

Barnevernstjenesten Øst i Agder

1. Kommentar til økonomisk resultat per 2. tertial, samt prognose for hele 2026

Heat Map Kolonner Excel									
Leder økonomi drift (nettolønn)	Faktisk %	Budsjett	Avvik Δ%	Årsbudsjett	%	Prognose	Avvik Δ%		
Sum lønnsutgifter inkl. sykelønnsrefusjoner	34 093 818	27 394 185	-6 699 633 -24	43 372 661	79	50 072 294	-6 699 633 -15		
Sum andre driftsutgifter	18 086 928	21 624 967	3 538 039 16	30 745 231	59	27 207 192	3 538 039 12		
Sum driftsinntekter ekskl. sykelønnsrefusjoner	-554 971	-211 928	343 043 162	-317 892	175	-660 935	343 043 108		
Sum netto	51 625 775	48 807 224	-2 818 551 -6	73 800 000	70	76 618 551	-2 818 551 -4		
1								#4	

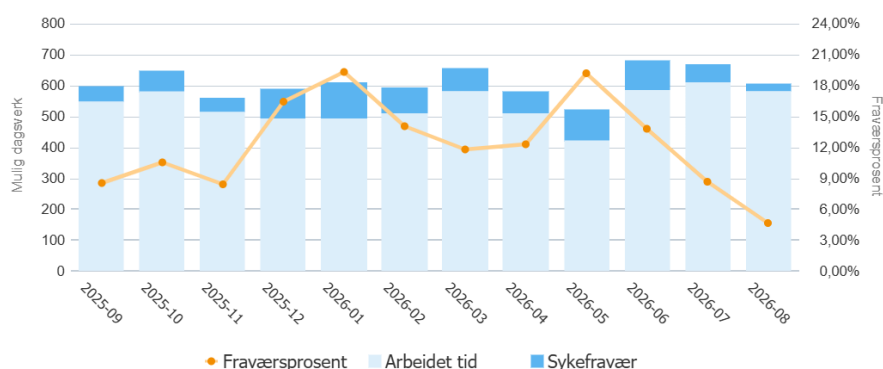
Barneverntjenesten har fortsatt et betydelig merforbruk knyttet til egenandeler til staten samt utgifter til fosterhjem og besøkshjem (under lønnsutgifter). Dette utgjør hovedårsaken til avviket, og det er per nå ikke grunnlag for å forvente vesentlige reduksjoner i disse kostnadene i inneværende år.

- Pr nå ligger vi på et merforbruk i regnskap på ca 2 800 000. Tar vi med etterslep på fakturaer fra Bufetat som ikke er kommen enda (gjelder fra juli) så blir merforbruket på ca 4 600 000. Dette er ETTER budsjettreguleringen som ble gjort i 1. tertial. Ut ifra disse tallene ser vi at vi kommer til å lande på et merforbruk på ca 8 000 000

Tjenesten har også et mindre merforbruk på fastlønn. Dette oppveies imidlertid i stor grad av lav vikarbruk og inntekter fra sykelønnsrefusjoner. Det arbeides kontinuerlig med å redusere behovet for kostnadskrevende plasseringstiltak, særlig institusjonsplasseringer. Målet er at flere ungdommer skal kunne mestre en bosituasjon i egen bolig gjennom målrettede tiltak og koordinert oppfølging fra aktuelle tjenester. Selv om dette på sikt kan bidra til reduserte kostnader, forventes det ikke å gi vesentlig økonomisk effekt i 2026

2. Kommentar til fravær

Sykefravær siste 12 måneder



Sykefraværet har hatt en positiv utvikling det siste halvåret og var per august 4,65 %. Tjenesten opplever nå større stabilitet etter omorganiseringen, samtidig som det nye fagsystemet er godt implementert i organisasjonen. Vi er også pr i dag mindre presset i tjenesten enn vi var i vinter.

Det er også arbeidet systematisk med å utvikle og forbedre rutiner og arbeidsprosesser, blant annet for hvordan avdelingen håndterer perioder med høy arbeidsbelastning. De ansatte har vært aktivt involvert i dette arbeidet, og vi håper at dette vil bidra til felles forståelse, forankring og eierskap til løsningene.

Vår vurdering er at dette arbeidet har bidratt til å skape mer forutsigbare og trygge rammer for medarbeiderne. I en tjeneste med komplekse og krevende oppgaver er gode strukturer, medvirkning og tydelige forventninger viktige faktorer for å støtte ansatte og fremme nærvær på arbeidsplassen. Dette er et arbeid vi også skal jobbe videre med.

3. Spesielle forhold som kommunestyret bør ha kjennskap til *(hopp over om uaktuelt)*

Vi har startet arbeidet med å rekruttere ny barnevernleder. Per Gunnar har ansvar for dette. Han har hatt et møte med vårt lederteam, hvor vi har gjennomgått et forslag til utlysning, og kommet med mange gode innspill. Vi har uttrykt at det er viktig at lederteamet er informert underveis, slik at de kan svare ansatte så godt de kan, for å på en best mulig måte hindre usikkerhet.