

ÅRSREGNSKAP OG BERETNING 2020

STIFTELSEN KIRKENS BYMISJON OSLO

Et ekstraordinært år - Covid -19

I 2020 har korona-pandemien slått tungt inn i organisasjonen. Særlig blant våre sykehjem har utbrudd og karantene påført organisasjonen økte personal/vikarkostnader i tillegg til økte utgifter for smittevernutstyr og renhold. For de av våre virksomheter som har Oslo kommune som oppdragsgiver, dvs. 4 sykehjem og 2 virksomheter innen rus -og psykisk helse, ble ekstrakostnadene knyttet til Covid -19 kompensert fullt ut av Oslo kommune v/Byrådsavdelingen for helse, eldre og innbyggertjenester. Den totale kompensasjonen for 2020 utgjorde kr 28,6 mill. Beløpet er blitt ført som inntekt under tilskudd fra det offentlige.

I tillegg har vi opplevd at mange av våre virksomheter har blitt nedstengt i perioder med den følge at aktivitetene enten har blitt avlyst eller utsatt til 2021. De fleste av våre tilskuddsgivere har akseptert at midler kan overføres fra 2020 til 2021.

Som følge av pandemi utbruddet ble finansmarkedene først påvirket negativt gjennom nedstengning og lock-down, men da nyheten om en vaksine ble kjent sent i fjor høst steg aksjemarkedene igjen. Årets avkastning ble positiv og økte dermed verdien på SKBO aksjeportefølje pr. 31.12.2020. Det er fortsatt usikkerhet til hvordan markedene vil utvikle seg i løpet av 2021, men så langt inn i det nye året er utviklingen positiv.

Det har forøvrig vært andre økonomiske ordninger fra myndighetene side som har kommet SKBO til gode. Herav kan nevnes redusert arbeidsgiveravgift for 3. termin, forkortet arbeidsgiverperiode ved sykdom i tillegg til forskuttet utbetaling av tilskudd fra overskudd Norsk Tipping som ble foretatt allerede i mai 2020.

Store deler av Kirkens Bymisjons arbeid faller inn under de kritisk viktige samfunnsfunksjonene som skal fungere til enhver tid, også i kriser. I tiden som kommer skal vi fortsatt drive organisasjonen med høy grad av kriseledelse og -beredskap, så lenge dette viser seg å være nødvendig. Som en del av Kirkens Bymisjons oppdrag inngår det, også i krisetider, å være årvåken og offensiv overfor nye behov som oppstår eller øker. Parallelt med håndtering av krisens utfordringer, skal Kirkens Bymisjon ha god, kompetent og på alle måter forsvarlig drift i alt vårt arbeid. Ulike utviklings- og endringsprosjekter vil også løpe parallelt med krisearbeidet.

Det er klart hvilke økonomiske konsekvenser pandemien vil ha for Kirkens Bymisjon i 2021, men usikkerheten er mindre enn sammenliknet med situasjonen vi hadde for ett år siden. Vi er nå kjent med de ulike kompensasjonsordningene organisasjonen kvalifiserer for, og merker oss signalene fra regjeringen om at ideelle og frivillige organisasjoner skal få ta del i ekstraordinære finansieringsordninger som grunnlag for forutsigbar drift. Andre inntektskilder som næringslivssamarbeid, salgsinntekter fra butikker og kafeer, samt tilskudd fra ulike fond og legater, vil kunne være mer uforutsigbare og variere mer enn vanlig, i årene som kommer

Virksomhetens art

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

Kirkens Bymisjon Oslo 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

side 1



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 Oslo 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, mv. Kirkens Bymisjon gjennomførte TV-innsamlingsaksjonen i 2018. Dette har ført til oppstart av en rekke prosjekt innenfor våre tiltaksområder som arbeid (ljobb), generasjonsmøter, samt utlånssentraler av for eksempel sportsutstyr (skattkammer).

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

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

Selskapet Kirkens Bymisjon Miljø AS ble i 2019 stiftet i samarbeid med fem av Kirkens Bymisjons stiftelser (alle eier 20 % hver). Selskapet har som formål å bidra til et bedre miljø gjennom blant annet gjenbruk og gjenvinning av tekstiler, og samtidig være arbeidstreningssarena for mennesker med nedsatt arbeidsevne.

Kirkens Bymisjon Oslo 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 Oslo har 1276 ansatte. Unikum har 74 ansatte, Bymisjonspartner AS har 6 ansatte og PAAHJUL Oslo AS 6 ansatte på hel- og deltid. I tillegg har Kirkens Bymisjon Oslo 2100 frivillige medarbeidere pr 31.12.20.

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 2021 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. I 2020 gjennomførte Kirkens Bymisjon Oslo lokale arbeidsmiljøprosesser basert på Arbeidsmiljøundersøkelsen 2019. Koronasituasjonen har påvirket dette arbeidet. Handlingsplaner vil løpende bli fulgt opp på hver virksomhet. Arbeidsmiljøundersøkelsen vil bli gjennomført årlig, men flyttes til vårsemesteret. Ny arbeidsmiljøundersøkelse vil bli gjennomført april 2021.

Formelt samarbeid arbeidsgiver – ansattes organisasjoner

Samarbeidet mellom sentral ledelse og de ansattes organisasjoner oppleves som godt og åpent. Det ble i 2020 gjennomført månedlige informasjons- og samhandlingsmøter.

Kirkens Bymisjon Oslo hadde hovedtillitsvalgte i åtte arbeidstakerorganisasjoner ved utgangen av 2020. Fagforbundet (FF) med tre underforeninger, Norsk Sykepleieforbund (NSF) med to underforeninger, Norsk Fysioterapiforbund (NFF), Samfunnsvitere og Akademikerne.

På de større virksomhetene er det et organisert samarbeid mellom lokale tillitsvalgte og ledelse.

Helse, miljø og sikkerhet i organisasjonen

Det overordnede HMS-arbeidet i Kirkens Bymisjon Oslo er beskrevet i rutiner og prosedyrer i organisasjonens kvalitetssystem. Den enkelte virksomhet har dette som grunnlag i utarbeidelsen av lokale HMS-rutiner. Virksomhetene skal utarbeide en lokal

side 2

Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo – Årsregnskap og- beretning 2020



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

Document ID:
04597CDC2B564015A161C21A5B5E4E5F

HMS-plan med konkrete tiltak for virksomheten, basert på de overordnede målene. De overordnede HMS-målene for 2019-2022 er digital kompetanseheving, innføre bedre skademeldingssystem, at alle virksomheter skal bli miljøfyrtårnsertifisert og redusere sykefraværet med 10 % av fjorårets gjennomsnitt. Planen vedtas i Lokalt AMU eller av leder, evt. leder/verneombud/tillitsvalgt i fellesskap. Kirkens Bymisjon gikk i 2020 til anskaffelse av nytt kvalitetssystem og et HR-system som vil bli implementert i 2021. Dette vil sikre avviks-håndtering, internkontroll og medarbeideroppfølging på en god måte.

Arbeidsmiljøutvalg og vernetjenesten

Virksomheter i Kirkens Bymisjon Oslo som jevnlig sysselsetter mer enn 20 ansatte har eget arbeidsmiljøutvalg (AMU). Sentralt AMU ivaretar helheten i arbeidsmiljøspørsmål i organisasjonen. Det har vært fire møter i løpet av året. Utvalget består av hovedverneombudet, samt fire ansatte som utpekes av de ansattes organisasjoner. Arbeidsgiversiden består av generalsekretær, personalsjef og to ledere. Utvalget ble i 2020 ledet av arbeidsgiversiden.

Områder som har vært tematisert: Koronasituasjonen, arbeidsmiljøundersøkelse i organisasjonen (planlegging, resultater og arbeidsmiljøprossesser), AKAN-handlingsplan, skade- og sykefraværstatistikk/tiltak, verneombudsarbeidet, samarbeid IA Arbeidslivssenter.

Virksomheter med mer enn 10 ansatte har eget verneombud. De store virksomhetene har flere verneombud med ansvar for inndelte verneområder. Hovedverneombudet for hele Kirkens Bymisjon Oslo er kontaktpunktet for de lokale verneombudene og for de små virksomhetene som ikke har eget verneombud. 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. Det ble i 2020 gjennomført digitalt HMS grunnkurs med 25 deltagere fra organisasjonen, i regi av bedriftshelsetjenesten. Den årlige verneombuddagen ble avholdt digitalt i oktober, der deltok 71 ansatte. Temaene var: Den nye digitale hverdagen i utøvelse av vernearbeid, AKAN og nytt kvalitetssystem.

Kirkens Bymisjon Oslo er en AKAN-bedrift hvor formålet først og fremst er å forebygge rus- og avhengighetsproblemer blant medarbeiderne. Så langt det er mulig jobber Kirkens Bymisjon Oslo for å medvirke til å finne løsninger både når det gjelder rusproblemer og pengespillproblemer. AKAN-utvalget er et partssammensatt underutvalg av Sentralt AMU og består av representanter for ledelsen, hovedverneombudet samt to AKAN-kontakter som er medarbeidere på virksomhet. AKAN-utvalget hadde fire møter i 2020.

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 er tilsvarende 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 integreres i Kirkens Bymisjons personalpolitiske tenkning og vil spesifiseres i for eksempel avvikssystemet og den årlige arbeidsmiljøundersøkelsen som blant annet kartlegger diskriminering og trakassering. Kirkens Bymisjon vedtok i 2020 en handlingsplan for antirasisme og likestilling. Dette arbeidet vil utvikles og implementeres i 2021.

Kjønnsfordeling i organisasjonen:

(Fjorårstall i parentes)

Pr. 31.12.2020	Andel kvinner	Andel menn
Alle ansatte	68,8 % (63,7 %)	31,2 % (36,3 %)
Deltid ansatte fordelt på kjønn	67,0 %	33,0 %
Virksomhetsledere/sentral ledelse	67 % (59 %)	33 % (41 %)
Styret (medlemmer og vara)	60 % (47%)	40 % (53 %)

side 3



Representantskapet (medlemmer og vara)	58 % (54 %)	42 % (46 %)
--	-------------	-------------

Arbeidet med tilstand for utenforskap og funksjonsnedsettelse

Kirkens Bymisjonens strategidokument og lokale handlingsplaner for inkluderende arbeidsliv slår fast at Kirkens Bymisjon Oslo skal bidra til at flere personer som står utenfor arbeidslivet inkluderes i meningsfull aktivitet, arbeidstrening eller arbeid. 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.

Bedriftshelsetjeneste

Kirkens Bymisjon har avtale med Avonova (tidligere Stamina) om bedriftshelsetjeneste. Ordningen med bedriftshelsetjeneste (BHT) er godt etablert på virksomhetene. Hovedelementene i BHT-arbeidet har vært systematisk HMS-arbeid, individuell sykefraværsoppfølging, arbeidshelseoppfølging, ergonomi, psykososialt arbeidsmiljø og rus/avhengighet samt egne oppfølgingsmøter med nattarbeidere. I tillegg er bedriftslegen med i individuelle AKAN-saker i organisasjonen. Bedriftshelsetjenesten er fast deltaker i Sentralt AMU.

Sykefravær og skademeldinger

Sykefravær 2020	Korttidsfravær*	Totalt fravær
Kvinner	2,2 % (2,2 %) **	9,4 % (8,7 %)
Menn	1,8 % (1,8 %)	6,2 % (7,0 %)
Alle ansatte	2,1 % (3,1 %)	8,4 % (8,2 %)

(*korttidsfravær er beregnet utfra egenmeldt fravær + sykemeldt fravær 1-16 dager)
(**fjorårets tall i parentes)

Sykefraværet varierer betydelig mellom virksomheter av samme type og varierer også over tid i den enkelte virksomhet. På virksomhetene jobbes det systematisk med tiltak for å redusere sykefraværet/holde sykefraværet lavt. Både i forhold til det psyko-sosiale arbeidsmiljøet, individuell sykefraværsoppfølging og HMS-tiltak. I tillegg arbeides det aktivt i den enkelte virksomhet med sykefraværsreducerende tiltak. Kirkens Bymisjonens overordnede HMS-plan har som mål å redusere sykefraværet med 10 % av gjennomsnittet av foregående periode.

Det ble i 2020 registrert 95 skader og 250 episoder. Det skilles mellom skademeldinger (som innebærer legebesøk og utløser melding til NAV/KNIF) og episodemeldinger. Med dette kan leder ha oversikt 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. Sykefraværs- og skademeldingsstatistikk er tema på Sentralt AMU 2 g/pr år for å kunne fange opp negativ utvikling og iverksette tiltak ved behov. Koronasituasjonen kan ha hatt en påvirkning på innmelding av skader og episoder for 2020.

Fellesskapsbyggende kulturtiltak

Den enkelte virksomhet gjennomfører i løpet av året interne arbeidsmiljø- og trivselstiltak for sine ansatte. Dette rapporteres i den årlige rapporteringen fra virksomhetene.

side 4



I tillegg til dette arrangeres det ulike felles arrangementer for hele organisasjonen. Som følge av koronasituasjonen med sosial nedstenging var det ikke mulig å gjennomføre de planlagte tiltakene i 2020. Kirkens Bymisjon Oslo har gjennom året etablert både faglige og sosiale digitale møteplasser og arrangement, sentralt og lokalt.

Det planlagte årlige Personalseminaret måtte i 2020 avlyses av som følge av smittevern hensyn.

Felles kompetansetiltak

Det ble i 2020 gjennomført 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 endt deltakelse. Dette, sammen med den årlige obligatoriske verneombudsdagen, anses å tilfredsstillende de lovmessige krav til opplæring.

Arbeidsgiver-prat arrangeres av HR-avdelingen ca. en gang per måned. Dette er et åpent forum for ledere og nøkkelpersoner, hvor målet er å gi en innføring i aktuelle HR-relaterte temaer som inngår i arbeidsgiveransvaret.

Introduksjonsdag for nyansatte har ikke vært mulig å gjennomføre i 2020.

Det ble startet opp et nytt kull av Lederutviklingsprogrammet (LUP) i 2020. Det ble gjennomført en samling, men resten av programmet er utsatt til det er mulighet for å gjennomføre fysiske samlinger.

Et nytt HR-verktøy, Kompetanseportalen, ble etablert i 2020, og vil bli implementert i hele organisasjonen i løpet av 2021. I tillegg til å være et verktøy for kontinuerlig medarbeideroppfølging, vil det bli etablert kompetanseplaner for alle medarbeidere som skal gjennomføres digitalt.

Ytre miljø

I Kirkens Bymisjons overordnede strategi er et av innsatsområdene å styrke bærekraft. Kirkens Bymisjon skal ta vår del av ansvaret for klimaendringene. Hensynet til generasjoner som kommer etter oss skal styre valgene våre. Vi skal bidra til miljømessig, økonomisk og sosial bærekraft. Målene i strategien er å bidra til at folk får muligheter til å leve rike liv, uten å forutsette et høyt materielt forbruk. I desember 2020 var 29 virksomheter i Kirkens Bymisjon Miljøfyrtårnsertifisert. Gjennom systematisk arbeid i hele organisasjonen med fokus på miljø kunne disse virksomhetene motta Miljøfyrtårn-sertifikatet.

Fremtidig utvikling

2020 var første året i ny strategiperiode som gjelder for 2020 - 2025. Strategien er et verktøy som viser oss veien og hjelper oss å prioritere, i arbeidet for å styrke håp og fremtidstro. I hele bredden av vårt arbeid vil vi i denne perioden bygge fellesskap, styrke bærekraft og skape bevegelse. Den nye strategien ble til i et tett samspill mellom Kirkens Bymisjons-stiftelsene i hele landet, og for første gang har vi en felles strategi som gjelder for Kirkens Bymisjon nasjonalt.

I årene som kommer skal vi derfor arbeide for å oppfylle strategiens formulering om at vi i 2025 «har bygget, styrket og skapt en forsterket tro på fremtiden. Vi har vist nestekjærlighet, sørget for inkluderende fellesskap, vernet om skaperverket og kjempet for rettferdighet. Kirkens Bymisjon har vist mot og forent krefter med flere for å styrke håp.»

Kirkens Bymisjons arbeid fortsetter med stor bredde og variasjon i arbeidsfelt og tiltak, i tiden som ligger foran oss. På flere områder vet vi at vi står overfor muligheter og utfordringer knyttet til anbuds konkurranser på våre felt. Dette gjelder på sykehjemsfeltet, der vi arbeider med flere parallelle konkurranser i 2021. Videre vet vi at det kommer konkurranser på rusfeltet, og vi forventer at det også innenfor barnevern vil komme konkurranser som vi både må og vil delta i. Offentlige anskaffelser, utformet som åpne konkurranser eller som konkurranser forbeholdt ideelle aktører, vil være helt avgjørende for å beholde deler av dagens virksomhet videre, eller for å anskaffe ny i årene som kommer.

De siste årene har vi høstet nye erfaringer og har økt vår kompetanse på samskapingsprosesser. Særlig i samspillet mellom bydeler og Kirkens Bymisjon i Oslo, har denne samarbeidsmodellen utviklet seg, kjennetegnet ved at bydel og bymisjon er å anse som likeverdige partnere – og ikke som tradisjonell oppdragsgiver og utfører. Vi er sikre på at vi kommer til å arbeide enda mer på denne måten i tiden som kommer. Behovet for slike samskapingsprosjekter er dessuten økende i tråd med at kommunen arbeider med å desentralisere en del av tilbudet til mennesker i sårbare situasjoner, ut i bydelene.

En annen utfordring vi står overfor i årene som kommer, er å sikre bærekraft for de gode tiltakene som er skapt med midler fra TV-aksjonen «Mindre alene sammen» i oktober 2018. Maksimal tidsperiode for bruk av midlene er fem år, og det legges ned et betydelig arbeid for å sikre videre økonomisk grunnlag – forutsatt at tiltakene har vist at de gir gode resultater.

side 5

Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo – Årsregnskap og- beretning 2020



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

Document ID:
04597CDC2B564015A161C21A5B5E4E5F

For hele bredden av arbeidsfelt i Kirkens Bymisjon, vil disse kontinuerlig måtte tilpasses og utvikles i tråd med endrede behov og utfordringer i storbyen, rammevilkår og tilgjengelige ressurser, med den nye strategien som rettesnor.

Kirkens Bymisjon Oslos egenfinansierte virksomhet er avhengig av andre kilder enn det offentlige, 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 viser et underskudd på kr -18,7 mill., herav utgjorde resultatet fra TV aksjonen kr -65,5 mill.

Resultatet i 2019 var et overskudd på kr 84,1 mill.,

Konsernet viser et underskudd på kr -28,0 mill. Resultatet i 2019 var et overskudd på kr 80,2 mill.

Tallene er inklusive bruk av TV-aksjonsmidlene hvor nettoresultatet fra TV-aksjon utgjør kr - 65,5 mill. Bruken av TV aksjonsmidlene kostnadsføres over fem år f.o.m. 2019, se note 3.

Underskuddet overføres til formålskapitalen. Formålskapitalen må sees i sammenheng med estimatavviket i NRSP-beregningen som pr 31.12.20 er beregnet til kr 206,1 mill. (kr 78,9 mill. i 2019). Beløpet utgjør en potensiell framtidig kostnad og dermed redusert formålskapital. Det vises til pensjonsnoten (nr. 21) samt til formålkapitalnoten (nr. 22).

Formålsprosenten i 2020 for henholdsvis stiftelsen og konsernet ble 88,6 % og 89,4 %. Tallene for 2019 var 88,3 % og 89,1 %. Administrasjonskostnadene i 2020 for henholdsvis for stiftelsen og konsernet ble 3,1 % og 3,0 %. Tallene for 2019 var 2,9 % og 3,0 %. Økte administrasjonskostnader skyldes bl.a. økt prosjektaktivitet i administrasjonen, se note 8.

Innsamlingsprosenten i 2020 for både stiftelsen og konsernet ble 81,1 %. Tallet for 2019 var 79,9 % for både stiftelsen og konsernet (note nr. 8). Økningen i innsamlingsprosenten skyldes økt giverglede både fra private personer og næringsliv.

Stiftelsens likviditetsbeholdning (kasse og bank) var pr 31.12.20 kr 137,1 mill. Pr 31.12.19 var den på kr 161,7 mill. Tilsvarende for konsernet kr 143,7 mill. og kr 168,8 mill. Endring i likviditetsbeholdningen fra 2019 til 2020 skyldes hovedsakelig svakere resultat og bruk av TV aksjonsmidler. 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 31.12.20 utgjorde 30,4 % av samlet gjeld. Året før var den på 35,5 %. Konsernets kortsiktige gjeld var på 31,3 % mot året før 36,3 %. Den finansielle stilling vurderes å være god. Annen kortsiktig gjeld kan nedbetales ved hjelp av de mest likvide midlene (omløpsmidlene). Stiftelsens total kapital pr 31.12.20 utgjorde kr 1 869,3 mill., en nedgang fra kr 1 900,9 mill. året før. Konsernets total kapital var kr 1 908,6 mill., en nedgang fra kr 1 947,0 mill. året før.

Stiftelsens formålkapitalprosent pr 31.12.20 var på 52,6 %, en nedgang fra 52,8 % året før grunnet underskudd i 2020. Konsernets formålkapitalprosent var på 53,0 %, en nedgang fra 53,1 %. Dette skyldes i hovedsak reduserte midler fra årets resultat.

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 206,1 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 likvide midler. Likviditetsbeholdningen anses å være tilfredsstillende.

Markedsrisiko

side 6

Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo – Årsregnskap og- beretning 2020



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

Document ID:
04597CDC2B564015A161C21A5B5E4E5F

SKBO er noe eksponert når det gjelder endringer i rentenivået. Andel lån med flytende rente var pr 31.12.20 på 53,1 % (50,1 % i 2019). Markedsrisikoen synes derfor fortsatt lav.

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 liten.

11. mai 2021

Geir Petter Isaksen
styreleder

Knut Riksen jr.
nestleder

Petter Kjus Skippervold

Margrethe Sunde

Jon Moslet

Gøril Bjerkan

Anne Sophie Gangsøy

Petter Normann Dille

Håkon Rasmussen

Adelheid Firing Hvambdal
generalsekretær

side 7

