

List of Signatures

Page 1/1



Offentlig Regnskap og Årsberetning SKBO 2022.pdf

Name	Method	Signed at
Strandenæs, Anna	BANKID	2023-05-11 23:14 GMT+02
Hvambsal, Adelheid Firing	BANKID_MOBILE	2023-05-12 15:50 GMT+02
Rasmussen, Håkon	BANKID_MOBILE	2023-05-11 18:42 GMT+02
Øvstedal, Eldfrid Øfsti	BANKID	2023-05-11 16:07 GMT+02
Gangsøy, Anne Sophie	BANKID	2023-05-11 12:32 GMT+02
Waalder, Gudmund	BANKID_MOBILE	2023-05-11 12:12 GMT+02
Gallefoss, Frode	BANKID_MOBILE	2023-05-12 14:00 GMT+02
Bjerkan, Gøril Partapuoli	BANKID	2023-05-12 13:47 GMT+02
Isaksen, Geir Petter	BANKID_MOBILE	2023-05-12 12:57 GMT+02
Mugaas, Geir	BANKID	2023-05-12 12:13 GMT+02



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

External reference: B973F971E38F4C96A375150B07E5E6B6

ÅRSREGNSKAP OG BERETNING 2022

STIFTELSEN KIRKENS BYMISJON OSLO



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 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 48 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 tre 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 minoritets-eier 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 har 1022 ansatte (1156 i 2021). Unikum har 69 ansatte, Bymisjonspartner AS har 5 ansatte og PAAHJUL Oslo AS 7 ansatte på hel- og deltid.

Kirkens Bymisjon Oslo hadde 1700 frivillige medarbeidere pr. 31.12.2022, som en oppgang fra året før.

2022 var nasjonalt Frivillighetens år hvor alle organisasjoner har jobbet for økt synlighet, mobilisering og feiring. Kirkens Bymisjon feiret frivilligheten med stort arrangement på Folketeateret i september til glede, faglig deling og inspirasjon. Kirkens Bymisjon må også fremover sikre strukturert og faglig god utvikling av frivillighetsarbeidet da frivillige medarbeidere i Kirkens Bymisjon er viktige både for oss som frivillig, ideell organisasjon hvor frivillige inngår i operativ drift, men også for realisering av strategien ved mobilisering av befolkningen for samfunnsoppdraget.

Kirkens Bymisjon Oslo ledet nettverket "Fellesrådet for Kirkens Bymisjoner i Norge" fram til sammenslåing 1.2.2023 av 10 av 12 Kirkens Bymisjon-stiftelser med arbeid i en rekke norske byer over hele landet.

Sammenslåing av ti av Kirkens Bymisjons stiftelser fra 1.2.2023

Stiftelsenes vedtak om sammenslåing er et resultat av en langsiktig nasjonal organisasjonsutviklingsprosess i Kirkens Bymisjon som har pågått siden 2015. Et hovedmål for organisasjonsutviklingsprosessen har vært å styrke Kirkens Bymisjons plass i det norske samfunnet, for å gjøre stiftelsene i stand til å oppfylle formålet i enda større grad, samtidig som lokal tilhørighet og praksisnær handlekraft bevares.

side 1



Organisasjonsutviklingsprosessen har involvert alle 12 stiftelsene i Kirkens Bymisjon. Ulike utredninger og prosjektrapporter ledet frem til behandling og vedtak i alle stiftelsesstyrene i løpet av første halvår 2022. 10 av 12 stiftelsesstyrene fattet vedtak om å slå seg sammen til en felles stiftelse. Samtlige stiftelser som besluttet å inngå i den nye sammenslåtte stiftelsen, fattet enstemmige vedtak.

Sammenslåing til en landsdekkende stiftelse vil gi de deltakende Stiftelsene: Bedre grunnlag for samordning og styring, mer effektiv bruk av de samlede administrative ressursene, bedre utnyttelse av stiftelsenes samlede kompetanse, økt konkurransekraft i offentlige anbudprosesser, anledning til å samarbeide om og delta i flere anbudprosesser, redusert risiko knyttet til omdømme, og styrking av mulighetene for å få finansiering/støtte til stiftelsenes formålsarbeid.

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 2023 og stiftelsens langsiktige prognoser for årene fremover. Stiftelsen er i en sunn økonomisk og finansiell stilling.

Formelt samarbeid arbeidsgiver

Samarbeidet mellom sentral ledelse og de ansattes organisasjoner oppleves som godt og åpent. Det ble i 2022 gjennomført månedlige informasjons- og samhandlingsmøter. Det ble også gjennomført drøftingsmøter knyttet til både alminnelige driftsforhold og i forbindelse med virksomhetsoverdragelse.

Kirkens Bymisjon Oslo hadde hovedtillitsvalgte i tre arbeidstakerorganisasjoner ved utgangen av 2022: Fagforbundet (FF), og Fellesorganisasjonen (FO) og Samfunnsvitene. På de større virksomhetene er det også et organisert samarbeid mellom lokale tillitsvalgte (plasstillitsvalgte) og ledelse.

Det var i 2022 kun lokale forhandlinger for stillinger som ikke omfattes av minstelønns/garantilønnsystemet i tariffavtale.

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 og lokal HMS plan med konkrete tiltak for virksomheten. De overordnede HMS-målene for 2019-2022 er digital kompetanseheving, innføre bedre skademeldingssystem, at alle virksomheter skal bli miljøfyrtårnsertifisert, samt å redusere sykefraværet tilsvarende den sentrale IA avtalen i Norge. Dette betyr at målet innen utgangen av 2022 er en nedgang i sykefravær på 10 % sammenlignet med årsgjennomsnittet fra 2018. Den lokale HMS planen vedtas i Lokalt AMU eller av leder, evt. leder/verneombud/tillitsvalgt i fellesskap.

Kirkens Bymisjon nye Kvalitetsportal og Kompetanseportal ble implementert mot slutten av 2021, og dermed er avvikshåndtering, internkontroll og medarbeideroppfølging samlet i to viktige kanaler.

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 sentralt AMU i løpet av året (februar, august, september, november). Utvalget består av hovedverneombudet, samt tre øvrige ansatte som utpekes av de ansattes organisasjoner. Arbeidsgiversiden består av generalsekretær, personalsjef og to ledere. Utvalget ble i 2022 ledet av arbeidstakersiden.

Områder som har vært tematisert: Arbeidsmiljøundersøkelse i organisasjonen (planlegging, resultater og arbeidsmiljøprosesser), AKAN-handlingsplan, skade- og sykefraværstatistikk/tiltak, avviksstatistikk, HMS plan, og vold og trusler.

Det ble i 2022 gjennomført digitalt HMS grunnkurs med 14 deltagere fra organisasjonen (ledere og verneombud) i regi av bedriftshelsetjenesten.

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.

Den årlige verneombudsdagen ble avholdt fysisk 1. november, der deltok 40 ansatte. Hovedtematikk på årets verneombudsdag var verneombudets rolle og oppgave (BHT Avonova), «Det handler om å bry seg» (v/ Stian Fjelstad, AKAN), og Arbeid og psykisk helse (Moment)

side 2



Kirkens Bymisjon Oslo er en AKAN-bedrift hvor formålet først og fremst er å forebygge rus- og avhengighetsproblemer blant medarbeiderne, samt å medvirke til å finne løsninger dersom ansatte utvikler 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 2022 (januar, april, august og november).

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 integrert 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. Hovedpunktene i handlingsplanen er kompetanseheving, rekruttering, rasisme på arbeidsplassen og være en tydelig aktør i den offentlige debatten. Det ble i 2021 ansatt en prosjektleder og nedsatt en arbeidsgruppe for videre utvikling og implementering og dette var et pågående arbeid gjennom 2022.

Kjønnsfordeling i organisasjonen:

Pr. 31.12.2022	Andel kvinner	Andel menn
1022 ansatte (342 menn)	67 %	33 %
431 deltid ansatte fordelt på kjønn (134 menn)	69 %	31 %
264 midlertidig ansatte fordelt på kjønn (74 menn)	72 %	28 %
Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon fordelt på kjønn ¹	27 uker (38 kvinner)	12,5 uker (21 menn)
52 Virksomhetsledere/sentral ledelse (18 menn)	66 %	34 %
Styret (14 medl/vara, 7 menn)	50 %	50 %
Representantskapet (25 medl/vara, 10 menn)	60%	40 %

Bedriftshelsetjeneste

Kirkens Bymisjon har avtale med Avonova om bedriftshelsetjeneste (BHT). Ordningen med BHT er godt etablert på virksomhetene. Hovedelementene i BHT-arbeidet har vært systematisk HMS-arbeid, individuell sykefraværsoppfølging, arbeidshelseoppfølging, ergonomi, psykososialt arbeidsmiljø og rus/avhengighetsutfordringer, samt egne oppfølgingsmøter med

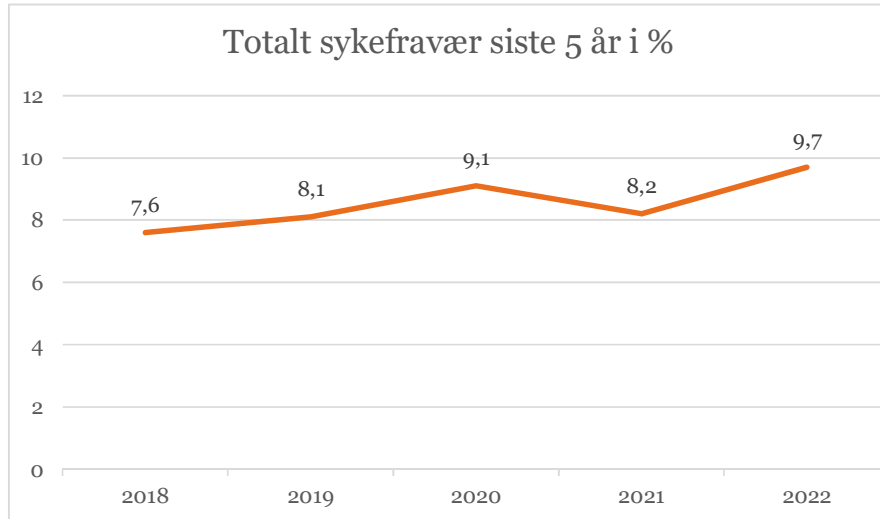
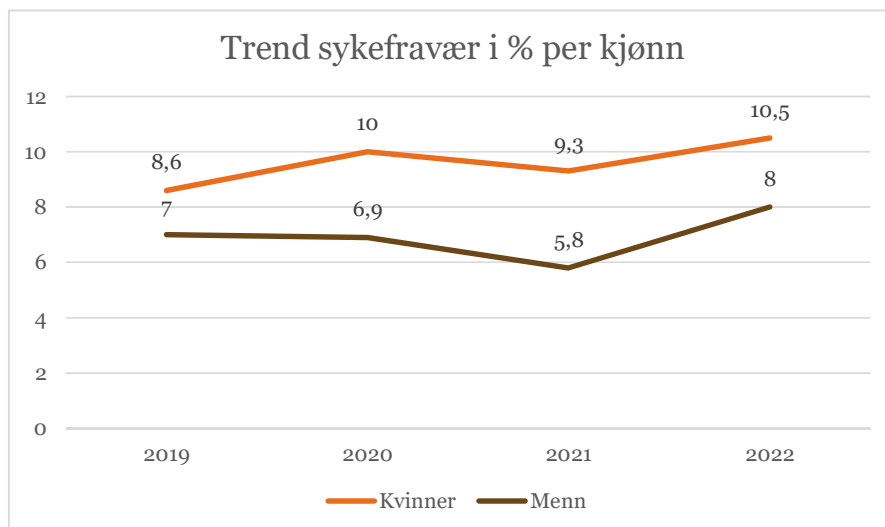


nattarbeidere. I tillegg er bedriftslegen med i individuelle AKAN-saker i organisasjonen. Bedriftshelsetjenesten er fast deltaker i Sentralt AMU.

Sykefravær og skademeldinger

Sykefravær 2022	Korttidsfravær*	Totalt fravær
Kvinner	3,1 %	10,5 %
Menn	2,5 %	8 %
Alle ansatte	2,9 %	9,7%

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



Sykefraværet varierer mellom virksomheter av samme type og varierer også over tid i den enkelte virksomhet. På virksomhetene jobbes det med tiltak for å redusere sykefraværet/holde sykefraværet lavt. Det er fokus på både psyko-sosiale arbeidsmiljøet, individuell sykefraværsoppfølging og HMS-tiltak. Som det framgår går tendensen mot høyere fravær. Pandemien, med både annerledes sykdomsbilde og fraværstilte i drøyt to år, samt overbelastning over tid i helse i omsorgssektoren kan være en forklaring på denne tendensen.

side 4



Det ble i 2022 registrert 508 HMS avvik. 43 % er vold og trusler. Det foregår oppfølging på vold og trusler gjennom Hovedverneombud og Bedriftshelsetjenesten. Alle avvik fra 2022 er ferdigbehandlet og håndtert av ledere.

Sykefraværs- og HMS avviksstatistikk er tema på Sentralt AMU 2 g/pr år for å kunne fange opp negativ utvikling og iverksettelse av tiltak ved behov.

Arbeidsmiljø og fellesskapsbyggende kulturtiltak

Kirkens Bymisjon gjennomfører årlig en felles arbeidsmiljøundersøkelse for alle ansatte. Resultatene fra arbeidsmiljøundersøkelsen rapporteres både på avdelings- og virksomhetsnivå, samt aggregert på organisasjonsnivå. På bakgrunn av virksomhetens resultater, gjennomfører den enkelte virksomhet interne arbeidsmiljø- og trivselstiltak for sine ansatte. Dette rapporteres i den årlige rapporteringen fra virksomhetene. I 2022 var svarprosenten for arbeidsmiljøundersøkelsen på organisasjonsnivå ca 73% (ca 85% for 2021).

I tillegg til dette har Kirkens Bymisjon Oslo lang praksis for å arrangere ulike felles kulturbyggende og kompetanseutviklende arrangementer for hele organisasjonen. Etter to år med nedstengning kunne Kirkens Bymisjon igjen arrangere det årlige personalseminaret som samler 400 av våre ansatte til en to dagers samling. Den årlige Pilgrimsvandringen ble gjennomført, hvor 16 ansatte fikk mulighet til å være med på en vandring mot Santiago de Compostella. Det ble i 2022 gjennomført 2 ledersamlinger; én for alle ledere i Oslo-stiftelsen, og en nasjonal ledersamling.

Felles kompetanseutviklingstiltak

Det ble i 2022 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 og er et åpent forum for ledere og nøkkelpersoner, hvor målet er å gi en innføring i aktuelle HR-relaterte temaer som inngår i arbeidsgiveransvaret. Tema i 2022 var bl.a., Akan, Kvalitetsportalen og ferie/ferieplanlegging.

Introduksjonsdag for nyansatte ble gjennomført to ganger (juni og september) i 2022. Dagen er en fysisk samling i Tøyenkirken.

Kirkens Bymisjons Lederutviklingsprogram (LUP) skal gjennomføres av alle ledere i organisasjonen, og er et nasjonalt tilbud. I 2022 ble det fullført kull 8, og gjennomført kull 9.

Våren 2022 gjennomførte HR-avdelingen kurs for ledere og tillitsvalgte om tariff forståelse og trepartssamarbeid, lønnsdannelse og lønnspolitikk i Kirkens Bymisjon.

I Kompetanseportalen tildeles det fra 2022 obligatoriske planer ved nyansettelse; dette er «Sentral kompetanseplan» og «Informasjonssikkerhet» for ledere, og «Sentral kompetanseplan», «Personvern og GDPR», samt «Informasjonssikkerhet» for ansatte uten personalansvar.

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. Per desember 2022 er 29 virksomheter i Kirkens Bymisjon Miljøfyrtårnsertifisert. Gjennom systematisk arbeid i hele organisasjonen med fokus på miljø kunne disse virksomhetene motta Miljøfyrtårn-sertifikatet.

Åpenhet

Arbeidet med Åpenhetsloven har siden 1. juli 2022 blitt jobbet med og redegjørelsen vil bli publisert på Stiftelsen Kirkens Bymisjon sine hjemmesider innen 30. juni 2023.

Styreansvarsforsikring

Det er tegnet styreansvarsforsikring i KNIF Trygghet Forsikring AS. Forsikringen omfatter styret i Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo (SKBO) og styret i aksjeselskap der SKBO har en eierandel på minst 50% og omsetningen maksimalt utgjør kr 10 mill. Forsikringen omfatter rettslig erstatningsansvar med en forsikringssum på kr 10 mill.

side 5

Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo – Årsregnskap og- beretning 2022



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

Document ID:
B973F971E38F4C96A375150B07E5E6B6

Fremtidig utvikling

2022 var tredje året i strategiperioden som gjelder for 2020 – 2025 med samme strategi for Kirkens Bymisjon nasjonalt. 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. I årene som kommer skal vi arbeide videre med 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.»

Det har blitt en del av «hverdagen» i Kirkens Bymisjon å delta i anbuds konkurranser og i 2022 tapte vi konkurransen om videre drift på Bekkelagshjemmet. Fokus i tiden som kommer vil bl.a. være å delta i slike konkurranser innen sykehjemdrift og på rusfeltet. På barnevernsfeltet pågår det også offentlige anskaffelsesprosesser som vi håper skal resultere i nye oppdrag til Kirkens Bymisjon. Som ideell aktør er Kirkens Bymisjon helt avhengig av at vi i tiden som kommer klarer å ytterligere profesjonalisere arbeidet med anbud og oppdragsavtaler, samtidig som vi sikrer at organisasjonen drives så profesjonelt og effektivt som fremtidens konkurranser krever av oss.

Samtidig fortsetter arbeidet med å utvikle nye former for samskaping mellom likeverdige partnere, i samhandlingen mellom Kirkens Bymisjon og offentlige myndigheter – særlig kommuner og bydeler.

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

De siste årene har de 12 stiftelsene som i dag utgjør Kirkens Bymisjon i Norge vært engasjert i å utvikle felles oppdragsformulering i vedtektene, felles visjonsformulering og samme strategi. Sammen har en også gjort et stort arbeid for å utvikle organisasjonen i henhold til endrede behov og rammebetingelser, og for å sikre at formålet i fremtiden kan oppnås i størst mulig grad, langsiktig og landsdekkende. Ulike utredninger og prosjektrapporter ledet frem til behandling og vedtak i alle stiftelsesstyrene i løpet av første halvår 2022. 10 av 12 stiftelsesstyrene fattet vedtak om å slå seg sammen til en felles stiftelse. Samtlige stiftelser som besluttet å inngå i den nye sammenslåtte stiftelsen, fattet enstemmige vedtak.

Som en del av Kirkens Bymisjons oppdrag inngår det, også i krisetider, å være årvåken og offensiv overfor nye behov som oppstår eller øker. Derfor har Kirkens Bymisjon tatt et sterkt eierskap om deltakelse og involvering i flyktningekrisen som følge av Ukraina krigen. Vi har tilbud og aktiviteter som flyktninger kan bruke. Organisasjonen har tette bånd mellom myndigheter og andre offentlige og ideelle instanser for å koordinere innsatsen på dette området.

Hendelser etter balansedagen

Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo har etter balansedagen fusjonert med 9 andre Kirkens Bymisjons stiftelser i Norge som har samme formål og vedtekter. Den nye stiftelsen heter Stiftelsen Kirkens Bymisjon (org.nr. 944 384 448) og fusjonen ble formelt godkjent av Lotteri- og stiftelsestilsynet med virkning fra og med 01.02.2023. Sammenslåingen er etter Arbeidsmiljøloven å anse som virksomhetsoverdragelse, der de 9 øvrige stiftelsene fusjoneres inn organisasjonsnummeret til Kirkens Bymisjon Oslo.

Redegjørelse for årsregnskapet

Stiftelsen viser et underskudd på kr - 161, mill., herav utgjorde resultatet fra TV aksjonen kr - 39,0 mill.

Resultatet i 2021 var et overskudd på kr 74,4 mill.,

Konsernet viser et underskudd på kr - 164,8 mill. Resultatet i 2021 var et overskudd på kr 66,1 mill.

Tallene er inklusive bruk av TV-aksjonsmidlene hvor nettoresultatet fra TV-aksjon utgjør kr - 39,0 mill. Bruken av TV aksjonsmidlene kostnadsføres over fem år f.o.m. 2019, se note 3.

Underkuddet belastes formålskapitalen. Formålskapitalen må sees i sammenheng med estimatavviket i NRSP-beregningen som pr 31.12.22 er beregnet til kr 291,3 mill. (kr 268,6 mill. i 2021). Beløpet utgjør en potensiell framtidig kostnad og dermed redusert formålskapital. Det vises til pensjonsnoten (nr. 17) samt til formålkapitalnoten (nr. 22).

Formålsprosenten i 2022 for henholdsvis stiftelsen og konsernet ble 83,2 % og 84,4 %. Tallene for 2021 var 89,6 % og 90,1 %. Administrasjonskostnadene i 2022 for henholdsvis for stiftelsen og konsernet ble 3,9 % og 3,5 %. Tallene for 2021 var 3,0 % og 2,9 %. Administrasjonskostnader er holdt på et stabilt nivå fra foregående år, se note 9.

Innsamlingsprosenten i 2022 for både stiftelsen og konsernet ble 79,1 %. Tallet for 2021 var 79,4 % for både stiftelsen og konsernet (note nr. 9). Høy innsamlingsprosent skyldes fortsatt god giverglede både fra private personer og næringsliv.

Stiftelsens likviditetsbeholdning (kasse og bank) var pr 31.12.22 kr 134,9 mill. Pr 31.12.21 var den på kr 183,0 mill. Tilsvarende for konsernet kr 139,4 mill. og kr 187,0 mill. Endring i likviditetsbeholdningen fra 2021 til 2022 skyldes hovedsakelig årets underskudd og økt pensjonsinnbetaling. 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 31.12.22 utgjorde 42,3 % av samlet gjeld. Året før var den på 33,3 %. Konsernets kortsiktige gjeld var på 43,6 % mot året før 34,3 %. Den finansielle stilling vurderes å være god. Annen kortsiktig gjeld kan nedbetales ved hjelp

side 6

Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo – Årsregnskap og- beretning 2022



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

Document ID:
B973F971E38F4C96A375150B07E5E6B6

av de mest likvide midlene (omløpsmidlene). Stiftelsens total kapital pr 31.12.22 utgjorde kr 1 725,8 mill., en nedgang fra kr 1 908,9 mill. året før. Konsernets total kapital var kr 1 761,5 mill., en nedgang fra kr 1 941,2 mill. året før.

Stiftelsens formålskapitalprosent pr 31.12.22 var på 52,0 %, en nedgang fra 55,4 % året før forklart med underskudd i 2022. Konsernets formålskapitalprosent var på 51,8 %, en nedgang fra 55,5 %. 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 formålkapitalen vært kr 291,3 mill. lavere (se note 17).

Nedgangen i omsetning (kr 239 mill.) skyldes bl.a. drift av to færre sykehjem enn i 2021.

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

SKBO er noe eksponert når det gjelder endringer i rentenivået. Andel lån med flytende rente var pr 31.12.22 på 62,2 % (52,4 % i 2021). Markedsrisikoen anses som 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.

9. mai 2023

Geir Petter Isaksen
styreleder

Anna Strandenæs
nestleder

Gøril Bjerkan

Gudmund Waaler

Frode Gallefoss

Eldfrid Øfsti Øvstedal

Håkon Rasmussen

Geir Mugaas

Anne Sophie Gangsøy

Adelheid Firing Hvambdal
Generalsekretær

side 7

