

Barnevernstjenesten Øst i Agder

Ansatte, årsverk og organisasjon

Barnevernstjenesten hadde 31 ansatte i fjor, fordelt på 4 team. Det er inkludert 3 teamledere, 2 merkantile og barnevernsleder.

Nøkkeltall Økonomi

Enhet	Regnskap	Budsjett	Avvik
Barnevernstjenesten Øst i Agder	78030	59700	-18330

(Alle tall i 1000 kr)

Avviket skyldes mange plasseringer, betaling av egenandeler til staten. Noe økt til fosterhjem.

Sykefravær 2025 sammenlignet med 2024, egen- og legemeldt

	1.kvartal	2.kvartal	3.kvartal	4.kvartal	Hele året
2024	9,35	5,56	5,28	6,02	6,55
2025	10,06	6,79	6,62	11,82	8,86

Utviklingsområdene i 2025

Fosterhjem:

- Fosterhjemsarbeidet har fortsatt vært et sentralt satsningsområde, og behovet for flere fosterhjem er fortsatt stort.
- Arbeidet med rekruttering pågår kontinuerlig.
- I 2025 ble Kristiansand en del av læringsnettverket, som nå omfatter kommunene Arendal, Grimstad, Froland, Kristiansand og Øst i Agder. Utvidelsen har styrket kompetansedelingen og lagt til rette for mer regional samhandling og erfaringsutveksling.
- Oppstartsveiledningen for nye fosterhjem er nå implementert, og det arbeides videre med å sikre god kvalitet.
- Tjenesten har også hatt verdifulle møter med unge voksne som tidligere har mottatt hjelp fra barnevernet. De har gitt positive tilbakemeldinger om hvordan de har det som voksne og at de har sett verdien av hjelpen de har fått.
- I 2025 gjennomførte fosterhjemsprosjektet to samlinger for foreldre som har mistet omsorgen for barna sine, samt to samlinger for fosterforeldre. Vi har fått positive tilbakemeldinger fra deltakerne på tema som har vært tatt opp i disse samlingene.

Samarbeid med kommunepsykologen

Vi startet i 2024 med et samarbeid med kommunepsykologen, i forhold til veiledning av ansatte i grupper. Dette er noe som ble videreført i 2025. Det ble gjort en endring i denne veiledningen, gruppene gikk fra å være på tvers av team, til å være teamvis. Dette for å få bedre effekt av veiledningen.

Nytt fagsystem

Oppstart i dette fagprogrammet var 30.05.25. Det er et avansert fagprogram, som tar tid å lære. Vi er fortsatt i en prosess med å bli kjent med alle funksjonene til dette fagprogrammet.

Tilsyn fra Arbeidstilsynet

30. Oktober var det tilsyn fra Arbeidstilsynet hos oss.

Hovedtema er systematisk og forebyggende arbeid med helse, miljø og sikkerhet.

Vi vil se spesielt på:

- Hvordan kartlegger og risikovurderer dere vold og trusler om vold og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre?
- Har dere handlingsplaner med tiltak som reduserer risiko for vold, trussel om vold og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre?
- Hvilke rutiner har dere for å melde og håndtere HMS-avvik, herunder vold, trussel om vold og uheldige belastninger?
- Hvordan gir dere opplæring og informasjon for å forebygge vold, trussel om vold og uheldige belastninger?
- Hvordan følger dere opp hendelser relatert til vold, trussel om vold og uheldige belastninger?
- Hvordan bruker dere bedriftshelsetjenesten hensiktsmessig og forebyggende

Resultatet ble 6 pålegg:

Et pålegg var at ansatte skal på kurs om forebygging og håndtering av vold og trusler. Dette var planlagt før tilsynet, og ble gjennomført kort tid etter.

2 av påleggene gjaldt oppfølging og samarbeidsplan med Agder-Arbeidsmiljø, noe som også var på plass kort tid etter. Vi var nye medlemmer av Agder-Arbeidsmiljø, og barnevernstjenesten hadde første informasjonsmøte med dem dagen før tilsynet. Resterende pålegg var tids- og arbeidspress, og risikovurdering av vold, trussel om vold og belastninger og rutiner rundt dette. Det ble laget en stor risikokartlegging med tilhørende handlingsplan, som innehar alle påleggene. Denne ble ferdig og oversendt Arbeidstilsynet innen fristen. Ledergruppa, HMS-gruppa og Agder-Arbeidsmiljø var delaktige i arbeidet

Krav om mastergrad

Dette kravet ble fjernet i 2025. Kravet gjelder nå kun barnevernsleder og stedfortreder.

Rekrutteringer

Vi har hatt rekrutteringsprosesser i 2025, da flere ansatte skal gå av med pensjon i 2026. Vi er heldige med mange kvalifiserte søkere. Blir nye rekrutteringsprosesser 2026.

Endringsprosess lederstruktur

Vi startet høsten 2025 en endringsprosess med å endre teamledere til avdelingsledere.

Å omgjøre teamlederstillinger til avdelingsledere kan styrke både ledelse, kvalitet og arbeidsflyt i barneverntjenesten. En avdelingsleder har et tydeligere og mer helhetlig ansvar enn en teamleder, noe som kan gi bedre styring og en mer robust

organisatorisk struktur. Endringen kan bidra til klarere ansvarsfordeling. Dette kan igjen skape mer forutsigbarhet for ansatte, gi bedre oppfølging av faglige standarder, og sikre raskere og mer koordinerte tjenester til barn og familier. En avdelingslederfunksjon kan også gi bedre muligheter for strategisk utvikling og kompetansebygging, noe som styrker tjenestens kvalitet over tid

Denne endringen vil tre i kraft fra 01.04.26.

Utfordringer

Vi har hatt flere plasseringer langt over normalen, som har skapt store utfordringer for tjenesten, både med tanke på økonomi og press på ressursene. Vi har fortsatt stor mangel på fosterhjem, så det er fortsatt barn som er uhensiktsmessig lenge plassert i beredskapshjem. Det er 3 barn som har ventet i et år, på fosterhjem.

I slutten av siste kvartal, så fikk vi økt sykefravær. Dette legger en ekstra press på tjenesten, da vi ikke har mulighet til å få inn vikar. Pga økt sykefravær har vi fått fristoverskridelser på enkelte undersøkelser. Denne utfordringen har fortsatt over i 2026. Nyansatte er på vei inn, så vi ser en forbedring.

Nøkkeltall

Det har vært en liten nedgang i antall bekymringsmeldinger og undersøkelser, men en liten økning i antall undersøkelser som ender med frivillige hjelpetiltak.

