

# Årsberetning pr 31.12.2025

## VIRKSOMHETENS ART OG HVOR DEN DRIVES

I Blå Kors jobber vi med forebyggende tiltak, spesielt rettet mot barn og unge, behandling og oppfølging etter behandling, og inkluderingstiltak. Rus er en av våre største samfunnsutfordringer og Blå Kors har i over hundre og tjue år gjort en viktig innsats i Norge for å hjelpe personer som er direkte eller indirekte rammet.

Blå Kors eier og driver over 60 virksomheter fordelt over store deler av Norge. Vi har behandlingsinstitusjoner, poliklinisk virksomhet, arbeid for barn og unge, videregående skoler, arbeidstrening, gatenære tiltak, boligsentre, lokale stiftelser og foreninger med mer.

Med nærmere 1.700 dyktige medarbeidere, nesten 2.000 engasjerte frivillige tidgivere og ca. 2.395 aktive medlemmer når vi langt ut.

Blå Kors er en paraplyorganisasjon på rusfeltet for 12 medlemsorganisasjoner. Vi er også del av International Blue Cross som teller rundt 40 medlemsorganisasjoner, fordelt på 36 land. Organisasjonen baserer sin virksomhet på diakonalt arbeid som uttrykkes gjennom nestekjærlighet, inkluderende fellesskap og kamp for rettferdighet.

Vi er opptatt av å videreutvikle samfunnsoppdraget på stadig nye områder.

Omfanget av selskapets virksomhet innebærer at selskapet skal foreta aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven. Redegjørelsen for aktsomhetsvurderingen vil bli gjort tilgjengelig på <https://www.blakors.no/apenhetsloven/>, og vil bli publisert senest 30.06.2026. Her ligger også tidligere år.

## **Morselskapet foreningen Blå Kors Norge**

Blå Kors Norge består av virksomheter i divisjon Inkludering (Boligsosialt, Gatenært og Steg for Steg), divisjon Behandling (Barnas stasjon, Kompasset, Fjernbasert spillbehandling og Hjelpelinjen), eiendommene i Blå Kors Norge eiendom, administrasjon for divisjon Inkludering, divisjon Opplæring og hovedkontoret. Forvaltning av eiendommene er lagt til eiendomsstyret. Hovedkontoret yter tjenester til hele organisasjonen inklusive foreningene, organisasjonsmedlemmene, vårt internasjonale arbeid og datterselskapene, og har lokaler i Storgata 38 i Oslo.

## UTVIKLING OG RESULTAT

Gjennomsnittlig antall årsverk i konsernet var 1013 (979 i 2024), hvorav 196 (194 i 2024) årsverk var ansatt i Blå Kors Norge.

I konsernregnskapet til Blå Kors Norge inngår foruten Blå Kors hovedkontor de juridiske Blå Kors enhetene hvor Blå Kors Norge har bestemmende innflytelse gjennom eierskap og styresammensetning. Driftsinntekter i konsernet økte fra kr 1.405 mill. i 2024 til kr 1.428 mill. i 2025. Det tilsvarer en økning på 1,6%.

Konsernet fikk et årsresultat etter skatt på kr 77,8 mill. i 2025 (2024: overskudd kr 66,0 mill.). Årsresultatet etter skatt i foreningen Blå Kors Norge er kr 2,6 mill. (2024: kr 2,4 mill.). Dette gir en resultatgrad for konsernet på 5,4% (2024; 4,7 %) og morselskapet på 0,8% (2024: 0,8%).

Konsernet har en tilfredsstillende egenkapital på kr 880 mill. (2024: kr 793 mill.) og en egenkapitalandel på 42% (2024: 46%). Foreningens egenkapitaler kr 103 mill. (2024: kr. 95 mill.) med en egenkapitalandel på 9% (2024: 10%).

Likviditeten i konsernet er redusert noe grunnet rehabilitering av bygget i Storgata 38 i Oslo og har pr. 31.12.2025 en arbeidskapital på kr – 41 mill. (2024: kr -35 mill.), og likviditeten i foreningen er tilnærmet uforandret med en negativ arbeidskapital på kr -400 mill. (2024: kr – 391 mill.).

Kontantstrømanalysen for konsernet viser en positiv kontantstrøm på kr 27 mill. (2024: kr -55 mill.) og positiv kontantstrøm i foreningen på kr 1 mill. (2024: kr 39 mill.).

Det foreligger ikke transaksjoner av betydning som ikke er regnskapsført, og det foreligger ikke vesentlig usikkerhet med de regnskapsestimater som er gjort.

Styret mener at årsregnskapet gir et rettvise bilde av Blå Kors Norge og konsernet sine eiendeler og gjeld, økonomiske stilling og resultat.

## **RISIKO OG USIKKERHETSFAKTORER**

### ○ Finansiell risiko

Blå Kors Norge har redusert sin finansielle risiko ved å rentesikre ca. 56,5 % av konsernets bankgjeld.

### ○ Markedsrisiko

Historisk har det vært stor etterspørsel etter tjeneste til Blå Kors. Generell utvikling i samfunnet tyder på at dette vil vedvare i mange år. Når det er sagt merker også Blå Kors et stadig press på priser og marginer og det er viktig at vi effektiviserer prosesser der vi har mulighet for å tilpasse oss markedet fremover.

*Divisjon Inkludering (Arbeidsmarkedstiltak, Boligsosialt, Gatener og Steg for steg)* har de siste årene fått økt sine bevilgninger samlet sett, og i løpet av 2025 ble våre tiltak besøkt og benyttet i enda større grad enn i fjoråret. Det er risiko knyttet til reduserte bevilgninger fra kommune og stat.

*Divisjon Opplæring* skoler og barnehager finansieres gjennom driftsgodkjenninger som gir tilskudd fra Udir, fylkeskommuner og kommuner. Barnevern finansieres gjennom rammeavtaler og avtaler om enkeltkjøp fra Bufdir, Bufetat og enkeltkommuner. Det er risiko knyttet til både tilskudd og godkjenninger og å vinne nye eller beholde eksisterende anbud.

*I Divisjon Behandling* har alle datterselskapene rammeavtaler med helseforetakene, enten direkte eller som underleverandører til Blå Kors Behandling AS. Dette gir i hovedsak forutsigbare inntekter innenfor hver avtaleperiode. Det er likevel knyttet risiko til pasienthenvisninger og utfallet av anbudskonkurranser når helseforetakene utlyser nye avtaler. Helse Sør-Øst RHF har prolongert avtalene for Blå Kors klinikk Loland, Blå Kors klinikk Innlandet og deler av Blå Kors klinikk Skien frem til medio 2027. Helse Midt-Norge RHF har utløst opsjon i avtalen med Blå Kors klinikk Lade, slik at denne nå løper til 30.06.2028. Avtalen mellom Helse Nord RHF og Blå Kors klinikk Tjeldsund løper til 30.04.2027.

Foreningen og konsernet har alle sine inntekter i norske kroner. Det anses at foreningen og konsernet ikke er vesentlig eksponert for valutarisiko.

### ○ Kreditrisiko

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

### ○ Likviditetsrisiko

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

## **UTVIKLINGSAKTIVITETER**

Blå Kors Norge og konsernet satser i økende grad på evaluering og dokumentasjon knyttet til resultater av det arbeidet som utføres og tiltakene utvikles løpende samt at nye tiltak vurderes, utredes og planlegges.

## **FREMTIDIG UTVIKLING**

Blå Kors er en organisasjon i sterk utvikling. Organisasjonen arbeider løpende med en rekke viktige politiske saker. I 2025 har det særlig vært jobbet med innspill på spilleområdet, totalberedskap, barnevern, rett til fritt behandlingssted i TSB, i tillegg til at det er levert inn høringssvar på flere Stortingsmeldinger som «Tro på framtida» og «Trygg oppvekst i et digitalt samfunn».

Blå Kors vurderer aktivt nye muligheter og utvikling innenfor eksisterende tiltak. Organisasjonen søker hele tiden å utvikle effektive støttefunksjoner, finne nye finansieringskilder gjennom satsning på fundraising, styrke kjennskapen til Blå Kors gjennom tydelig kommunikasjon og forbedre sin interne kommunikasjon.

I tillegg til virksomhetene som er organisert i tre divisjoner underlagt landsstyret i Blå Kors, er det også en rekke diakonale virksomheter som organisatorisk ligger under selvstendige foreninger og stiftelser i Blå Kors.

Organisasjonen arbeider for å være konkurransedyktig i relevante offentlige anbudskonkurranser og slik bidra til at enda flere mennesker kan få den støtte og omsorg de trenger. Jfr «Års- og bærekraftsmelding 2025 for Blå Kors Norge» med særlig vekt på det sosiale arbeidet i året som er gått.

Arbeidet med rehabilitering av Storgata 38 i Oslo ble satt i gang i starten av 2024 og nyoppusset bygg sto ferdig sommeren 2025. Per tiden er det inngått avtaler med eksterne/interne leietakere for utleie av ca. 72% av byggets utleiebare areal. Prosjektet er svært viktig for Blå Kors Norge, og det vil ha svært positiv innvirkning på både resultater og likviditet i årene som kommer.

## **FORUTSETNING OM FORTSATT DRIFT**

Forutsetningen om fortsatt drift er til stede, og årsregnskapet for 2025 er satt opp under denne forutsetning.

## **ANDVENDELSE AV OVERSKUDD ELLER DEKNING AV TAP**

Årets resultat i Blå Kors Norge (foreningen) viser et overskudd på kr 2,6 mill. og foreslås

- Avsatt til formålskapital kr 5,5 mill.
- Overført fra annen egenkapital kr 2,9 mill.
- Sum overføringer kr 2,6 mill.

## **ARBEIDSMILJØ**

Blå Kors Norge er medlem av arbeidsgiverorganisasjonen Virke. Vi har et kontinuerlig høyt fokus på et godt arbeidsmiljø, og det er avtalt partsamarbeid med NAV Oslo for å kvalitetssikre samarbeidet, rutiner og arbeidet med sykefravær.

Det arbeides kontinuerlig med å forebygge personskader og minimere risiko via et godt innarbeidet avvikssystem og risikoanalyser. Arbeidet koordineres gjennom AMU, som har møter hvert kvartal eller oftere ved behov. Alle lokale ledere, verneombud og AMU-medlemmer gjennomgår lovbestemt verneombudsopplæring.

Blå Kors Norge har felles AMU og Bedriftsutvalg for Hovedkontoret og virksomhetene i divisjon inkludering. Arbeidsgiversiden har i 2025 ledet utvalget. Blå Kors Norge har avtale om bedriftshelsetjeneste med BHT-gruppen. Det var planlagt å gjennomføre en felles overordnet medarbeiderundersøkelse for Blå Kors i 2025. Den ble utsatt grunnet ønske om en pilotundersøkelse i divisjon behandling som utkast til den overordnede undersøkelsen som kommer. Pilotundersøkelsen er gjennomført våren 2025, og med evaluering og utkast til overordnet felles medarbeiderundersøkelse for 2026.

## Sykefraværstatistikk

### Sykefravær for Blå Kors Norge 2024 vs 2025

	1.kvartal	2.kvartal	3.kvartal	4.kvartal
2024	7,95 %	9,53 %	8,78 %	12,56 %
2025	11,18 %	9,37 %	8,46 %	9,86 %

I forhold til tidligere år har det ikke vært stor endring i sykefraværet for Blå Kors Norge. Forebygging og oppfølging av sykefravær har et kontinuerlig høyt fokus både i ledelsen, i AMU og i de lokale virksomhetene. HMS mål for 2025 har også vært fokus på økt bruk av egenmeldinger, og det planlegges økt fokus sammen med NAV Oslo for 2026.

### LIKESTILLING OG IKKE-DISKRIMINERING

Konsernet skal være en arbeidsplass der det er likestilling mellom kvinner og menn. Konsernet har en praksis som skal bidra til at det ikke forekommer forskjellsbehandling grunnet kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonshemming, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk, dette i tråd med norsk lov.

For å sikre at praksis er i henhold til ønsket resultat arbeider vi i samsvar med aktivitets- og redegjøringsplikten (ARP), med kartlegging av risiko for diskriminering eller andre hinder for likestilling.

Blå Kors Norges resultater for kjønnsbalanse i 2025 er som følger:

GRUPPER	TOTALT ANTALL	KVINNER	MENN
Landsstyret	9	4 (44,5%)	5 (55,5%)
Øverste ledergruppe	7	5 (71%)	2 (29%)
Ansatte	229	160 (70%)	69 (30%)
Midlertidig ansatte	33	22 (67%)	11 (33%)
Deltidsansatte	63	41 (65%)	22 (35%)
Gjennomsnitt uker foreldrepermisjon	16,42 uker gjennomsnitt	18,75 (75%)	9,4 (25%)
Ufrivillig deltid	11	6 (56%)	5 (46%)

Resultatene for antall for 2025 er ikke mye endret fra 2024. Det har vært en liten økning i antall ansatte, og fordeling på kjønn viser noe flere kvinner enn menn. For midlertidig ansatte har det vært en generell økning.

Foreldrepermisjon har også økt. Ufrivillig deltid har økt litt, men ubetydelig, fra 8 til 11 stk.

Samlet sett er den en bekymring rundt økningen av midlertidig og deltidsansatte, sett i lys av Heltidnormen og tingrettsdommer på deltid. Her sette det inn tiltak for 2026 i samarbeid med lederne, og økt fokus på rett bruk av arbeidsavtaler. Det oppfordres også å se på bemanningsplaner.

Hvert annet år skal det også gjennomføres en lønnskartlegging. For 2025 er følgende oversikt gjeldende:

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper **		Lønnsforskjeller **					Sum skattepliktige naturallytelser
	Kvinner	Menn	Kvinnerns andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					
			Kontante ytelser	Naturallytelser	Bonus	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturallytelser	
Total	160	70	99 %	99 %	0 %	46 %	99 %	
Ledergruppe (gruppe 1 og 2)	5	2	85 %	85 %	0 %	0 %	100 %	
Nasjonaleledere (gruppe 3)	3	1	119 %	119 %	0 %	0 %	100 %	
Mellomledere (gruppe 4)	20	7	97 %	97 %	0 %	0 %	100 %	
Ansatte	132	60	98 %	99 %	0 %	48 %	99 %	

### Lønnskartlegging

Blå Kors Norge har gjennomført lønnskartlegging fordelt på stillingsnivå og kjønn. Kartleggingen viser i hovedsak

små lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, og ingen systematiske eller uforklarte forskjeller i fast avtalt lønn. På totalt nivå utgjør kvinners faste lønn 99% av menns lønn. For Nasjonaleledere (gruppe 3) ligger kvinners faste lønn over menns lønn. For ledergruppe (gruppe 1 og 2), og mellomledere (gruppe 4), er nivået noe lavere for kvinner. Forskjeller knyttet til uregelmessige tillegg, bonus og overtid er begrensede eller fraværende. Virksomheten vurderer at identifiserte lønnsforskjeller i hovedsak kan forklares av stillingsnivå, ansvar og individuelle forhold. Blå Kors Norge vil videreføre jevnlig lønnskartlegging og bruke resultatene aktivt i lønnsfastsettelse og lokale forhandlinger for å sikre likeverdige lønnsbetingelser.

Blå Kors Norge er bundet av Landsoverenskomstene for Virksomheter og for Helse- og Sosial, hvor forhandlinger med lokale tillitsvalgte blant annet inkluderer lønnsoppgjør, midlertidige stillinger, deltidsansatte og kompetanseutvikling.

### **YTRE MILJØ**

Selskapet driver ikke virksomhet som påvirker det ytre miljø utover det som naturlig følger av vår bransje. Vår største bærekrafteffekt ligger i den sosiale bærekraften – i hvordan tjenestene våre bidrar til bedre livskvalitet, økt deltakelse og mer likeverdige muligheter. Samtidig jobber vi systematisk med miljø og klima, blant annet gjennom energieffektivisering, gjenbruk og miljøsertifisering. Selskapet forvalter bygg og anlegg i tråd med offentlige krav og forskrifter, og driften av eiendommene påvirker ikke det ytre miljø i vesentlig grad. Viser for øvrig til Års- og bærekraftsrapport for 2025.

### **STYREFORSIKRING**

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

Oslo, 21. mai 2026,

Torbjørn Aalborg  
Styreleder

Egild Homme  
Styremedlem

Reidar Andestad  
Styremedlem

Kjersti Elise Egenberg  
Styremedlem

Gina Viviann Gjerme  
Styremedlem

Erling Ekroll  
Styremedlem

Christian Sohlberg  
Styremedlem

Tonje Haugjord Refsnes  
Styremedlem (BKU)

Silje Kvamme Bjørndal  
Styremedlem

Trine Marit Stensen  
Generalsekretær

*Dette dokumentet er signert elektronisk.*



# Verifikasjon

Dokument-ID 09222115557578751830

Underskriverne




Klikk [herfor](#) å laste ned bevisfilen.

Denne verifiseringen ble utstedt av Scrive. For mer informasjon/bevis som angår dette dokumentet, se de skjulte vedleggene i bevisfilen som er lenket til. Merk at hvis du skriver ut dokumentet, kan ikke en utskrevet kopi verifiseres i henhold til bestemmelsene nedenfor. Den digitale signaturen (elektronisk forsegling) garanterer at integriteten til dokumentet kan dokumenteres med verktøy som Adobe Reader.

