av de ansattes organisasjoner. Arbeidsgiversiden består av generalsekretær, personalsjef og to ledere. Utvalget ble i 2016 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 drøyt 16 ledere, tillitsvalgte, nye verneombud og AMU -medlemmer. Bedriftshelsetjenesten sto for den faglige delen av kurset og utstedte kursbevis til deltakerne. Den årlige Verneombudsdagen (faglig påfyll og oppdatering for verneombud og ledere) ble arrangert i oktober med ca. 40 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 linjeavdeling, 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 gjelder for perioden 2014–2018. Virksomhetene i Kirkens Bymisjon er tilknyttet denne avtalen og utarbeider lokale IA-handlingsplaner. Dette er et samarbeid mellom lokal ledelse, lokal(e) verneombud/tillitsvalgt og Arbeidslivssenteret (NAV). De lokale årsmeldingene rapporterer om mange gode arbeidsmiljøtiltak, som trening i arbeidstiden, livsstilskurs, og flere virksomheter har mottatt tilretteleggingstilskudd fra NAV i løpet av året.

Mangfold, integrering og likestilling

Kirkens Bymisjons 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 aktivitetssplikten i diskrimineringsloven.

Dette arbeidet konkretiseres bl.a. gjennom aktivt å opprette IA-plasser på virksomhetene. I tillegg til at det tilbys plasser til deltakere fra NAV og vår egen arbeidsmarkedsbedrift Unikum AS, er det høyt fokus på arbeid og deltakelse i lavterskel arbeidstiltakene Arbeidslaget og Lønn som fortjent.

Unikum AS plasserer fast medarbeidere ved flere av virksomhetene i Kirkens Bymisjon. Totalt 47 medarbeidere hadde i 2016 kortere eller lengre arbeidsutprøvinger i Kirkens Bymisjon. (Herav Ammerudhjemmet 19, Kampen Omsorg+ 10, Sofienberghjemmet 7, og flere virksomheter med 1-3 deltakere).

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 bakgrunn og opprinnelsesland blant de ansatte i Kirkens Bymisjon, noe som særlig gjør seg gjeldende innenfor sykehjemmene.

(Fjorårstall i parentes)

Pr. 31.12.16	Andel kvinner	Andel menn
Alle ansatte	70 % (71 %)	30 % (29 %)
Virksomhetsledere/sentral ledelse	61 % (67 %)	39 % (33 %)
Styret (medlemmer og vara)	47 % (50 %)	53 % (50 %)
Representantskapet (medlemmer og vara)	68 % (65 %)	32 % (35 %)

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 samt egne oppfølgingsmøter med nattarbeidere. Bedriftshelsetjenesten deltar i Sentralt AMU minimum to ganger pr år. I tillegg er bedriftslegen med i individuelle AKAN-saker i organisasjonen

Sykefravær og skademeldinger

Sykefravær 2016	Korttidsfravær*	Total fravær
Kvinner	2,4 % (2,8 %) **	8,1 % (9,2 %)
Menn	1,9 % (2,1 %)	5,1 % (5,8 %)
Alle ansatte	2,3 % (2,6 %)	7,2 % (8,2 %)

(*korttidsfravær er beregnet utfra egenmeldt fravær og sykemeldt fravær 1-16 dager)

(**forårets tall i parentes)

Sykefraværet varierer betydelig mellom virksomheter av samme type og varierer også over tid i den enkelte virksomhet. Sentralt i 2016 arbeidet sykehjemmene spesielt med konkrete tiltak. I tillegg arbeides det aktivt i den enkelte virksomhet med sykefraværsreducerende tiltak. Videre planlegging og gjennomføring av dette arbeidet startet i 2016.

Det ble i 2016 registrert 68 skader og skadesituasjoner (104 i 2015). Kirkens Bymisjon har elektronisk system for skade- og episodemeldinger. Med dette kan leder overvåke på avdelingsnivå, og sette i verk tiltak ved behov. Skademeldinger meldes både til NAV, forsikringsselskap og internt til avdelingsdirektør. Episodemelding brukes ved mindre alvorlige hendelser, og rapporteringen brukes i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet lokalt.

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. Dette rapporteres i den årlige rapporteringen til virksomhetene.

Personalseminar: Det årlige personalseminaret ble arrangert i juni på Sundvollen Hotell med temaet "Grenser". Her blir ansatte invitert til to-dagers seminar med mulighet for faglig påfyll, sosialt samvær og personlig utvikling. Det var ca. 380 deltakere disse dagene.

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

Juletreffest: Den årlige juletreffesten for ansatte med familier ble holdt i januar med ca. 250 påmeldte små og store.

Ansatte får mulighet til å delta på ulike kulturarrangementer der det blir invitert til konserter, forestillinger etc gjennom f.eks Kirkelig kulturverksted.

Kompetansetiltak i regi av personalavdelingen

Det ble i 2016 gjennomført HMS-kurs for alle verneombud, medlemmer av lokalt AMU og ledere. Kurset gjennomføres i regi av bedriftshelsetjenesten og deltakeren får sertifikat for gjennomført grunnopplæring etter endt deltakelse. Dette, sammen med den årlige obligatoriske verneombudsdagen, anses å tilfredsstillende de lovmessige krav til opplæring.

Det ble gjennomført to innføringskurs for nyansatte i Kirkens Bymisjon i 2016, 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 forbindelse med implementeringen av det nye personaldatasystemet, er det blitt iverksatt ulike prosesser for å heve kompetansen for ledere på arbeidsgiveransvaret. Dette inkluderer praktisk opplæring i programvaren, forståelse av tariff og lovverk i fht arbeidstid og generelt personaladministrasjon. Videre har den enkelte avdeling og virksomhet gjennomført 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.

Elektronisk personaldatasystem

Våren 2016 ble det nye elektroniske personaldatasystemet implementert i alle virksomheter i organisasjonen. Dette inkluderte innføring av nytt lønnsprogram, nytt ressursstyringsverktøy (arbeidstidsstyring) samt personalprogram med diverse moduler for kompetanse og lønnsforhandlinger m.m. Dette fører til et økt fokus på endrede arbeidsprosesser for virksomhetene og stabsfunksjonene lønn og personal, og på hvordan dette vil gi organisasjonen mulighet til økt kvalitet, mer effektiv personaladministrasjon og bedre oversikt og kontroll over ressurser og kostnader.

Tariffavtale

Alle virksomhetene i Kirkens Bymisjon har vært innmeldt i arbeidsgiverorganisasjonen Virke, bortsett fra tre virksomheter som har vært uten tariffavtale den siste perioden. Årsaken til dette er at organisasjonen har ønsket at disse tre skal overføres til samme tariffavtale som noen av virksomhetene i organisasjonen, Landsoverenskomst for helse og sosiale tjenester. Det har vært en prosess mellom partene og virksomhetene og i 2016 ble disse tre virksomhetene meldt inn i Virke og gikk over til nytt tariffområdet.

Ytre miljø

Kirkens Bymisjons verdigrunnlag forplikter oss på å verne om miljøet og å stå for en ansvarlig ressursforvaltning. Dette er et uttrykk for solidaritet med hele det globale fellesskapet, og med kommende generasjoner. Vi vet at miljøødeleggelser ofte rammer sosialt marginaliserte og fattige grupper hardest. Kirkens Bymisjon har derfor vedtatt å miljøsertifisere minst 80 % av sine virksomheter som Miljøfyrtårn.

Kirkens Bymisjon vil styrke miljøperspektivet i arbeidet. Dette betyr:

- Gjennomføre miljøtiltak på alle våre virksomheter, med sikte på miljøsertifisering. Miljøfyrtårnordningen presenterte i 2015 en ny "hovedkontormodell", som gjør at organisasjoner som Kirkens Bymisjon med mange enheter kan dra nytte av en felles plattform som letter arbeidet betraktelig. I 2016 har Hovedkontoret og 3 andre virksomheter sertifisert seg etter denne Hovedkontormodellen.
- Ha fokus på energisparende tiltak.
- Sette fokus på de sosiale dimensjonene ved miljøforringelse lokalt og globalt.

Virksomheten forurenses ikke det ytre miljø i særlig grad.

Fremtidig utvikling

Kirkens Bymisjons generalsekretær er Adelheid Firing Hvambdal.

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 i strategiperioden. 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, samt rammevilkår og tilgjengelige ressurser. Strategidokumentet beskriver ambisjonene om å oppnå større handlekraft, vekst i omfang og utstrekning, være en tydeligere fokusert og lett gjenkjennelig organisasjon, samt gjøre prioriteringer basert på bevisste, strategiske og verdibaserte vurderinger.

I 2016 har stiftelsen påbegynt et organisasjonsutviklingsprosjekt hvor ulike deler av organisasjonen blir vurdert opp mot omverden og endrede/nye behov. Prosjektet forventes å få konkrete konsekvenser fra 2017/2018.

Kirkens Bymisjons virksomhet er i overveiende grad knyttet til kontrakter med offentlige oppdragsgivere, underlagt regelverket om offentlige anskaffelser. Kontraktene gir, med noen unntak, god forutsigbarhet for driften innenfor kontraktsperioden.

Kirkens Bymisjons 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.

Kirkens Bymisjon har gjennom 2016 og 2017 ervervet tre eiendommer for å styrke virksomheten.

Redegjørelse for årsregnskapet

Stiftelsen viser et overskudd på kr 68,6 mill. Resultatet i 2015 var et overskudd på kr 79,2 mill.

Konsernet viser et overskudd på kr 71,6 mill. Resultatet i 2015 var et overskudd på kr 76,5 mill.

Overskuddet overføres til formålkapitalen. Formålkapitalen må sees i sammenheng med estimatavviket i NRSP-beregningen som pr 31.12.16 er beregnet til kr 169,6 mill. (kr 228,6 mill. i 2015). Beløpet utgjør en potensiell framtidig kostnad og dermed redusert formålkapital. Det vises til pensjonsnoten (nr. 21) samt til formålkapitalnoten (nr. 22).

Formålsprosenten i 2016 for henholdsvis stiftelsen og konsernet ble 90,4 % og 91,2 %. Tallene for 2015 var 90,7 % og 91,3 %. Administrasjonskostnadene i 2016 for henholdsvis for stiftelsen og konsernet ble 2,3 % og 2,1 %. Tallene for 2015 var 1,8 % og 1,6 %. Økte administrasjonskostnader skyldes bl.a. økt prosjektaktivitet i administrasjonen.

Innsamlingsprosenten i 2016 for både stiftelsen og konsernet ble 83,1%. Tallet for 2015 var 80,5 % (note nr. 8).

Stiftelsens likviditetsbeholdning (kasse og bank) var pr 31.12.16 kr 131,7 mill. Pr 31.12.15 var den på kr 162,3 mill. Tilsvarende for konsernet kr 142,3 mill. og kr 171,7 mill. Reduksjonen i likviditetsbeholdningen fra 2015 til 2016 forklares med bl.a. økte investeringer i eiendom og eiendomsselskap uten at lån ble tatt opp. Det vises til kontantstrømanalysen.

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 31.12.16 utgjorde 24,6 % av samlet gjeld. Året før var den på 23,5 %. Konsernets kortsiktige gjeld var på 25,8 % mot året før 24,6 %. Den finansielle stilling vurderes å være god. Kortsiktig gjeld kan nedbetales ved hjelp av de mest likvide midlene (omløpsmidlene).

Stiftelsens total kapital pr 31.12.16 utgjorde kr 1 436 mill., en oppgang fra kr 1 365 mill. året før. Konsernets total kapital var kr 1 488 mill., en oppgang fra kr 1 413 mill. året før.

Stiftelsens formålkapitalprosent pr 31.12.16 var på 43,3 %, en oppgang fra 40,5 % året før. Konsernets formålkapitalprosent var på 44,5 %, en oppgang fra 41,7 %.

Formålkapitalprosenten 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 formålkapitalen vært kr 169,6 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 rettvise 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 31.12.16 på 21,1 % (30 % i 2015). 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 å være liten.

31. desember 2016
15. mai 2017



Anne Sigrid Hamran
styreleder



Hans Peder Hvide Bang



Olav Molven



Knut Riksen



Frøde Grøstad



Gøril Bjerkan



Lars Henning Wold



Inger Anne Naterstad



Mette Skjeppestad



Adelheid Firing Hvambdal
Generalsekretær