

En verden, en bistand og en organisasjon i endring

SOS-barnebyer går bort fra de tradisjonelle barnebyene for å jobbe mer forebyggende og gi større rom for lokalt utviklede omsorgstiltak som treffer hele lokalsamfunnet.

Mot slutten av 2024 lanserte SOS-barnebyer den første internasjonale studien som har sett på årsakene til at barn blir alene globalt, på tvers av geografiske og sosioøkonomiske skillelinjer. Studien viser at de aller fleste familieseparasjoner og omsorgsovertakelser kunne vært unngått – om innsatsen var satt inn tidlig nok.

Funnene bekrefter viktigheten av den store endringen SOS-barnebyer står i, med en vridning av innsatsen fra de tradisjonelle barnebyene til å jobbe mer forebyggende og gi større rom for lokalt utviklede omsorgstiltak som treffer hele lokalsamfunnet. Fordi de fleste barn har en familie, som med litt hjelp og støtte, fortsatt er det beste stedet for dem å vokse opp.

Samtidig som måten å hjelpe på er i endring, er også føderasjonen i endring. Et grasrotinitiativ, ledet av SOS-barnebyer Somalia og SOS-barnebyer Nigeria, jobber for å flytte innflytelse og ressurser fra donorland og hovedkontoret i Østerrike til programlandene med størst hjelpebehov.

Styret i SOS-barnebyer Norge har engasjert seg i reformarbeidet og tilgjengeliggjort både økonomiske og menneskelige ressurser fra administrasjonen for å jobbe med styringsstruktur og lokalisering i føderasjonen.

Til denne endringen ligger også SOS-barnebyer Norges beslutning om å avvikle barne- og byfadderskap. Skal de som er nærmest barna selv kunne finne de løsningene som er mest effektive mot familieseparasjon i sin lokale kontekst, kan ikke føderasjonens innsamlingsland fortsette å sende over midler som er øremerket til den kostnadsdrivende barnebystrukturen.

Fra 1. januar 2024 rekrutterte derfor SOS-barnebyer Norge ikke lenger nye barnefaddere. Samtidig begynte en prosess med å konvertere eksisterende barne- og byfaddere over til det nye ikke-øremerkede innsamlingsproduktet SOS-fadder.

En forutsetning for denne typen ikke-øremerket innsamling er at du som giver har tillit til at SOS-barnebyer setter pengene i arbeid der behovet er størst og de gjør mest nytte for seg. Med transparente mål, transparent programarbeid og transparente resultater.

Styret har støttet administrasjonen i denne omstillingen ved å utfordre på risikoscenarier og være en pådriver for arbeidet med å profesjonalisere effektmåling og -rapportering som i sum skal vise at vi lykkes med å nå flere barn.

Det må vi i en mer urolig verden. Heldigvis virker vi å ha givne med oss på endringen. I løpet av 2024 rekrutterte vi mer enn 22 000 nye SOS-faddere, det høyeste antall nyrekrutteringer på mange år. Videre gjennomførte vi testrunder der vi konverterte barnefaddere med godt resultat. Næringslivspartnere, stiftelser og våre store givere sluttet også opp under endringen.

Likevel ruster styret nå SOS-barnebyer Norge for tøffere økonomiske tider. Over de neste årene ser vi en mulig inntektsnedgang på opp mot 200 millioner kroner som følge av uforutsigbare politiske rammebetingelser innenfor lotterifeltet, den makroøkonomiske usikkerheten og hvordan det kan påvirke partnerne våre. Det skjer samtidig som behovene og kostnadene til programarbeidet øker som følge av svak kronekurs, og at hele den globale bistandssektoren

mistet en stor del av sin finansiering «over natta» gjennom endringen av USAID. Styret og administrasjonen jobber sammen om å håndtere disse krevende tidene og håper både eksisterende og nye partnere ser viktigheten av å bidra.

Revidert strategi for de neste tre årene innebærer derfor en videreføring og akselerering av retningen vi er på vei, der vi sørger for økt fleksibilitet og gjennomføringskraft i møte med de store endringene i produktporteføljen, SOS-føderasjonens organisering, inntektsfall og finansieringsbehov.

Målet er å sikre en organisasjon som kan levere optimalt på formålet: Å bidra til at flere barn skal kunne vokse opp i en familie, og helst sin egen.

Administrasjon og økonomi (organisasjonen)

Styret

Styret i SOS-barnebyer Norge består av tre kvinner og fire menn: Frode Hvattum (styreleder), TC Høiseth, Grethe Bergly, Eskil Pedersen, Cathrine Kaasen Conradi, Jonny Ternlind og Cicilie Romundstad Asbøll.

Det er tegnet forsikring for styrets medlemmer og generalsekretæren for deres mulige ansvar overfor stiftelsen og tredjepersoner.

Administrasjonen

SOS-barnebyer Norge benyttet i 2024 582,1 millioner kroner til formålsaktiviteter som utgjorde 84,5 prosent av forbrukte midler. Administrasjonskostnadene, etter at felleskostnadene er fordelt, endte på 5,8 millioner kroner og ga en administrasjonsprosent på 0,8 prosent.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten

SOS-barnebyer arbeider kontinuerlig for å fremme en inkluderende kultur der alle ansatte behandles med respekt og likeverd. Vi skal være en attraktiv arbeidsgiver for alle, uavhengig av bakgrunn, kjønnsidentitet- og uttrykk, funksjonsnedsettelse, legning, kjønn og religion.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

I 2024 var 76,7 prosent av våre ansatte kvinner. Kjønnsfordelingen viste 28,57 prosent menn i lederteamet, og 57 prosent blant mellomlederne. Gjennomsnittlig årslønn for kvinner var 5,8 prosent høyere enn for menn, hovedsakelig fordi to av våre toppledere er kvinner. Median årslønn viste en forskjell på 2,9 prosent i favør av kvinner. Vi overvåker lønnsutviklingen for å sikre at lønnsforskjeller skyldes stillingsnivå og ansvarsområde, ikke kjønn.

Gjennomsnittsalderen i organisasjonen var 40,5 år, med flest ansatte i aldersgruppen 30–39 år. Sykefraværet var 4,40 prosent, og det ble rapportert 37,7 dagsverk fravær grunnet syke barn. Vi har hovedsakelig faste heltidsstillinger og ingen ufrivillig deltidsansatte. I 2024 hadde seks ansatte redusert stillingsprosent og tre var midlertidige engasjementer eller vikariater. Turnover-raten lå på 13,10 prosent.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling

For å fremme likestilling og motvirke diskriminering har vi etablert en mangfoldsgruppe som

fungerer som sparringspartner for HR og ledelsen i spørsmål knyttet til mangfold og inkludering. Pulsmålinger inkluderer nå spørsmål om disse temaene, og tiltak iverksettes basert på resultatene. Temaer knyttet til mangfold og inkludering diskuteres jevnlig i ledermøter, teamledersamlinger og Arbeidsmiljøutvalget. Vi har også en anonym varslingskanal for å sikre at ansatte kan oppleve trygghet i å varsle, og vi har gjennomført tiltak rundt å tydeliggjøre våre interne varslingsrutiner for å sikre at alle medarbeidere kjenner til disse.

Hvilke risikoer har vi oppdaget/identifisert

Vi har identifisert følgende risikoer og utfordringer gjennom våre pulsmålinger: Det har vært behov for å øke kompetansen og bevisstheten rundt mangfold og inkludering blant våre ansatte, spesielt med tanke på ubevisste fordommer. Vi har en ubalanse i kjønnsfordelingen på arbeidsplassen, som vi må ta hensyn til i fremtidige rekrutteringsprosesser. Pulsmålingene viste at vi fortsatt kan jobbe med å utvikle samarbeid på tvers, samt lagånd på arbeidsplassen.

Iverksatte tiltak

- Det er innført jobbanalyser i rekrutteringsprosessen for å sikre objektive og rettferdige ansettelsesprosesser. Søknader vurderes av to eller flere, og ved stillinger hvor vi har overvekt av kvinner, oppfordrer vi menn til å søke. Vi benytter personlighetstester og evnetester som en del av rekrutteringsprosessen for å sikre en objektiv og kompetansebasert vurdering av kandidater, og redusere ubevisste fordommer.
- Spørsmål om mangfold og inkludering ble i 2024 inkludert i vår hovedpulsmåling, som gjennomføres to ganger i året. Dette for å sikre helhet og systematikk i tiltak knyttet til dette arbeidet.
- Vi har tydeliggjort varslingsrutinen og gjennomført opplæring for alle ledere, slik at ansatte kan melde inn uønskede hendelser på en forsvarlig måte. Varslingskanalen gjør det mulig for arbeidsgiver å kommunisere anonymt med varslere.
- Alle ansatte har gjennomført e-læringskurs om mangfold og inkludering i regi av Catalyst. Kurset hadde også fokus på ubevisste fordommer på arbeidsplassen.

De ansattes medvirkning ivaretas gjennom Samarbeids- og arbeidsmiljøutvalget (SAMU) og gjennom de ansattes fagorganisasjon Negotia.

SOS-barnebyer Norge er sertifisert som miljøbedrift av Stiftelsen Miljøfyrtårn, og driver ikke virksomhet som forurenser miljøet.

Ferdigbehandlede økonomisaker

SOS-barnebyer Norge offentliggjør rutinemessig hvert år alle avsluttede saker om økonomisk mislighold i våre hovedsamarbeidsland. Fire saker er avsluttet.

Det er særlig to saker i Malawi som er verdt å merke seg for 2024. Svindelsak som involverer overfakturering i forbindelse med rehabilitering av toaletter på to skoler finansiert av Norad. Prosjektet ble godkjent uten at det var ferdig, og uten ledelsens involvering. Delbetaling ble gjort til entreprenøren uten godkjenning. Saken ble varslet i juli 2024 og avsluttet i februar 2025.

Den endelige granskingen fra desember 2024 estimerer svindel ved toalett- og sanitæranleggene ved to barneskoler i Blantyre, tilsvarende 265 084 kroner, og Norads andel utgjør 148 447 kroner (56 prosent). SOS-barnebyer Norge må betale tilbake beløpet til Norad.

Den andre saken fra Malawi ble varslet oss i juli 2024. Det var en liten sak som omhandlet mistanke om bestikkelser fra en SOS-ansatt til en leverandør på 15 USD. Granskningen viser at

det var snakk om en feiloverføring og ble avsluttet i september 2024. Felles for begge sakene er at den har blitt grundig gransket av Norad, selv saken med et svært lite beløp.

Vi har i 2024 fått varsler fra to land som omhandler mer enn mistanke om økonomisk mislighold. En av disse sakene ble avsluttet i 2024; en sak som omhandlet både uregelmessige ansettelser, nepotisme og utpressing i Somaliland.

Antikorrupsjon

På grunn av bedre kontrollrutiner og systematiske gjennomganger, og med god støtte fra regionkontoret for østlige- og sørlige Afrika, er det avdekket flere tilfeller av mangel på god økonomistyring og uansvarlig ledelse. En majoritet av sakene som varsles oss kommer via internrevisjoner eller interne varslingskanaler. SOS-barnebyer Norge arbeider nå tett med regionskontoret om oppfølging av flere risikoland. SOS-barnebyer Norge har i 2024 blitt med i det globale nettverket på anti-korrupsjon og er medlem av anti-korrupsjonsnettverket blant sivilsamfunnsorganisasjoner.

Likviditet

SOS-barnebyer Norges midler skal forvaltes med en langsiktig investeringsstrategi og med fokus på bærekraftige investeringer. I tillegg skal investeringene være i henhold til våre etiske retningslinjer for kapitalforvaltning, og følger de samme retningslinjene som Statens pensjonsfond utland.

SOS-barnebyer Norges verdipapirportefølje hadde en markedsverdi på 393,9 millioner kroner per 31.12.2024, hvorav aksjer utgjorde 158 millioner kroner. 2024 ga en avkastning på 40,8 millioner kroner, mot 36,2 millioner kroner året før.

SOS-barnebyer Norge hadde en likviditetssituasjon med til sammen 124 millioner kroner i bankinnskudd per 31.12.2024, i tillegg til bundne innskudd 55,8 millioner kroner. Dette er mer enn tilfredsstillende med tanke på behovet i den underliggende driften, og er bygget opp for å håndtere omstilling og mer usikre økonomiske tider. Styret forventer at mer av reservene sendes ut til formålet i løpet av 2025. For 2024 endte aktivitetsregnskapet på minus 20,6 millioner kroner, mot et positivt resultat på 79,9 millioner kroner i 2023. Formålskapitalen var ved årets slutt 629,9 millioner kroner.

SOS-barnebyers arbeid med åpenhetsloven

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022. I samsvar med kravene forplikter SOS-barnebyer Norge seg til å opprettholde høye standarder for ansvarlighet og åpenhet i hele vår virksomhet. Vi har derfor utarbeidet policy og retningslinjer for å svare ut de kravene loven stiller.

Det ble også i 2024 utarbeidet en redegjørelse etter åpenhetsloven for 2023 som er publisert på vår nettside. Formålet med rapporten er å informere våre interessenter om hvordan SOS-barnebyer Norge identifiserer, vurderer og håndterer brudd på åpenhetsloven. Vår tilnærming til aktsomhetsvurderinger og etterlevelse av åpenhetsloven reflekterer vår overordnede strategi for ansvarlig virksomhetsdrift og vår ambisjon om å bidra til en inkluderende og bærekraftig fremtid.

Stiftelsen SOS-barnebyer

Styret har ikke kjennskap til inntrådte forhold som påvirker bedømmelsen av regnskapet for 2024. Regnskapet for 2024 er gitt under forutsetning om fortsatt drift.

Styret anerkjenner at det har vært et krevende og ekstraordinært år for administrasjonen, og er både takknemlig og imponert over organisasjonens høye aktivitet, resultater og endringsvilje. Styret vil uttrykke en stor takk til alle frivillige og ansatte i SOS-barnebyer Norge for et år med solid innsats.

Oslo, 31. desember 2024 / Oslo, 14. mai 2025



Frode Hvattum



Eskil Pedersen



TC Høiseth



Cathrine K. Conradi

Grethe Bergly

Jonny Ternlind



Cicilie Romundstad Asbøll