

Møteinnkalling

Utvalg: **Utvalg for oppvekst og omsorg**
Møtested: Kommunehuset
Dato: 16.10.2018
Tidspunkt: 09:00

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf. 77 77 88 00. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Burfjord 10.10.2018

Ivar Henning Boberg
Leder

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen originalunderskrift.

Saksliste

Utv.saksnr	Sakstittel	U.Off	Arkivsaksnr
PS 19/18	Opprettelse av interkommunalt barnevernssamarbeid i Nord-Troms		2015/238
PS 20/18	Status og foreløpige investeringsrammer inventar og uteområder KVBU		2015/753
PS 21/18	Kvalitetsmelding for grunnskolen 2017 - 2018		2018/26
PS 22/18	Referatsaker		
RS 43/18	Vedtak på søknad om spesialpedagogisk hjelp etter barnehageloven § 19	X	2018/259
RS 44/18	Søknad om forlenget permisjon	X	2017/298
RS 45/18	Søknad om redusert foreldrebetaling i barnehage.	X	2016/329
RS 46/18	Svar på søknad om permisjon fra 01.08.2018 - 31.07.2019	X	2015/629
RS 47/18	Oppfølgingsordning		2018/26
RS 48/18	Rapport vedrørende utførte salgs, skjenke og røykekontroller.		2018/40
RS 49/18	Samarbeidsavtale DKS 2018-2020		2018/47
RS 50/18	Kvæningen kommunes kontaktperson i prosjekt "Mobbeombud i Troms"		2018/279
RS 51/18	Forebyggende barne- og ungdomsarbeid		2018/342
RS 52/18	Status og veien videre - tilbakemelding til veilederkorpset		2018/26
RS 53/18	Temadag psykisk helse		2018/342
RS 54/18	Dispensasjon fra utdanningskrav Burfjord barnehage		2015/729



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
19/18	Utvalg for oppvekst og omsorg	16.10.2018
	Kvæningen kommunestyre	
	Kvæningen formannskap	

Opprettelse av interkommunalt barnevernssamarbeid i Nord-Troms

Henvising til lovverk:

- 1) Barnevernlovens § 1-1 definerer lovens formål som er å sikre at barn og unge som lever under forhold som kan skade deres helse og utvikling, får nødvendig hjelp og omsorg til rett tid. Barneverntjenesten skal bidra til at barna og unge får trygge oppvekstvilkår.
- 2) Kommunens ansvar er omtalt i barnevernloven § 2-1.
- 3) Barnets beste skal være styrende for alt barneverntjenesten foretar seg. I tillegg til en rekke andre bestemmelser regulert av Barnekonvensjonen, Forvaltningsloven og Barnevernloven i hovedsak.
- 4) Barnets beste omtales i Barnekonvensjonens artikkel 3, Barnevernloven § 4-1 og Barneloven §§ 43, 48 og 55.
- 5) Barnevernloven § 1-4 krever at tiltak og tjenester etter loven skal være forsvarlige.
- 6) Barnevernloven § 2-3 b andre ledd regulerer Fylkesmannen sitt ansvar for råd, veiledning og tilsyn med kommunene. Herunder bemerkes det videre at Fylkesmannen har en råd- og pådriverfunksjon overfor kommunene i deres innsats for god kvalitet i akuttarbeidet.

Sak Administrasjonssjefens innstilling

- 1) Kvæningen kommune etablerer interkommunalt samarbeid om felles barneverntjeneste med Nordreisa, Skjervøy, Lyngen og Gåivuotna/Kåfjord/Kaivuono.
- 2) Samarbeidet etableres som et administrativt vertskommunesamarbeid i medhold av kommunelovens § 28 1-b. Verts-kommunen blir den kommunen hvor barnevernlederen for samarbeidet er ansatt.
- 3) Kommunestyret godkjenner vedlagte samarbeidsavtale.
- 4) Anbefalingene i sluttrapport «Interkommunalt barnevernssamarbeid i Nord Troms» legges til grunn.
- 5) Samarbeidet iverksettes fra og med 1. januar 2020. I perioden fra positivt vedtak og fram til dato 1.1.2020 skal samarbeidskommunene avdekke og avklare alle praktiske spørsmål slik at samarbeidet kan skje så effektivt som mulig fra iverksettelsesdato.
- 6) Med bakgrunn i gitt frist, 1.1.2019, iverksetter kommunene et formalisert akuttberedskap fra samme dato. I tiden fra positivt vedtak fram til gitt dato skal samarbeidskommunene avdekke og avklare alle praktiske spørsmål slik at samarbeidet kan skje så effektivt som mulig fra tidspunktet for iverksettelse.
- 7) Anbefalingene i sluttrapport fra Noodt & Reiding legges til grunn for samarbeidet.
- 8) Samarbeidskommunene fordeler kostnadene i samarbeidet etter vanlig fordelingsnøkkel 40 / 60. 40 % av totalkostnaden fordeles fast mellom samarbeidskommunene. 60 % fordeles etter innbyggertall i den enkelte samarbeidskommune per 01.01. hvert år.

- 9) Kommunestyret ber rådmannen foreta videre delegering av sin myndighet til vertskommunen for de oppgaver som skal utføres og avgjørelser som skal treffes etter vertskommuneavtalen (jfr kommunelovens § 28-1 b pkt 3).

sopplysninger

Det aller meste av saksutredningen er gjort av rådmann Einar Pedersen i Gåivuotna/Kåfjord/ Kaivuono med tanke på lik informasjon til alle kommunene i Nord-Troms som vurderer å gå inn i samarbeidet. Det er gjort 2 mindre endringer for Kvæningen sin del. 1) Det ble laget et alternativ for å kun tiltre akuttberedskapsdelen. Dette er ikke aktuelt for oss i og med at vi allerede er en del av interkommunalt barnevernssamarbeid. 2) Det er tatt inn et avsnitt om vi også vurderer framtidig samarbeid med Alta. Det er kjent for de andre samarbeidspartnerne at vi ser på en slik løsning.

Kommunene i Nord Troms har gjort to ulike utredninger vedrørende interkommunalt samarbeid om fremtidig organisering av barneverntjenesten. Den første utredningen gjort i 2017, er om en skal samarbeide om alle oppgavene som ligger til tjenesten. Den andre utredningen gjort i 2018 er avgrenset til et samarbeid om kun akuttberedskap. Begge rapportene har vært behandlet i ulike ledd ute i kommunene. Begge samarbeidsforholdene handler i stor grad om myndighetsoverføring til vertskommune slik at det i praksis kun er aktuelt å organisere samarbeid etter kommunelovens § 28. Storfjord kommune har meldt at man pr dags dato ikke ønsker å delta i et slikt samarbeid.

Kåfjord kommune har vært «vertskommune» for begge utredningene. Utredningene har vært finansiert av tilskudd fra Fylkesmannen i Troms.

Behovet for samarbeid begrunnes i behovet for tilstrekkelig kapasitet, antall ansatte og faglig bredde, for å håndtere de mange krevende og belastende oppgavene som barneverntjenesten møter. En annen viktig begrunnelse for interkommunalt samarbeid er å forbedre ansattes arbeidsdag, muligheten for faglig oppdatering og videreutdanning, samt faglig og sosial støtte fra kolleger. Små fagenheter med 3 – 4 ansatte er sårbare. Fravær fra daglig tjeneste i form av utdanningstiltak, sykefravær, permisjoner mv. reduserer fort kapasiteten til under det akseptable i forhold til oppgaveløsningen. Et tredje forhold som krever en solid barnevernsenhet er skjerpede lovkrav, herunder ivaretagelse av barns rettsikkerhet. Sentrale myndigheter har som utgangspunkt at en barnevernstjeneste ikke bør bestå av mindre enn 5 ansatte. Man har likevel ennå ikke villet lovfeste et krav om minimumsbemanning. Ved et samarbeid vil problemstillinger til saksbehandlers habilitet lettere kunne unngås.

Vedrørende *økonomiske sider* ved et barnevernssamarbeid kan en lese seg til i rapportens pkt. 2.4, at samarbeidskommunene ikke kan regne med reduksjon i budsjettene til ordinær drift av tjenestetilbudet. Imidlertid vil man sannsynligvis få mer igjen for pengene en om kommunene gir tilbudet hver for seg. I tillegg vil utgiftsveksten ved eks nye krav være mer moderat i et samarbeid enn om kommunen står alene.

En annen *økonomisk side* ved de kommunale barneverntjenestene er ustrakt bruk av private aktører i behandlingen av barnevernssaker. Det er et uttrykt mål at den omfattende bruken av konsulenttjenester ønskes betydelig redusert. I rapportens pkt 2.4 belyses bruk av konsulenter i de 6 Nord Troms kommunene. I 2015 kjøpte kommunene tjeneste fra konsulenter for tils i overkant av 2,7 mill kr. I 2016 ble det kjøpt konsulenttjenester for i overkant av 2,8 mill kr. I et samarbeid vil det være en målsetting å betydelig redusere disse utgiftene

Utredning om organisering og iverksettelse av et interkommunalt barnevernsamarbeid i regionen ble som nevnt gjennomført i 2017. I utredningen drøftes det hvordan et slikt samarbeid kan organiseres. Det har underveis i prosessen fremkommet ulike syn på om hvorvidt en bør innføre et helhetlig felles organisering av barneverntjenesten. I ettertid har Storfjord

kommune meldt tilbake at man der ikke ønsker å inngå i et samarbeid etter kommunelovens § 28. Et viktig argument mot et slikt samarbeid er lange avstander i regionen. Med bakgrunn i utredninger, høringsuttalelser og drøftinger har rådmennene i de 5 nordligste kommunene vedtatt å fremme saken til politisk behandling med innstilling til å iverksette en felles interkommunal barneverntjeneste etter kommunelovens § 28, 1-b.

Vedrørende et interkommunalt samarbeid om akuttberedskap er det utbredt enighet i tjenestene om å innføre et slikt samarbeid. Unntatt er Storfjord kommune som har dialog med Balsfjord kommune om et slikt samarbeid. Flere, (om noen) av Nord-Troms kommunene har per i dag ikke en beredskap som svarer til dagens krav, og det synes utfordrende å løse dette hver for seg (jf. fylkesmannens anbefalinger om interkommunale samarbeid). Sluttrapporten gir anbefalinger om tiltak/aksjoner som må ivaretas i forbindelse med iverksettelsen.

Det er et forsvarlighetskrav til at kommunene har en formalisert og forsvarlig vaktordning som ivaretar barn i akutsituasjoner også utenom ordinær kontortid. I kravet til forsvarlighet i barnevernloven presiseres det at dette også innebærer at kommunene skal ha en formalisert akuttberedskap. Bufdir har i en tolkningsuttalelse forbindelse med krav om til forsvarlighet i barneverntjenesten bla uttalt at en ordning som baserer seg på at barnevernledere og ansatte kan kontaktes i varierende grad, utenom kontortid, ikke er en forsvarlig organisering av kommunens akuttberedskap. Akuttberedskapen i Nord Troms-kommunene har i vesentlig grad vært organisert på slike premisser. Det er derfor uttrykt behov for et interkommunalt samarbeid om akuttberedskap i barneverntjenestene.

Det vedlagte utkastet til samarbeidsavtale gjelder for hele samarbeidet. Den bygger i stor grad på avtalen som gjelder for samarbeidet i Vesterålen. For å utforme en samarbeidsavtale som bare handler om barnevernvakt vil en i stor grad kunne utarbeides med utgangspunkt i vedlagte utkast til avtale.

19.9.2018 gjennomførte kommunestyret i Nordreisa temamøte vedrørende barneverntjenesten. En av innleiderne på temamøtet var leder for Vesterålen barnevern, Kari Mortensen. Dette er et interkommunalt samarbeid mellom flere kommuner i Vesterålen. I sitt innlegg, jfr vedlagte presentasjon, fremholdt Mortensen at samarbeidet i Vesterålen hadde lyktes med fagutvikling og kvalitetsforbedringer. Bla er antallet fristbrudd betydelig redusert i perioden 2014 – 2018. Omfanget av andre avvik er også sterkt redusert. Videre har man i Vesterålen erfart at samarbeidet er fordelaktig i forhold til rekruttering, kompetansedeling, fagutvikling og spesialisering. Tjenestens størrelse har også bidratt til mindre sårbarhet ved bla fravær.

Som nevnt tidligere har utfordringer har problematikken som knytter seg til geografiske avstander vært drøftet. Også samarbeidet i Vesterålen har de samme utfordringene, ca. 4 årsverk går til reising.

Høsten 2017 ble det fra Barne- og likestillingsdepartementet presisert at private aktører ikke kan utøve offentlig myndighet på vegne av kommunen. Bla medfører dette at akuttberedskap i barnevernet ikke kan settes ut til private aktører. Kommunene oppfordres av fylkesmannsembetene til samarbeid med hverandre og ønsker at initiativet kommer fra kommunene selv.

Samarbeidskommunene fordeler kostnadene i samarbeidet etter vanlig fordelingsnøkkel 40/60. 40 % av totalkostnaden fordeles fast mellom samarbeidskommunene. 60 % fordeles etter innbyggertall i den enkelte samarbeidskommune per 01.01. hvert år.

Kostnader for akuttberedskap er stipulert til kr 555 000. Vår andel av dette vil bli kr 73 000.

Vi vurderer også et samarbeid Alta kommune og andre kommuner i Vest-Finnmark (foreløpig er også Loppa og Hasvik med diskusjonen). Når denne utredningen er ferdig vil vi ta stilling til om vi forsetter samarbeidet i Nord-Troms, eller inngår nytt samarbeid mot Alta. Det er et stykke arbeid igjen før en avtale er klar her slik at vi inntil videre blir med på samarbeidet i Nord-Troms.

Vurdering:

Mange kommuner har som følge av økte krav til de kommunale barneverntjenestene og lovendringer sett at det er vanskelig å møte utfordringene alene. Derfor har kommuner rundt om i landet etablert interkommunale samarbeid om barneverntjeneste. Dette gjelder fullt ut også for kommunene i Nord Troms. Dette kommer særdeles klart frem i pålagt krav om formalisert akuttberedskap. En tjeneste mindre bestående en mindre av 5 ansatte kan vanskelig få til en forutsigbar organisering av slik tjeneste.

NOU 2016:16 har som mål å bedre rettsikkerheten til barn og skape et mer tilgjengelig og forståelig regelverk. Dette må kommunene ha kompetanse til å tolke å utøve til det beste for de mest sårbare barna en yter tjenester til.

Kommunene går over til et systematisk skifte i måte å tenke på som er av betydelig størrelse og rekkevidde; Fra tilnæringsmåter der barn sees på som «objekter» som trenger hjelp, til en oppfatning av barn som rettighetshavere som har umistelig rett til beskyttelse.

Økonomi alene skal aldri være et argument for å inngå i interkommunale samarbeid, men en vil kunne heve nivået på tjenesten og dempe fremtid kostnadsvekst. Vel så vesentlig er tilgangen til kvalifisert og tilgjengelig personell i et gjennomtenkt system med gode strategier God omorganisering og gode prosesser omkring samarbeid kan kommunene heve kvaliteten på tilbudet til brukerne og samtidig ivareta behovene til ansatte og arbeidsgiver. Erfaringer fra

Begge sluttrapportene har vært ute på høringer En viktig motforestilling fra mange som har deltatt i utredningsarbeidet er geografisk utstrekning. Dette møtes gjennom en desentralisert organisering slik at barnevernkonsulentene har fast oppmøtested i hver kommune. Likevel vil et samarbeid i Nord Troms medfører økt reiseaktivitet, eks når ansatte som har fast oppmøtested i en kommune har fravær. Fraværet vil da ofte kunne medføre at andre med oppmøtested i andre kommuner må reise. Erfaringene fra Vesterålen, jfr vedlagte presentasjon, medføre reisebehov.

Etablering av et felles interkommunalt samarbeid om barnevern er en betydelig organisasjonsendring. Det vil være mange praktiske spørsmål som må undersøkes, utredes og avklares underveis fram mot iverksettelse. Om ikke dette tas grundig i denne fasen vil betydelige problemer dukke opp etter oppstart og ta dermed svekke fokus på tjenesteutviklingen. Ting tar tid, eksempelvis vil det være naturlig at daglig leder for samarbeidet vil være den som koordinerer det praktiske arbeidet med iverksettelsen. Det er neppe sannsynlig at vi vil kunne ha denne på plass før i mars 2019.

Vedlegg:

- Vedlegg 1: Prosjektrapport «Interkommunalt barnevernsamarbeid i Nord-Troms» v/prosjektleder Therese Mariann Winther
- Vedlegg 2: Sluttrapport «Organisering – Barnevernsvakt» v/Noodt & Reiding v/prosessleder Harriet Steinkjer Nystu
- Vedlegg 3: Utkast til samarbeidsavtale mellom kommunene
- Vedlegg 4: Tildeling av tilskuddsmidler for utredning av felles barnevern i Nord Troms.
- Vedlegg 5: Tildeling av prosjektskjønnsmidler 19-18-0017- Interkommunal akuttberedskap i Nord-Troms
- Vedlegg 6: Håndbok om akuttberedskap i kommunalt barnevern
- Vedlegg 7: Høringsuttalelser
- Vedlegg 8: Presentasjon innlegg temamøte Nordreisa kommunestyre.

INTERKOMMUNALT BARNEVERN SAMARBEID

I NORD-TROMS



Utredning avgitt av prosjektgruppe nedsatt av
Rådmannsutvalget i Nord-Troms

Forord

Nord-Troms omfatter kommunene Lyngen, Storfjord, Gáivuotna Kåfjord Kaivuono, Skjervøy, Nordreisa og Kvæningen. Styringsgruppa som består av rådmennene i de aktuelle kommunene har bedt om en utredning, organisering og iverksettelse av et mer fast organisert barnevernssamarbeid i regionen. Utredningsarbeidet som har ført til prosjektrapporten startet 23.01.2017.

Oppdraget fra rådmannsutvalget i Nord-Troms har vært spennende, lærerikt og til tider utfordrende og frustrerende. Likevel er prosjektleder svært takknemlig for tilliten de har vist i utredningsarbeidet, og for at de valgte meg til oppgaven.

Prosjektrapporten er blitt til etter drøftinger i arbeidsgruppa som består av barnevernlederne i de involverte tjenestene, en representant fra Fagforbundet, en representant fra Fellesorganisasjonen for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere, velferdsvitere og studenter til disse yrkesgruppene (heretter kalt FO) og prosjektleder. Samt annet arbeid utført av undertegnede.

Prosjektleder vil takke alle som har bidratt i prosjektet. Spesielt til Landsforeningen for barnevernsbarn som har hjulpet oss med å ivareta brukermedvirkning. Takk til barnevernlederne i Vesterålen barnevern, ETS barnevern, barneverntjenesten i Harstad, Tromsø, Alta og Bardu som har bidratt med informasjon om deres drift. Takk til de ansatte på rådhuset i Kåfjord som har hjulpet med praktisk bistand, korrekturlesing og gjennomføringen av ROS-analyse. En varm takk rettes til Grethe Marie Borgerød studieleder for UIT Norges arktiske universitet ved institutt for barnevern og sosialt arbeid, og Rita Øymo Solbakk universitetslektor, campus Harstad for gjennomlesing av spørreskjema i forkant av utsendelse. Det samme gjelder for barnevernleder i Orkdal kommune Tom Døsvik som raust har delt sine erfaringer med oss i forbindelse med gjennomført seminar. Sist men ikke minst rettes en stor takk til alle som har heiet på meg, bidratt med gode innspill og støttet meg gjennom prosjektet.

Gáivuotna Kåfjord Kaivuono, 15.12.2017

Therese Mariann Winther

Prosjektleder

Innholdsfortegnelse

1.0	Bakgrunn	s. 4
1.1	Lovgrunnlag	s. 4
1.2	Saksframlegg av mars 2014	s. 4
2.0	Prosjekt interkommunalt samarbeid om barnevern i Nord-Troms	s. 5
2.1	Spørreskjema	s. 6
2.2	Samarbeid og kostnadsbilde	s. 7
2.3	Intern organisering	s. 8
2.4	Begrunnelse for ønsket samarbeid	s. 9
2.5	Ivaretagelse av de ansatte	s. 13
3.0	Organisering	s. 15
3.1	Økonomi og fordelingsnøkkel	s. 16
3.2	Ledelse/stab	s. 16
	3.2.0 Barnevernleder	s. 16
	3.2.1 Fagleder	s. 17
	3.2.2 Lederteam	s. 17
	3.2.3 Merkantilt ansatte	s. 17
	3.2.4 Advokattjenester	s. 18
	3.2.5 Psykologtjenester	s. 18
4.0	Inndeling i team	s. 19
4.1	Undersøkelsesteam	s. 20
4.2	Tiltaksteam	s. 20
4.3	Omsorgsteam	s. 21
4.4	Oppsummering	s. 21
5.0	Organisasjonskart	s. 22
5.1	Prosjektleders innspill til diskusjon	s. 22
6.0	Videre fremgang	s. 23
6.1	Praktisk drift	s. 24
6.2	Reisetid og oppmøte	s. 24
6.3	Tjenestebiler	s. 25
6.4	E-arkiv og mobilt barnevern	s. 26

6.5	Tilgang til praktiske løsninger på tvers av kommunegrensene	s. 28
6.6	Tverrfaglig samarbeid	s. 28
7.0	Akuttberedskap	s. 29
7.1	Kjøp av akuttberedskap fra andre	s. 30
7.2	Akuttberedskap organisert etter vertskommunesamarbeid	s. 30
7.3	Akuttberedskap organisert ved samarbeid regulert av samarbeidsavtale	s. 32
	Forslaget er presentert av barnevernlederne i Kvæningen/Nordreisa, Skjervøy, Storfjord og Lyngen 07.06.2017	
8.0	Personalmessige konsekvenser vertskommunesamarbeid	s. 33
8.1	Oppmøte sted, lønn og kjøreordninger	s. 33
9.0	Interkommunalt barnevernsamarbeid etter kommuneloven § 27	s. 34
10.0	Barnevernlederne i Nord-Troms sitt forslag	s. 35
11.0	ROS-analyse	s. 39
12.0	Oppsummering og anbefaling	s. 40

Litteraturliste

1.0 Bakgrunn

1.1 Lovgrunnlag

I barnevernloven § 1-1 defineres Lovens formål som er å sikre at barn og unge som lever under forhold som kan skade deres helse og utvikling, får nødvendig hjelp og omsorg til rett tid. Barneverntjenesten skal bidra til at barn og unge får trygge oppvekstvilkår.

Kommunens ansvar er omtalt i barnevernloven § 2-1.

Barnets beste skal være styrende for alt barneverntjenesten foretar seg. I tillegg til en rekke andre bestemmelser regulert av Barnekonvensjonen, Forvaltningsloven og Barnevernloven i hovedsak.

Barnets beste omtales i Barnekonvensjonens artikkel 3, Barnevernloven § 4-1 og Barneloven §§ 43, 48 og 55.

1.2 Saksframlegg av mars 2014

I mars 2014 ble det utarbeidet et skriv fra barnevernslederne i Lyngen, Storfjord og Kåfjord. De aktuelle barnevernlederne ville ha et interkommunalt samarbeid. De så at endringene i barnevernloven av 21. juni 2013 medførte økte krav til tjenestene. I skrivet ble det trukket frem flere utfordringer kommunene stod ovenfor som følge av overnevnte. Deres oppfatning var at det ikke var et spørsmål **om** kommunene skulle samarbeide om barnevern, men **hvordan** dette samarbeidet skulle organiseres. Barnevernlederne så ikke for seg en sammenslåing av tjenestene, men mente det var realistisk med et samarbeid om deler av tjenesten.

Lovendringene i barnevernloven av 21. juni 2013 innebar mange krav til kommunene som syntes vanskelig å innfri:

- Økt økonomisk ansvar og styring gjennom økt kommunal egenandel.
- Krav til styrking av tjenesten gjennom økt krav til fagmiljø, kompetanse og faglig videreutvikling.
- Økte krav til å dokumentere at tjenesten er i samsvar med loven, blant annet gjennom krav til internkontroll, tiltaksplaner og evalueringsverktøy.
- Økt fokus på likeverdig tilbud og robuste tjenester gjennom tettere oppfølging av små tjenester.

Barnevernlederne formidlet at tiden ikke var moden for å slå sammen alle barneverntjenestene til en barneverntjeneste, men at de så det som realistisk å samarbeide om deler av tjenesten:

- Tiltaksbank
- Adopsjon
- Kompetanseheving
- Fosterhjemsoppfølging
- Tilsynsordning
- Evalueringsverktøy

Kommunene besluttet å iverksette et utredningsprosjekt for interkommunalt barnevernssamarbeid. De har i den forbindelse fått tildelt midler fra Fylkesmannen i Troms. I ettertid har Skjervøy, Nordreisa og Kvænangen kommet med i prosjektet.

I saksfremlegget som lå til grunn for prosjektleders mandat ble prosjektrapport fra Vesterålen lagt ved som et eksempel på hvordan samarbeid i et stort geografisk område kunne organiseres. Hovedformålet med å etablere et formalisert barnevernsamarbeid i Nord-Troms er å etablere en tjeneste som på best mulig måte svarer på de krav som loven stiller til den kommunale barneverntjenesten. Det store geografiske området for de 6 samarbeidskommunene ble nevnt som noe en må ta hensyn til i utredningsarbeidet. Videre at andres erfaringer med slike samarbeid ble sentralt å innhente. Arbeidet med prosjektet skulle føre frem til et forslag til samarbeidsplattform for tjenestene (Saksfremlegg arkivsaknr: 2015/34-11).

I utredningsarbeidet har prosjektleder forsøkt å ta utgangspunkt i overnevnte. Barnevernet er et komplekst fagfelt. Dette krever at de ansatte innehar kompetanse, tilnærmer seg jobben med stor grad av etikk og hele tiden tilegner seg ny kunnskap. De siste årene har barnevernet i Norge blitt kritisert både nasjonalt og internasjonalt. Fra likelydende vedtak om interkommunalt barnevern i Nord-Troms ble fattet av de 6 samarbeidskommunene har Forslag til ny barnevernlov blitt presentert (NOU 2016:16). Dette hensynet er også forsøkt ivaretatt, og implementert, i prosjektarbeidet.

Som nevnt har andres erfaringer med interkommunale barnevernsamarbeid vært viktig i arbeidet med prosjektet. Særlig har funn fra NF rapport n.: 1/2015 blitt vektlagt fordi informantene bestod av ulike viktige faginstanser som er sentrale i barnevernsarbeid (i tillegg til andre evalueringer av barnevernsamarbeid i hele landet). Informantene i nevnt studie var barnevernledere, rådmenn, representanter for fylkesmannsembetene og ledere for fylkesnemndene for barnevern og sosiale saker. Andrews, Gustavsen & Lindeløv (2015) sin studie omhandler 202 kommuner som var etablert i til sammen 63 interkommunale barnevernsamarbeid fordelt på 17 av landets fylker, og kan således være representativ for alle deler av landet. En fjerdedel av samarbeidene hadde vart i bortimot ti år eller mer. Noen av kommunene hadde opprettet formelle avtaler om samarbeid, men de fleste har slått sammen sin barneverntjeneste med andre.

2.0 Prosjekt interkommunalt samarbeid om barnevern i Nord-Troms

Styringsgruppa for prosjektet med å utrede interkommunalt samarbeid innen barnevern i Nord-Troms er rådmannsutvalget. De har satt sammen en arbeidsgruppe som består av:

Tone Mortensen – barnevernleder i Lyngen kommune

Ann-Britt Holmen – barnevernleder i Storfjord kommune

Jani Albrigtsen – barnevernleder i Gaivuona suohkan Kåfjord kommune Kaivuonon komuuni i perioden januar-mai 2017

Sandra Larsen – konstituert barnevernleder i Gaivuona suohkan Kåfjord kommune Kaivuonon komuuni fra og med mai 2017

Mette Øyen Bless – barnevernleder i Skjervøy kommune

Lisa Løkkemo – barnevernleder i Nordreisa og Kvænangen kommune

Maria Vang – representant for FO

Beate Severinsen – representant for Fagforbundet i perioden juni 2017 og til prosjektslutt

Therese Mariann Winther – prosjektleder

Fagforbundet og FO har også fått oversendt referater, ulike utkast som er utarbeidet og annet med invitasjon til å komme med innspill.

Prosjektleder ser at oppnevnt arbeidsgruppe har vært noe homogen. Det har medført at utredningsfasen har hovedsakelig fokusert på barnevernfaglig innhold. En svakhet kan derfor være at en ikke har utredet alle sider ved eksempelvis drift og IKT i god nok grad. Sammensetningen representerer likevel en styrke i at fagligheten har vært forsøkt ivaretatt underveis. Dersom kommunene beslutter å samarbeide om barnevern vil det være naturlig å foreta en ytterligere kostnadskartlegging, utført av andre, for en eventuell vertskommune dersom det er samarbeidsformen som besluttes.

I utredningsfasen har det vært gjennomført:

- Drøftingsmøte mellom Fylkesmannen i Troms v/Silja Eriksen og prosjektleder.
- Drøftingsmøte mellom KS v/seniorrådgiver Sylvi Hjelle og prosjektleder.
- Drøftingsmøte mellom Landsforeningen for barnevernsbarn v/Veronika Løvang-Hansen og prosjektleder.
- Drøftingsmøter for å få oppnevnt tillitsvalgte mellom FO, Fagforbundet og prosjektleder.
- Besøk hos alle barneverntjenestene i Nord-Troms.
- 2 møter med styringsgruppa og prosjektleder.
- 6 møter i arbeidsgruppa (ved gjennomføringen har vi rullert oppmøtet på de ulike kommunene).
- Fellesmøte med de ansatte ved alle barneverntjenestene.
- To-dagers erfarings basert studieseminar for rådmannsutvalg, etatsledere og barnevernledere.
- Møte med ETS barneverntjeneste v/barnevernleder Lill-Cathrine Ekra og prosjektleder.
- Møte med Vesterålen barneverntjeneste v/barnevernleder Kari Mortensen og prosjektleder.
- Telefonmøte med Harstad barneverntjeneste v/barnevernleder Inger Eidissen og prosjektleder.
- Telefonmøte med prosjektleder for interkommunalt barnevernssamarbeid i Bardu Jutta Maurer.
- Telefonmøte med barnevernvakta i Tromsø, barnevernleder i Alta og barnevernleder i Bardu.
- Telefonmøter med IKT Nord-Troms sentraladministrasjonen v/leder Tom Eirik Jensen og prosjektleder Kurt Frantzen, samt andre eksterne aktører.
- Rapportering på prosjektet til Fylkesmannen i Troms v/prosjektleder 13.06.2017.
- Informasjonsmøte om Familieråd v/Bufetat og arbeidsgruppa.
- Felles opplæring i Familieråd.
- ROS-analyse av fremtidig barnevernssamarbeid i Nord-Troms v/Landsforeningen for barnevernsbarn, barnevernledere i alle kommunene (oppnevnt representant fra tjenesten på vegne av dem som ikke kunne delta), representant for Fagforbundet og representant for FO.
- Deltakelse på akuttkonferanse 2017 arrangert av Barne- og familiedirektoratet og politidirektoratet.

2.1 Spørreskjema

Som en del i utredningen har som nevnt spørreskjema blitt utformet. Det ble utarbeidet et skjema til ledere og et til ansatte (se vedlegg 1). De ble sendt ut til barnevernledere og barnevernansatte i de aktuelle kommunene. Totalt 13 ansatte har svart på spørreundersøkelsen.

Skjemaene ble utarbeidet for å få oversikt over tjenestespesifikke aspekter, organisatoriske og økonomiske forhold. Begge spørreskjemaene bestod av standardiserte spørsmål og spørsmål med åpne svarmuligheter. Spørsmålene var basert på forskning om interkommunalt samarbeid og mandatet som ble gitt av styringsgruppa.

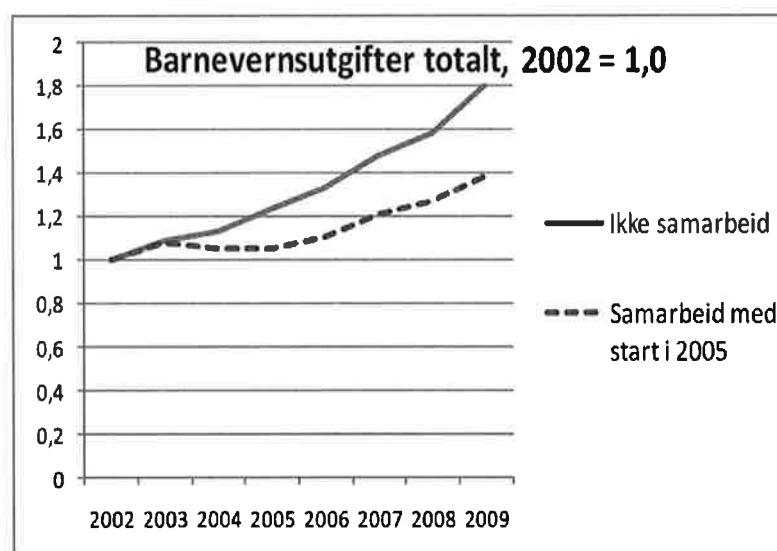
Spørreskjemaene ble gjennomlest og redigert av studieleder for institutt for barnevern og sosialt arbeid Grethe Borgerød og universitetslektor Rita Øymo Solbakk ved barnevernutdanningen på Norges Arktiske Universitet UIT, campus Harstad før de ble sendt ut.

2.2 Samarbeid og kostnadsbilde

Det bør ikke være noen uttrykt målsetting at man skal spare penger på å samarbeide om barnevern, men underforstått ligger det en målsetting om å få mer igjen for pengene ved å samarbeide enn det kommunene vil være i stand til på egenhånd.

Nord-Troms kommunene vil måtte beregne økte utgifter i oppstart ved et interkommunalt samarbeid. Graden av utgifter og finansieringsplan for samarbeidet vil kunne variere alt etter om en velger å samarbeide utfra en avtale (jf. kommuneloven § 27) eller utfra en vertskommunemodell (jf. kommuneloven § 28).

Når det gjelder interkommunale barneverntjenester synes de viktigste årsakene ifølge Brandtzæg, Håkonsen & Lunder (2010) til kostnadsøkninger å ha sammenheng med at man får større tjenester med sterkere fagmiljøer. Noe som i seg selv bidrar til flere meldinger, undersøkelser og tiltak som utløser økte kostnader. Det er dermed ikke sagt at etablering av interkommunale barnevern bidrar til kostnadsvekst sammenlignet med om hver enkelt kommune skulle styrket barneverntjenesten på tilsvarende måte hver for seg. Dersom vi ser på kostnadsutviklingen i barnevernet i små kommuner med og uten interkommunalt samarbeid på figur 27 presentert nedenfor ser vi at kommuner med interkommunale barnevern har hatt en mer moderat kostnadsutvikling enn andre små kommuner uten interkommunalt barnevern. Dette indikerer at etablering av interkommunale barnevern er en mer kostnadseffektiv måte å styrke barneverntjenesten på i små kommuner, enn om hver enkelt kommune skal styrke tjenesten på egen hånd. Dette er også samsvar med evalueringen av forsøkene med interkommunale barnevern (Brandtzæg 2006).



Figur 27. Kostnadsutvikling totalt for barnevernsutgifter i små kommuner (< 5000 innbyggere) med og uten interkommunalt samarbeid. Indekstall der 2002 = 1 for nominelle netto driftsutgifter.

Informanter i Andrews, Gustavsven & Lindeløv (2015) sin studie ser både fordeler og ulemper med avstand mellom barneverntjenesten og enkelte av samarbeidskommunene. Geografisk avstand har betydning for tjenesten som utøves i positiv og negativ retning. En av fordelene er at det er mulig å fordele saker mellom ansatte slik at de unngår saker der de selv bor. En annen fordel er at det kan ha blitt mindre farlig å melde. Flere informanter bemerker at for mange saker kanskje har blitt liggende for lenge tidligere.

Ut fra overnevnte kan et samarbeid i Nord-Troms fordelaktig bidra til barneverntjenestens hovedformål som er å yte bedre hjelp til barn og unge som trenger det. Isaksen (2010) viser også til at interkommunale barnevernssamarbeid har en kostnadsøkning, men bare halvparten så stor som i enkeltstående småkommuner. Denne økningen kan forklares blant annet med at man gjennom å styrke fagmiljøer og øke kompetanse, fanger opp et underliggende behov man tidligere overså. Når man skal effektivisere og holde kostnadene nede, kan det ikke være et mål å redusere antall tiltak. Er behovene der så må de også møtes. Det nevnes også at den generelle kostnadsøkningen i barnevernet ikke viser noen tegn til å avta.

2.3 Intern organisering

Erfaringer tilsier at valg av modeller for intern organisering er viktig for å lykkes med et interkommunalt samarbeid. Valget av organiseringen må ta hensyn til geografiske avstander og bidra til å sikre og videreutvikle kvaliteten på en mest kostnadseffektiv måte. Samtidig som nærhet og tilgjengelighet for brukere og samarbeidspartnere er viktig å opprettholde. (Vardheim & Aastvedt, 2013).

Arbeidsgruppa så behovet for å drøfte organisering tidlig i prosessen. Det ble vurdert at dersom organisasjonskartet var etablert og omforent, kunne den videre utredningen innta et mer faglig fokus. Det ble derfor viktig å bruke tid på drøftinger rundt valg av samarbeidsplattform. Prosjektleder har presentert flere forslag til organisering som har blitt diskutert i arbeidsgruppa (se vedlegg 2).

Ved oppstart av prosjektet ble de ansatte i barneverntjenestene, i Nord-Troms, oppfordret til å fremme forslag til organisering av samarbeidet. Siden prosjektleder ikke mottok forslag til samarbeidsplattform fra de ansatte ble det utarbeidet et forslag til organisering av interkommunalt barnevernsamarbeid i Nord-Troms som ble sendt ut på høring til aktuelle parter i de 6 samarbeidskommunene.

Forslaget tok utgangspunkt i at 4 av 5 barnevernledere på daværende tidspunkt ville tilpasse et forslag utfra utformingen fra Vesterålen barnevern. Barnevernleder i Storfjord kommune formidlet at de ikke var innstilt på et samarbeid av den karakteren, og ba om en utredning av samarbeid om deler av tjenesten. Herunder er barnevernvakt, felles tiltaksbank og fagutvikling nevnt eksplisitt. Videre utredningsarbeid vil derfor omhandle organisering etter både Kommuneloven §§ 27 og 28. Se vedlagt forslag til organisering av interkommunalt barnevernsamarbeid i Nord-Troms og tilhørende høringsuttalelser (se vedlegg 3).

7. juni 2017 ba de øvrige i arbeidsgruppa om at utredningen også skal omfatte et samarbeid om felles tiltaksbank og kompetanseheving. Konstituert barnevernleder fra Kåfjord deltok ikke på dette møtet, og har derfor ikke uttalt seg vedrørende dette. Ønsket fra barnevernledere er primært å sette ut

akuttberedskapen til barnevernvakt i Tromsø, sekundært å utvikle en egen barnevernvakt. De ulike alternativene vil bli forsøkt presentert mer inngående i rapporten.

Forslag til barnevernsamarbeid i Nord-Troms er at det organiseres etter modell med administrativt verskommunesamarbeid (jf. kommuneloven § 28-1b). Dersom en ser for seg et samarbeid etter kommuneloven § 27 vil det videre arbeidet omhandle å utarbeide en samarbeidsavtale. En ser en del utfordringer dersom samarbeidsavtale om enkeltområder er løsningen kommunene velger. Dette vil bli presentert ytterligere i prosjektplanen.

I Evalueringen av interkommunale barneverntjenester i Sør-Trøndelag fremkommer det at valg av modeller for intern organisering naturligvis er viktig for å lykkes med et interkommunalt samarbeid. Hensynet til ulemper ved geografiske avstander blir nevnt eksplisitt (Brandtzæg, 2016).

I vurderingen av organisasjonsstruktur og lokalisering av tjenester må det tas hensyn til de geografiske forholdene i Nord-Troms. Arbeidsgruppa ser at samlokalisering, med felles oppmøtested for hele tjenesten, ikke er hensiktsmessig på grunn av de store avstandene. Per 4. kvartal 2016 var samlet innbyggertall i regionen 15962 ifølge SSB. Utfordringene sett ut fra dette er at vi er få innbyggere fordelt på et stort areal noe som kan ha innvirkning på antall ansatte i tjenestene og de ressursene hver enkelt kommune rår over.

Fagkompetansen må likevel kunne benyttes på tvers av kommunegrensene. Dette vil prosjektleder gå nærmere inn på i forslaget, og det vil være fokus i drøftinger med arbeidsgruppa videre i prosjektet dersom det blir besluttet et interkommunalt barnevernsamarbeid.

2.4 Begrunnelser for ønsket samarbeid

I dag er utfordringene barneverntjenestene økende. De siste årene har det vært en tredobling i antall barn som mottar tiltak. Lichtwarck og Clifford (2010).

Barneombudet kom med et innspill til Raundalen-utvalget (NOU 2012:15) der en anbefalte minimum 5 fagstillinger per barneverntjeneste. FO (2015) har senere anbefalt minimum 5 fagstillinger per kommunale barneverntjeneste for å sikre barn trygge og gode oppvekstvilkår. Dette er nedfelt i Landsforeningen for barnevernsbarn sin politiske plattform for å sikre kontinuitet og kvalitet.

Representanter for fylkesmannsembetene forteller at de «holder et øye med» de aller minste barneverntjenestene, og særlig dem med mindre enn fem årsverk for fagstillinger som anbefalt som nedre grense av departementet i Proposisjon til Stortinget 106 L (2012-2013). Fylkesmannskapet ser på sammenslåing ved interkommunale samarbeid som en positiv utvikling, og har derfor «pushet på sammenslåing». Flere mener at initiativet bør komme fra kommunene og tjenestene selv.

Representantene for fylkesmannsembetene og ledere for fylkesnemndene uttaler ifølge Andrews, Gustavsén & Lindeløv (2015) at en liten fast stab fører til at barnevernet må leie inn eksterne tjenester som kan variere kvalitetsmessig. Tjenester med få ansatte har også svekket beredskap om mer enn et barn må «akutt plasseres», og ved ulike typer fravær som for eksempel at barnevernleder, som eneste ansatt i tjenesten, må møte i fylkesnemnda, og være borte fra kommunene i flere dager. I en større tjeneste er det også mulig å fordele oppgaver på flere personer slik at ansatte unngår å bli involvert i arbeid med familier som de kjenner eller har et nært forhold til.

Utfordringene som løftes for barneverntjenester i studien er gjenkjennbart sett opp mot resultatene av spørreundersøkelsen som er gjennomført i barneverntjenestene i Nord-Troms. Som nevnt har 13

ansatte, inkludert barnevernlederne, svart på denne. 11 av 13 av informantene oppga at de hadde opplevd å være inhabile i saker, og kommunene måtte få oppnevnt settekommune. Ved et vertskommunesamarbeid vil det kun være snakk om inhabilitet dersom barnevernleder har slektskap til tjenestemottakere eller av andre grunner er inhabil.

Alle barneverntjenestene i regionen har opplyst i spørreskjemaet at de har opplevd å måtte leie inn konsulenter i forbindelse med alle stadier i barnevernssaker. Nedenfor presenteres en oversikt som kan være med på å gi et lite bilde av bruken av innleide konsulenter. Samtidig er det viktig å presisere at den høye bruken av konsulenter kan skyldes mangel på egne forebyggende hjelpetiltak. Mangelfull kompetanse i komplekse saker oppgis også som en av grunnene til at tjenestene leier inn eksterne konsulenter.

Formålet med oversikten som presenteres nedenfor er å synliggjøre at det bør foretas en omregning av kjøp av tjenester hos andre for å se om det er mulig å opparbeide egne tiltak. Således vil en kunne opparbeide kompetanse i egen tjeneste ved et interkommunalt samarbeid. Prosjektleder påpeker at det må tas forbehold om eventuelle feil i oversikten. De ulike kommunene har ulike måter å føre regnskap på, og hvilke poster som benyttes. Prosjektleder har ikke fått utdypende forklaringer hos alle kommunene. Oversikten er likevel representativ for å skissere et bilde av kjøp av tjenester hos eksterne.

Kommune	Konsulenter 2015	Konsulenter 2016
Kvænen/Nordreisa	Se merknad og kommentar nedenfor tabellen.	Kroner 671.387,- (244) Kroner 916.200,- (251)
Skjervøy	Kroner 431.893,-	Kroner 19.892,-
Kåfjord	Kroner 210.00,-	Kroner 548.749,61,-
Storfjord	Kroner 174.309,64,- (252) Kroner 183.592,46,- (251) Kroner 174.876,12,- (244) Totalt kroner 532.778,22,-	Kroner 694.121,05
Lyngen	Kroner 167.442,19,-	Kroner 0,-

- Merknad: Det har vært noe variasjon i innhentet tallmateriale fra Nordreisa/Kvænen så prosjektleder presenterer tallene som ovenfor, og legger ved barnevernleders utdypning:
 - 2015

2015:

1.577.691

34.449

66.489

Barnevernleder nevner at 2015 ikke er helt representativt. 2015 var et unntaksår med svært høyt fravær og de hadde 3-4 konsulenter inne.

- 2014

2014:

907.760

6.682

63.334

o 2016

2016:

677.096

140.800

78.888

- Tallmaterialet som er presentert ovenfor er tall for Nordreisa kommune. I forhold til tallmaterialet fra Kvænangen kommune skriver barnevernleder følgende:
«Det har vært litt utfordrende å klarlegge konsulentbruk hos barnevernet i Kvænangen fordi dette er bakt inn i utlegg fra Nordreisa og i et samlet refusjonskrav fra Nordreisa til Kvænangen kommune. For 2015 finner jeg kun et beløp på 4.231.80 kr. I 2016 er det anslått at det er benyttet konsulent og krevd refusjon for 25% stillingsressurs, 17 766, 50 kr pr. mnd gjennom 11 av 12 måneder, altså kan vi anslå at det er benyttet 195.431,50 kr på konsulenter i 2016.»

Ut fra presenterte tall fra alle kommunene ser en i alle fall at det er mulig å spesifisere tallene ytterligere. Dersom en omregner dette til egne årsverk vil det kunne ha stor betydning å omsette pengene som brukes til kjøp av konsulent-tjenester i dag til å bygge opp egne tiltak ved et interkommunalt samarbeid.

Å omregne økonomiske midler som brukes til å kjøpe tjenester fra eksterne til bruk av egne ansatte til å utføre tjenestene vil ikke ensbetydende representere kortsiktige innsparinger. Imidlertid vil det være en mulighet for kommunene til å drive kompetanseheving, og fagutvikling av egne ansatte. På sikt kan det gi mulighet for økonomisk vinning siden en de ansatte som allerede er ansatt i barneverntjenesten er dem som utfører jobben.

Barne- og likestillingsdepartementet har i et brev til Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet gått gjennom bruken av aktører i det kommunale barnevernet. Vista analyse (2014-2015) viste at 77% av landets barneverntjenester benyttet private aktører til å utføre en eller flere av kommunens lovpålagte oppgaver. I brevet understreker departementet at det er kommunens øverste administrative og politiske ledelse som har det overordnede ansvaret for at kommunen oppfyller sine lovpålagte oppgaver etter barnevernloven. Direktoratet understreker at de private aktørene har bidratt til å løfte kvaliteten og kompetansen på mange områder i barneverntjenester. Samtidig understreker de at dagens situasjon innebærer en stor risiko for sviktende oppfølging og manglende styring av private aktører som utfører oppdrag på vegne av den kommunale barneverntjenesten. I sin vurdering presenterer departementet en liste med eksempler på oppgaver som innebærer utøvelse av offentlig myndighet og som kommunen ikke kan delegere/legge til en privat aktør (Moen & Solum, 2017).

Et annet moment som prosjektleder mener er viktig å påpeke i denne sammenhengen er at det stilles særlige krav til å trekke inn kulturperspektivet og gode kommunikasjonsferdigheter hos de ansatte i

barneverntjenesten. Å trekke inn kulturperspektiv er ifølge Saus (2006) å la forståelsen av individets og familiens behov være gjort med utgangspunkt i verdier og teorier som åpner for å se omgivelsene de er en del av. Barnets beste må være omtent i forhold til etnisitet.

I Nord-Troms finnes det flere elementer som er spesielt for regionen, og dermed medfører ytterligere krav til kompetanse hos de ansatte. Her finnes en sammenblanding av norsk, kvensk og samisk kultur. Fornorskning av samer og kvener var ifølge Zachariassen (2016) målet med minoritetspolitikken staten førte i Nord-Troms og Finnmark i perioden 1850-1950. Videre har ifølge Aadens (1986) læstadianismen satt sitt preg på lokalsamfunn og bygder i Nord-Troms fra 1850 og frem til i dag.

Identiteten vår og kulturen vi har tilegnet oss er en viktig del av oss, og preger måten vi oppdrar barna våre på. Lokalkunnskap hos de ansatte i barneverntjenesten er derfor en viktig del av deres kompetanse, og denne er viktig å styrke. Ansatte med kjennskap til kulturen i vår region vil lettere kunne ha denne kunnskapen med som en del av grunnlaget for å gjøre vurderinger i møte med barn og familier. De bor og lever i samfunnet på daglig basis, og mange av dem har vokst opp som en del av samfunnet de arbeider i. En kan stille spørsmål ved hvordan dette blir ivaretatt ved kjøp av tjenester fra eksterne konsulentfirmaer som operer fra hele landet.

Kommunenes ansvar i forbindelse med overnevnte reguleres i flere bestemmelser:

Barn som tilhører en minoritet eller er urinnvånere har et særskilt vern etter Barnekonvensjonens artikkel 30. Samiske barn har et ytterligere vern etter Grunnloven § 108.

Forslaget til ny barnelov som i dag reguleres i barnevernloven § 4 er at barnevernets kompetanse bør styrkes med hensyn til å gå inn og forstå familier med en annen kulturell bakgrunn. Det er kommunens ansvar å sørge for opplæring av barneverntjenestens personell, jf. Forslag til § 113. Nytt forslag til § 4 innebærer et krav til kultursensitivitet hos barnevernsansatte. *Forslaget til § 04 gir en plikt for barnevernet til å utøve sin virksomhet med respekt for og i samarbeid med barnet og barnets foreldre. For å oppfylle samarbeidsplikten, er det viktig at barnevernet har den nødvendige forståelse for den enkeltes kulturelle bakgrunn og for de særlige utfordringer som kan oppstå i kommunikasjon med barn og foreldre med en annen språklig, religiøs og kulturell bakgrunn* (NOU 2016:16).

Det som i alle fall er sikkert er at norsk barnevern i dag står barnevern ovenfor et systemskifte i måte å tenke på som er av betydelig størrelse og rekkevidde. Skiftet innebærer at:

- Vi går fra tilnæringsmåter der barn ses på som «objekter» som trenger hjelp, til en oppfatning av barn som rettighetshavere som har umistelig rett til beskyttelse. Synet flyttes fra barn som rettighetsbærende individ til barn som rettighetshavere (NOU 2016:16).
- Skiftet stiller økte krav til kommunene fordi en rettighetsbasert tilnærming legger vekt på å styrke barnets egne ressurser og alle sosiale systemer som barnet er en del av: familien, skolen, lokalsamfunnet, institusjoner og religiøse og kulturelle systemer (NOU 2016:16).

Kommunene vil som en følge av dette kunne stå ovenfor store utfordringer fordi dagens system ikke er godt nok rustet for å møte utfordringene ved at barn, og familiene deres blir rettighetshavere. Særlig i mindre kommuner kan det føre til utfordringer fordi fagmiljøene er små og sårbare. I verste fall kan det føre til at beslutninger fattes på feilaktig grunnlag, eller at saker ikke blir undersøkt, med de alvorlige konsekvensene det kan få for barn og familiene deres.

Kommunene vil være ansvarlige ved denne type feil-behandling. Skiftet medfører et økt kompetansekrav til barneverntjenestene; krav om at de har tilgjengelige ressurser, og fokus på

hvordan en best kan utnytte og videreføre de ressursene som allerede finnes. Medvirkning er ifølge Landsforeningen for barnevernsbarn (2015) et av de viktigste satsnings områdene som Bufdir og Barne- og likestillingsdepartementet har. De mener at det er den eneste måten barnevernet kan bli bedre på.

2.5 Ivaretagelse av de ansatte

Barnevernsansatte er en utsatt gruppe. SSB sin rapport 20414/18 Turnover i barnevernet viser at på ett år, mellom 2010 og 2011, sluttet hele 31,5 prosent i det kommunale barnevernet. Til sammenligning er gjennomtrekks raten i varehandel 23,3 prosent og i industrien 14,8 prosent (Dinh, 2015). Hele 60 prosent av de som jobber i barnevernsinstitusjoner, kommunalt barnevern og boliger for utviklingshemmede har opplevd vold eller trusler om vold siste år, viser en FAFO-undersøkelse fra 2009 (Paulsen, 2014).

Det er arbeidsgiver sitt ansvar å rekruttere og ivareta ansatte som skal forvalte kommunenes tjenester. For barnevernsansatte gjenspeiles dette ansvaret blant annet i å sørge for veiledning, kompetanseheving og å sørge for sikkerheten til de ansatte. For at de som utfører denne viktige jobben rettet mot sårbare barn, unge og familiene deres er det også av betydning å ha gode arbeidsverktøy. Praktisk tilrettelegging vil og ha betydning for kvalitet i tjenesten.

Med utgangspunkt i at høy turnover blant barnevernsansatte kan samarbeid etter en vertskommunemodell bidra til at kommunene har muligheter for tilrettelegging i egen organisasjon. Dersom det er mulig å få til kan det redusere langtidssykemeldinger og omplasseringer. Det kan legges til rette for at ansatte kan ha mulighet til å bytte gruppe, eller at de kan utføre andre arbeidsoppgaver i kortere eller lengre perioder. I dag jobber alle kommunene i Nord-Troms etter generalistmodell, men hvis en velger en annen organiseringsform kan kommunene bidra til at de ansatte får en mer dynamisk arbeidsform. Dersom en ansatt av ulike grunner har utfordringer med å for eksempel jobbe med barnevernsundersøkelser kan de utføre andre oppgaver men likevel fungere på sin arbeidsplass. Dette samsvarer også i henhold til arbeidsmiljøloven § 4-2 som sier at:

«(1) Arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal holdes løpende informert om systemer som nyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet. De skal gis nødvendig opplæring for å sette seg inn i systemene, og de skal medvirke ved utformingen av dem.

(2) I utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal:

a) det legges til rette for at arbeidstaker gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid,

b) arbeidet organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger,

c) det legges vekt på å gi arbeidstaker mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar,

d) arbeidstaker så langt som mulig gis mulighet til variasjon og for å se sammenheng mellom enkeltoppgaver,

e) det gis tilstrekkelig informasjon og opplæring slik at arbeidstaker er i stand til å utføre arbeidet når det skjer endringer som berører vedkommendes arbeidssituasjon.

(3) Under omstillingsprosesser som medfører endring av betydning for arbeidstakernes arbeidssituasjon, skal arbeidsgiver sørge for den informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling som er nødvendig for å ivareta lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

(4) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf.»

En ser tydelig at det er høye krav som stilles av kommunenes måte å utøve barnevern på, og ut fra anbefalinger kan interkommunalt barnevernssamarbeid være et gode for kommunene i Nord-Troms. Antall ansatte lokalisert, og hvordan en best mulig kan utnytte ressursene, bør ligge til grunn for den organiseringen som besluttes.

Nord-Troms kommune har per i dag varierende antall ansatte i tjenestene.

- Antall stillinger totalt 22.5 årsverk:
 - Lyngen; 3 med leder
 - Storfjord; 3 med leder
 - Kåfjord; 3.5 med leder
 - Skjervøy 4 med leder
 - Nordreisa/Kvænangen 9 med leder
- Totalbefolkningen er som nevnt tidligere på 15962 per 4. kvartal 2016.

Til sammenligning har andre kommuner, prosjektleder har vært i kontakt med, følgende antall stillinger;

- Vesterålen barnevern (dekker Øksnes, Bø, Andøy, Lødingen, Hadsel og Sortland) har 35.5 årsverk inkludert 2.40 % merkantil og advokat i 100% stilling.
 - Totalbefolkningen er på 30499 per 4. kvartal 2016.
- ETS barnevern (dekker Evenes, Tjeldsund og Skånland) har 10 årsverk inkludert 40 % merkantil.
 - Totalbefolkningen er på 5705 per 4. kvartal 2016.
- Barneverntjenesten i Harstad har 22 årsverk inkludert 2 merkantile, samt at de har en forebyggende enhet med 14 årsverk.
 - Totalbefolkningen er på 24800 per 4. kvartal 2016.

Dersom en ser antall stillinger i forhold til folketallet i Nord-Troms kan det være mulig å opparbeide en sterkt og robust barneverntjeneste. Det forutsetter gode prosesser der en ser på omstrukturering av dagens måte å jobbe på innenfor de eksisterende barneverntjenestene. Med utgangspunkt i presentert tallmateriale kan det være mulig å bygge opp et faglig og kompetent barnevern uten å tilføre flere saksbehandlerstillinger i oppstart. Dette forutsetter en god dialog mellom kommunene og tid til faglige drøftinger. Fokuset må være på å finne gode løsninger før et eventuelt samarbeid inngås.

3.0 Organisering

De fleste barneverntjenester er organisert etter en generalistmodell mens større kommuner ofte har ulike former for spesialisering. Barneverntjenester som har en spesialisert organisering har gjerne team med en ansvarsfordeling som tar utgangspunkt i barnas alder eller hvilke typer tiltak de mottar. En del kommuner har egne stillinger som saksbehandlere for ungdom, og et annet eksempel er kommuner som har fosterhjemsteam med ansvaret for alle barn som er i fosterhjem uavhengig av alder (KS, 2017).

Arbeidsgruppa drøftet innledningsvis hvilken modell tjenestene kan organiseres etter.

Generalistmodellen er som nevnt den modellen Nord-Troms kommunene jobber etter i dag der alle gjør alt. Unntaket er Nordreisa og Kvæangen barneverntjeneste som har forsøkt å gå over til å jobbe etter prosessmodellen der prosessene *undersøkelse og tiltak* (i og utenfor hjemmet) rendyrkes som egne fagområder.

Ettersom anbefalingen fra flertallet i arbeidsgruppa da var å jobbe etter prosessmodellen ligger den som utgangspunkt for organisasjonskartet. Videre har det vært et sterkt ønske om en «felles tiltaksbank» i regionen. Med dagens organisering har barneverntjenestene hatt utfordringer med å bygge opp og videreutvikle egne forebyggende hjelpetiltak.

To viktige suksessfaktorer som trekkes frem i en mulighetsstudie er at alle kommunene signaliserer klar vilje til samarbeid, og er villige til å gjøre nødvendige tilpassinger. Deltakerkommunene må også være villige til å avgi styring og myndighet til vertskommunen. Samarbeidet må ha klare mål, planlegges og forankres godt (Vardheim & Aastvedt, 2013). Fire av fem tjenester er organisert som et vertskommunesamarbeid regulert i Kommunelovens kapittel 5A (§ 28-1b).

Flertallet i arbeidsgruppa så i oppstart for seg at samarbeidet organiseres etter vertskommunemodellen. Lovgrunnlaget for interkommunalt barnevernssamarbeid reguleres etter Kommunelovens § 28. Styreleder vil være rådmannen i vertskommunen. H*n har det overordnede ansvaret for driften av barneverntjenesten, og bidrar til samarbeidet i systemet og ut til de andre kommunene i samarbeid med barnevernleder. Det må foreligge et godt og tillitsfullt samarbeid mellom styret og barnevernleder. Det er også av stor betydning at barnevernet er synlig og godt forankret i de enkelte kommunene – både politisk og administrativt.

Det vil være nødvendig at tjenesten har et eget, felles postmottak for inn- og utgående post som er knyttet til barnevernssaker. Post i tilknytning til barnevernssaker er unntatt offentlighet og krever eget arkiv. Annen post inngår i vertskommunens postsystem. Felles e-arkiv vil være fordelaktig for drift ved interkommunalt barnevernssamarbeid der post skannes inn på aktuelt barn. Dersom en skal kunne avhjelpe hverandre med eksempelvis habilitet eller ha felles akuttberedskap osv. må relevante opplysninger gjøres tilgjengelig for saksbehandlere uavhengig av barnets bostedskommune. Kostnader knyttet til e-arkiv innhentes i forlengelsen av at samarbeidsplattform besluttes. Alle Nord-Troms kommunene saksbehandler i dag i programmet «Familia», Agresso og Ephorte. Kostnader knyttet til IKT-drift kartlegges videre i prosjektet. Arbeidsgruppa ser at det er avgjørende at kommunene benytter samme saksbehandlerprogram dersom en inngår i samarbeidet. Alle barneverntjenestene har formidlet et sterkt ønske om å ta i bruk mobilt barnevern. Det betyr blant annet at saksbehandlere har mulighet til å skrive direkte inn på en I Pad på hjemmebesøk. På den måten effektiviseres driften. Pristilbud innhentes og kostnader for hver enkelt kommune blir en del av den videre utredningen når samarbeidsplattformen er etablert, og en vet antall kommuner som inngår i samarbeidet. Alle kommunene i Nord-Troms, utenom Lyngen deltar i dag i interkommunalt

samarbeid om IKT-drift. Det kan være fordelaktig ved en eventuell omlegging til felles datasystemer for kommunene både praktisk og økonomisk.

3.1 Økonomi og fordelingsnøkkel

I Andrews, Gustavsen & Lindeløv (2015) inngår alle barnevernssamarbeidene avtale om en budsjettmessig fordelingsnøkkel mellom deltakerkommunen. Her er funnene at det er relativt bred enighet om den fordelingsnøkkel de har valgt. Bidraget til felles utgifter fastsettes oftest etter befolkningsstørrelse, helt eller delvis.

Det anbefales at Nord-Troms kommunene fordeler kostnader knyttet til interkommunalt barnevernssamarbeid i henholdt til Regnskap og fordelingsnøkkel 40/60 som er brukt ved andre interkommunale samarbeid i regionen uavhengig av hvilken samarbeidsform en eventuelt beslutter.

40 % av totalkostnaden fordeles fast mellom samarbeidskommunene.

60 % fordeles etter innbyggertall i den enkelte samarbeidskommune per 01.01. hvert år.

Den enkelte kommune står for kontorkostnadene for stillinger som er lokalisert i egen kommune. Lønn i faste stillinger, faktureringer og gebyr administreres av vertskommunen (aktuelt ved samarbeid etter kommuneloven § 28-1b). Reiseutgifter og IKT fordeles etter 40/60 prinsippet.

Rådmennenes opplevelse av kontroll med utgifter til barnevern i Andrews, Gustavsen & Lindeløv (2015) varierte etter hvilken type posisjon den enkelte kommune hadde i samarbeidet. En høyere andel rådmenn i samarbeidskommuner (41 %) enn i vertskommuner (18 %) gir uttrykk for at de har for lite kontroll med utgiftene til felles barnevern.

Ut fra overnevnte kan en tenke at et samarbeid organisert etter vertskommunenmodellen vil gi en tydeligere oversikt over totalkostnadene ved drift til barnevern.

3.2 Ledelse/stab

Med organiseringen arbeidsgruppa har sett på vil antall ledere ikke reduseres. Det vil imidlertid medføre endring i myndighetsoppgaver, og andre tilpassinger i stillingene, barnevernlederne har etter dagens organisering.

Det er en fordel at fremtidig leder av det interkommunale barnevernet deltar i planleggingen og tilretteleggingen av samarbeidet før oppstart. Medvirking og innflytelse er viktig for å skape eierskap og legitimitet til prosessen (Vardheim & Aastvedt, 2013).

Naturlig oppmøtested for ledelsen/staben vil være valgt vertskommune, men skal kunne benyttes i alle kommunene som deltar i samarbeidet.

3.2.0 Barnevernleder

Barnevernleder har beslutningsmyndighet, økonomi- og personalansvar. H*n er ansvarlig for rapportering internt og ut til tilsynsmyndigheter/SSB. Ut fra overnevnte vil det være naturlig at leder er med i planleggingen og utformingen av en interkommunal tjeneste. Rutinearbeid og utforming av

tiltak for å skape en faglig god tjeneste bør være igangsatt før eventuell oppstart. Det vil være en klar fordel om barnevernleder er med i arbeidet med dette.

Ved et samarbeid etter vertskommunemodellen vil det representere økt reisevirksomhet for barnevernleder. Det legges opp til mobilitet blant ledelse for å unngå forhøyet reisevirksomhet for de øvrige ansatte i den grad det er mulig.

3.2.1 Fagleder

Fagleder har ansvar for faglig utvikling av tjenesten og arbeidet med akuttberedskap. Barnevernleder og fagleder blir et lederteam. Et godt samarbeid mellom lederne vil være avgjørende for å opparbeide og drive en velfungerende barneverntjeneste. Siden barnevernleder er den som har vedtaksmyndighet, vil det være av stor betydning at det er god kommunikasjon i lederteamet.

3.2.2 Lederteam

De ansatte er som nevnt ikke samlokalisert med et felles oppmøtested til daglig. Barnevernleder og fagledere er ansvarlige for å arbeide for en god faglig forankring i tjenesten. Felles fagmiljø opparbeides gjennom jevnlig felles drøftinger og fagutvikling samt veiledning – både i teamene og for hele tjenesten. Det er en forutsetning å utarbeide en god møtestruktur før en eventuell iverksettelse av interkommunalt barnevernsamarbeid. Gode IKT-løsninger vil være et godt verktøy for å gjennomføre felles drøftinger, fagutvikling og veiledning på grunn av avstandene. For eksempel muligheten til å ta i bruk lyd og bilde. Saksgjennomgang og veiledning bør skje ved felles fysisk oppmøte i de ulike teamene. Dette for å ha oversikt over utførelsen av arbeidet, rutiner og for å kunne drøfte saker og skape et økt samhold i tjenesten.

I følge Brandtzæg (2016) er den største utfordringen å få til et godt tverrfaglig forebyggende samarbeid med samarbeidspartnere i kommunene.

Utarbeidelsen av gode rutiner for hvordan barneverntjenesten skal ivareta det tverrfaglige samarbeidet, og kommunikasjon ut bør derfor ha stort fokus i lederteamet. Viser også her til nødvendigheten av mobilitet hos ledelsen på tvers av kommunegrensene.

Barnevernleder og gruppeledere må være synlig, og ha oversikt over saker, i alle kommuner. Det betyr at lederteamet må kunne påberegne noe forhøyet reisevirksomhet kontra det de har i dag.

3.2.3 Merkantilt ansatte

Arbeidsgruppa og prosjektleder anbefaler at det ansettes to merkantile stillinger i staben. De skal være ansvarlige for utbetalinger i forbindelse med tiltak, skanning av dokumenter, arkiv, sentralbord, postmottak og løpende oppgaver knyttet til kontordriften. I kartleggingen som prosjektleder holder på med, kommer det frem at det er et ønske om merkantilt ansatte. I dag utfører saksbehandlerne merkantile oppgaver. Det gjør at mye av tiden de kan bruke i arbeid rettet mot barn og familiene deres går med til dette. Kvaliteten ved tjenestene forringes ved at fagstillinger er tillagt mange merkantile oppgaver i dag. Ved å benytte seg av merkantilt ansatte vil en, etter arbeidsgruppas og prosjektleders syn, kunne bidra til effektivisering ved at fagstillingene utnyttes til fagarbeid bedre enn i dag. Lønnskostnader er lavere for merkantilt ansatte enn for fagstillinger, og innsparinger er

mulig. I et interkommunalt barnevernssamarbeid etter modellen som skisseres vil det være økt behov for kontordrift. Spesielt med tanke på skanning av dokumenter for å ivareta informasjonsflyt mellom kommunene.

3.2.4 Advokattjenester

I dag kjøper alle barneverntjenestene, i Nord-Troms, advokattjenester fra eksterne advokater. Kostandene til advokattjenester kommer i tillegg til utgiftene knyttet opp mot annen ekstern virksomhet. Viser herunder til oversikt på side 10 i rapporten og utover.

Økonomi knyttet til overnevnte utredes ytterligere dersom kommunene inngår i et vertskommunesamarbeid. Hvis det lar seg forsvare økonomisk vil det være en klar fordel å ansette en eller flere advokat(er) i tjenesten. Advokaten vil være ansvarlig i forbindelse med saker i fylkesnemnda og ved domstolene. H*n kan delta inn i drøftinger av saker og andre tilfeller på daglig basis. Ansettelse av advokat vil kunne føre til en spesialisering innenfor barnevern. Saksbehandlere vil kunne føle seg tryggere i nemndssaker og andre rettsbehandlinger fordi det kan gjennomføres drøftinger og samarbeid i forkant. Det kan bli bedre kvalitet over eventuelle saksfremlegg som utformes, og de ansatte vil kunne få bedre opplæring i å anvende juss i faglige vurderinger. Bruken av egne advokater kan være med på å forbygge omsorgsovertakelser fordi drøftinger underveis, sammen med andre tiltak, vil kunne føre til bedre oppfølging av barna og familiene deres.

Anslagsvise lønnskostnader er kroner 700.000-800.000,- i året. Hver fylkesnemndssak/behandling i Tingrett koster kommunen anslagvis mellom kroner 120.000-150.000,- Da mener man en «enkel behandling» som strekker seg over to dager. 5-7 saker av slik art vil dekke opp lønnskostnadene til advokat. Jf. andre barneverntjenester prosjektleder har vært i kontakt med.

Dersom en ser for seg at advokater kan utføre andre tjenester for kommunene kan det forsvares å ansette to. Advokater kan bidra inn i andre saker knyttet opp mot helse- og omsorgstjenester, oppvekst- og kultur etc. Alene vil det være snakk om svært forhøyede lønnskostnader for kommunene å opprette egne stillinger, men samlet sett vil det ikke medføre de samme kostnadene fordi kommunene er sammen om utgiftene. Følgelig kan det bidra til økt kvalitet i andre gjeldende enheter i de kommunene som inngår i samarbeidet.

3.2.5 Psykologtjenester

I NOVA-rapport i 2014 fant man at det var en høyere andel personer med helseproblemer for dem som hadde hatt barnevernstiltak enn for sammenligningsgrunnlaget. De har også en forhøyet andel av alvorlig sykkelighet og risiko for ulykker, selvmord og annen voldsom død, samt rusmisbruk. Bildet er med på å understreke viktigheten av forebyggende og terapeutiske instanser (Backe-Hansen, Madsen, Kristoffersen & Hvinden, 2014).

I et interkommunalt barnevernssamarbeid vil psykolog bidra i oppfølgingen av psykisk helse hos barn og unge. Tidlig intervensjon vil kunne føre til en forbyggende effekt hos dem som mottar hjelp. I dag er det slik at barneverntjenestene (og barnets fastlege) kan sende henvisning til barne- og ungdomspsykiatrien (heretter BUP) ved behov. Det er dessverre lang ventetid før barn og unge mottar hjelp. Barn må også få satt en diagnose før de kan motta behandling fra BUP.

Barn og unge under 23 år har rett til vurdering innen 10 virkedager. Vurderingen skjer på grunnlag av henvisningen. Fristen for å iverksette behandling er satt til 65 virkedager (Helsedirektoratet, 2015).

I flere tilfeller-, i barnevernssammenheng-, kan barn og unge ha behov for psykisk helsehjelp uten at de oppfyller diagnosekriterier. I disse tilfellene vil en kommunepsykolog være essensiell for å gi riktig hjelp til rett tid. I samarbeid med psykolog vil barneverntjenestene også ha et bedre grunnlag for å skrive henvisning til BUP når det er nødvendig.

Kommunepsykolog kan videre ivareta en veilederfunksjon for de ansatte. Kommunene reduserer dermed kostnader til å leie inn ekstern veiledning, og h*n kan bidra som drøftingspartner i saker ved behov.

Primærhelsemeldingen, Meld. St. 26 (2014 -2015), vektlegger at kommunene må styrkes for å bli i stand til å oppfylle samhandlingsreformens intensjoner om koordinerte og helhetlige pasientforløp, mer forebygging og tidlig innsats, og flere helsetjenester levert i kommunene. Det er en målsetning å nå personer som i for liten grad etterspør tjenester, og å bidra med ressurser for dem med de største behovene, samt til grupper der sykdomsutvikling og sykehusinnleggelse kan forhindres gjennom forebygging, (oppfølging og rehabilitering). Folkehelsemeldingen, Meld. St. 19 (2014-2015), framhever at det forebyggende arbeidet må styrkes. Psykisk helse skal få en større plass i folkehelsearbeidet, og arbeidet med livsstilsendring og aktiv aldring skal videreutvikles (Helsedirektoratet, 2015).

Psykologtjenester kan videre knyttes opp mot helse- og omsorgsetatene i kommunene i et interkommunalt barnevernssamarbeid, og bidra til styrking av psykisk helsevern utover barneverntjenesten dersom kommunene ansetter flere psykologer. For kommunene kan lønnskostnader reduseres ved at det blir et «spleiselag» fordelt på dem som er med i det interkommunale barnevernssamarbeidet, og det vil kunne være mulig å ansette flere psykologer. Det kan bidra til muligheten for et faglig fellesskap, en bedre faglig forankring og gode muligheter for rekruttering av kompetanse. Kommunene i Nord-Troms vil med en slik forankring således kunne imøtekomme nasjonale krav om ansettelse av kommunepsykolog innen 2020.

På lederplass i psykologtidsskriftet trekkes det frem viktigheten for faglig fellesskap for å stimulere til faglig vekst og unngå at psykologer havner i individuelle vakuum (Olsen, 2011). Lønnskostnader er i snitt kroner 550.000,- for psykologer ansatt i kommuner og fylker (SSB, 2015-2016). Det bemerkes imidlertid at det kan være store lønnsforskjeller innen yrkesgruppene.

4.0 Inndeling i team

Antallet barn i kontakt med barnevernet har økt betraktelig. Økningen har vært på 77% de siste 15 årene (NOU 2016:16). Denne økningen fører til at store ressurser blir satt inn i forbindelse med barnevernsundersøkelser. Når tjenestene har få ansatte som skal jobbe i alle faser av en barnevernssak kan det føre til at hjelpetiltak ikke blir fulgt opp i tilstrekkelig grad. Dersom så skjer vil ikke tjenestene klare å jobbe godt nok forebyggende, og det er en fare for en økning i antall omsorgsovertakelser.

Barnevernets hovedoppgave er å sikre at barn og unge, som lever under forhold som kan skade deres helse og utvikling, får nødvendig hjelp og omsorg til rett tid, og å bidra til at barn og unge får trygge oppvekst-vilkår. Barnevernet er først og fremst en hjelpetjeneste, men barnevernloven åpner samtidig for alvorlig inngripende tvangstiltak. Dette stiller store krav til barnevernets arbeid og til at rettssikkerheten til barn og foreldre blir ivaretatt på en god måte. Sakene er ofte komplekse og vanskelige. Som på andre områder er det også i disse sakene risiko for at det gjøres feil. Konsekvensene for de det gjelder kan imidlertid være svært store dersom feil begås. Barnevernet får

ofte kritikk, enten for å ha grepet inn for tidlig eller på feil måte, eller fordi de kommer for sent (Barne- og likestillingsdepartementet, 2016).

Ved å organisere i team ut fra fasen i en barnevernssak, *undersøkelse, tiltak og omsorgsoppfølging* legges det til rette for at de ansatte kan være en del av et fagmiljø som er mer spisset inn mot et felt. Saksbehandlerne får et mindre spenn innenfor sitt fagområde, og dernest større kapasitet til å arbeide godt i komplekse saker.

Barneverntjenesten inndeles i team ut fra fasen i en barnevernssak; undersøkelse, tiltak og omsorgsoppfølging. De ansatte er lokalisert som i dag, med unntak av forebyggende enhet. Her må en gjøre vurderinger av mobilitet for tilgjengelighet i alle kommunene i samarbeidet.

4.1 Undersøkelsesteam

Undersøkelsesteamet blir første kontakt med barnevernet for barna og familiene deres. Teamleder er ansvarlig for forsvarlig drift i det daglige; følge opp at undersøkelser gjennomføres og er ansvarlig for saksveiledning med de ansatte, samt for å videreutvikle, evaluere og rapportere til staben innenfor sitt ansvarsområde.

Teamleder for undersøkelsesteamet skal også jobbe med saker, men er ansvarlig for at rutineene for undersøkelsesarbeidet blir fulgt. H*n har vedtaksmyndighet etter Barnevernslovens § 4-4 som omhandler Frivillige hjelpetiltak etter gjeldende lov og i noen personalmessige forhold som eksempelvis å innvilge et visst antall timer overtid etc. Teamleder lønnes som saksbehandler, men får en økonomisk kompensasjon for gruppelederfunksjonen. Denne fastsettes av arbeidsgiver og/eller er noe som besluttes i forhandlinger mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Arbeidet med akuttberedskap er underlagt undersøkelsesteamet. Her vil en også kunne finne spisskompetanse på å gjøre vurderinger på hva som er akutt og hva som kan inngå i ordinær saksbehandling. Utformingen av organisering av akuttberedskap gjøres av arbeidsgruppa som en del av prosjektet.

4.2 Tiltaksteam

Tiltaksteamet har ansvar for iverksettelse, oppfølging og evaluering av frivillige hjelpetiltak.

Teamleder for undersøkelsesteamet skal også jobbe med saker, men er ansvarlig for at rutineene for tiltaksarbeidet blir fulgt. Ansvarsområdet er å sørge for forsvarlig drift i det daglige; følge opp at tiltak iverksettes og evalueres, samt for å videreutvikle, evaluere og rapportere til staben innenfor sitt ansvarsområde. H*n har vedtaksmyndighet etter Barnevernslovens § 4-4 som omhandler Frivillige hjelpetiltak etter gjeldende lov og i noen personalmessige forhold som eksempelvis å innvilge et visst antall timer overtid etc. Teamleder lønnes som saksbehandler, men får en økonomisk kompensasjon for gruppelederfunksjonen. Denne fastsettes av arbeidsgiver og/eller er noe som besluttes i forhandlinger mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Forebyggende enhet (felles tiltaksbank for kommunene) er underlagt tiltaksteamet. Enheten inneholder egne miljøterapeut(er), hjemmekonsulent(er), familieterapeut(er), metodeveileder(e) etc. Det er naturlig at forebyggende enhet er mobil og jobber i alle kommunene som inngår i samarbeidet. Oppdrag fra forebyggende enhet utføres på bestilling fra barneverntjenesten som har

kartlagt behovene til tjenestemottakerne. Tiltakene skal evalueres i samarbeid mellom tjenestemottaker, saksbehandler (ansvarlig leder) og forebyggende enhet.

Felles forebyggende enhet kan opparbeides ved at noen saksbehandlerstillinger omdisponeres, omregning av kjøp av tjenester fra konsulenter til faste stillinger og kurs/opplæring fra Bufetat. Samt søke økonomiske midler fra Fylkesmannen.

4.3 Omsorgsteam

Omsorgsteamet har ansvaret for å følge opp barn og unge som har tiltak utenfor hjemmet. I tillegg vil rekrutteringsoppgaver av støttekontakter, besøkshjem, tilsynsførere og fosterhjem bli underlagt omsorgsteamet.

Teamleder for omsorgsteamet skal også jobbe med saker, men er ansvarlig for at rutinene for omsorgsarbeidet blir fulgt. Ansvarsområdet er å sørge for forsvarlig drift i det daglige; se til at oppfølging, tilsyn, tilbakeføringssaker og veiledning blir gitt i henhold i henhold til lovkrav. H*n er ansvarlig for saksveiledning med de ansatte, for å videreutvikle og evaluere driften, samt rapportere til staben innenfor sitt ansvarsområde. Teamleder har vedtaksmyndighet etter Barnevernslovens § 4-4 som omhandler Frivillige hjelpetiltak etter gjeldende lov og i noen personalmessige forhold som eksempelvis å innvilge et visst antall timer overtid etc. Teamleder lønnes som saksbehandler, men får en økonomisk kompensasjon for gruppelederfunksjonen. Denne fastsettes av arbeidsgiver og/eller er noe som besluttes i forhandlinger mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

4.4 Oppsummering

Utfordringer ved denne organiseringen er overføringen mellom undersøkelse til tiltak som i noen tilfeller kan bli en «flaskehals». Dette fører til at barn og unge ikke får hjelpetiltakene de har krav på i tide. Det bør tas hensyn til disse utfordringene ved utarbeidelsen av rutiner for å unngå denne *sviktsonen*.

Antall stillinger kan fordeles ut på teamene ut fra behov. Antall barn i de ulike fasene, i en barnevernssak, og de ansattes kompetanse og interessefelt innenfor områdene vil ha betydning.

Når det er snakk om moderne barnevern er fokus på å ruste opp kompetansen for å imøtekomme barn og familiene som kommer i kontakt med barnevernet. De senere år har opplæring i evidensbaserte tiltak blitt innført som kompetanseheving til dem som jobber i fagfeltet.

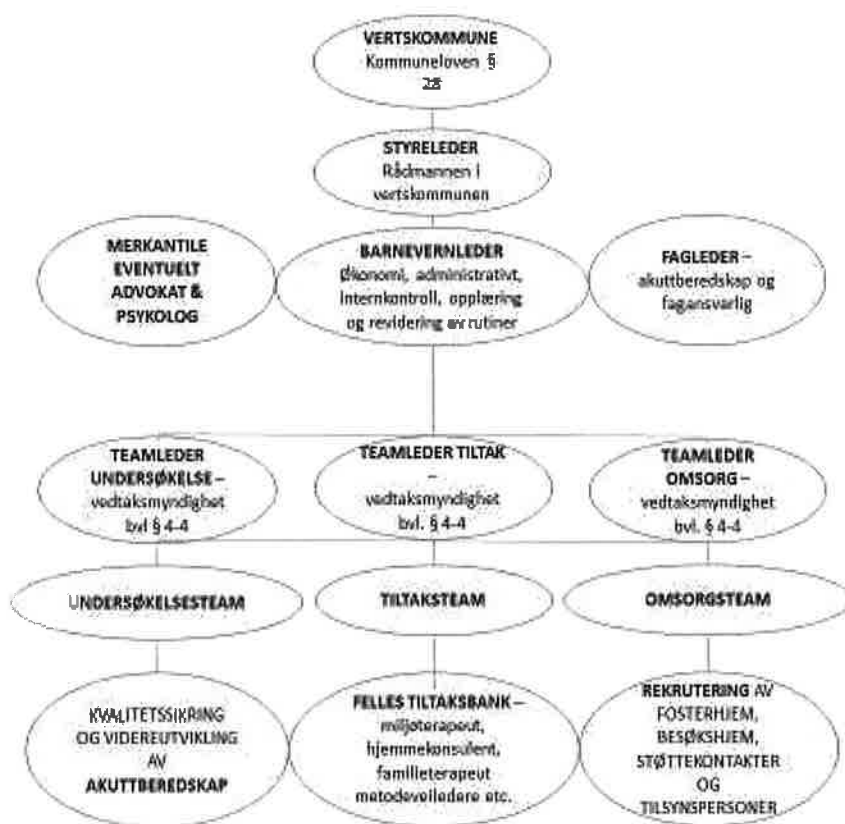
I barnevernsammenheng har det ifølge Bunkholdt & Kvaran (2015) vært en økende interesse for manual- og evidensbaserte metoder i barnevernsammenheng. De manualbaserte metodenes hensikt er at en skal ha kontroll over det som skjer, at klienten faktisk får den behandlingen h*n skal ha, og at klienten skal kunne forstå og følge med på det som skjer. At en metode er evidensbasert, betyr at metodens effektivitet har støtte i forskning eller er empirisk dokumentert. Altså at det er vitenskapelig dokumentert effekt av metoden som benyttes. Det betyr imidlertid ikke at barnevernet ikke skal benytte metoder som har et relativt lavt evidensnivå for eksempel støttekontakt og besøkshjem.

Bufdir har overordnede faglige føringer om å bygge fagutvikling på beste tilgjengelig teoretisk og forskningsbasert kunnskap, praksiserfaringer og brukernes kontekstuelle preferanser (Grunnlagsdokumenter for veiledning i Bufetat 12/2016).

Flere forskere blant annet Mørch (2012) viser til at når barnevernet skal rustes opp må én av reformkomponentene være å gjøre evidensbaserte tiltak tilgjengelige for barnevernets familier. Utfra denne tilnærmingen vil felles forebyggende enhet kunne bidra til å utvikle et kompetent, og ikke sårbart, fagmiljø for å imøtekomme kravene en står ovenfor i barnevernet jf. NOU 2016:16.

5.0 Organisasjonskart

Arbeidsgruppa er kommet frem til følgende organisasjonskart under forutsetning at en får til gode prosesser i den videre utformingen av tjenesten:



5.1 Prosjektleders innspill til diskusjon

I første utkast var fagleder satt inn i et hierarki under barnevernleder. Prosjektleder har flyttet denne funksjonen på samme linje som resten av staben. Som nevnt vil samarbeid mellom fagleder og barnevernleder være helt avgjørende for å skape et bedre og mer robust fagmiljø som dermed indirekte medvirker til bedre kvalitet på tjenestene.

Det å utvikle et kvalitativt godt barnevern krever fagutvikling. Mange kommuner har inngått interkommunalt samarbeid som et virkemiddel for å innfri kravene. I evalueringer er det fremkommet at tids- og avstandsdimensjonen var en vurdert ulempe ved interkommunalt barnevernssamarbeid (Lichtwarck & Clifford, 2010). En ser at overnevnte kan stå i motstrid til hverandre. Samarbeid alene løser ikke utfordringene, og god kommunikasjon vil være av betydning for å lykkes, samt å klare å bygge et fellesskap blant de ansatte.

Prosjektleder mener at en organisering der barnevernleder og fagleder er sidestilte kan bidra til bedre kommunikasjonsflyt mellom de ansatte, staben og styret. Det vil være vanskelig å se for seg at en barnevernleder skal ha vedtaksmyndighet og være ansvarlig for driften, uten å ta del i fagansvaret. Med utgangspunkt i innbyggertall og størrelsen på tjenesten kan eventuelt styret gjøre vurderinger om behovet for en fagleder, eller om barnevernleder kan ha også denne funksjonen i samarbeid med teamlederne. En kan regne med en effektivisering av driften på nevnte område ettersom antall ledere kuttes fra 5 til 4.

6.0 Videre fremgang

Videre fokus vil innebefatte involvering av de ansatte i barneverntjenestene og arbeidstakerorganisasjoner, samt politikerne og administrasjonen i de aktuelle kommunene. Brukerstemmen ivaretas gjennom innspill fra Landsforeningen for barnevernens barn. Hvordan vi kan involvere de ulike aktørene drøftes fortløpende i arbeidsgruppa.

Som nevnt ser en at det vil være av stor betydning for den videre prosessen å få besluttet organisasjonskartet. Dersom en finner en god løsning kan drøftingene endre fokus mot faglig innhold, utarbeidelsen av gode rutiner, og praktisk gjennomføring. Noen elementer vil kunne si seg selv utfra måten barneverntjenesten er organisert på.

Konklusjonen fra evaluering som er gjort av interkommunale barneverntjenester i Sør-Trøndelag viser til at sentrale erfaringer av interkommunale barnevern har bidratt til sterkere og mer stabile tjenester. Barneverntjenestens kompetanse og kapasitet har blitt styrket, tjenestene har blitt mindre sårbare, og det har blitt lettere å unngå inhabilitet. Forutsetningene for håndtering av krevende og komplekse saker har økt. Større tjenester har gjort det lettere å spesialisere kompetansen, muligheten for videreutdanning har blitt bedre og forutsetningen for utvikling av gode tiltak har blitt styrket. Imidlertid har alle tjenestene hatt utfordringer ved oppstart. Det har blitt brukt for kort tid til planlegging, tilrettelegging og organisering av tjenestene før oppstart. Og behovet for å samkjøre ulike kulturer, tradisjoner og rutiner har vært undervurdert (Brandtzæg, 2016:171).

Overnevnte samsvarer i stor grad med det barnevernledere i de interkommunale barneverntjenestene prosjektleder har vært i kontakt med formidler.

Prosjektleders anbefaling er at Nord-Troms kommunene bør ta høyde for forskning og erfaringer i sin prosess, og bruke tid på løsningsforslag til utfordringene andre har erfart i prosjektet. Åpenhet og tillit til egen og andres kompetanse kan være en forutsetning for å lykkes med prosjektet.

Forslaget som foreligger har vært ute vært ute på høring hos barnevernlederne, helse- og omsorgssjefene og oppvekst- og kulturlederne i de seks Nord-Troms kommunene, samt FO og Fagforbundet. Innspillene ligger som vedlegg til prosjektplanen, og er oversendt til rådmannsutvalget sammen med fremmet forslag for videre politisk behandling. Etter ønske fra Storfjord kommune er også et samarbeid ut fra kommuneloven § 27 forsøkt skissert i prosjektplanen etter gjennomført høringsrunde;

- Kommunene i Nord-Troms fortsetter med dagens organisering av barneverntjenestene, men med samarbeid innenfor enkelte områder.
- Det utarbeides en samarbeidsavtale som omhandler eksempelvis:
 - Barnevernvakt
 - Veiledning individuelt- og i forbindelse med sak
 - Kompetanseheving

- Tiltaksbank
- Tverrfaglig forum
- Tilsynsordninger

Dersom kommunene beslutter å samarbeide utfra vertskommuneprinsippet vil det være naturlig at en person er ansvarlig for å utarbeide rutiner for drift og håndtering av dokumentasjon i barnevernet. Det bør nedsettes en arbeidsgruppe sammensatt av ulike profesjoner til denne jobben. Drift er forsøkt skissert i prosjektplanen men må følgelig planlegges grundigere. I utformingen av rutiner til håndtering av dokumentasjon anbefaler prosjektleder KS veileder av 09.02.2017 som et naturlig styringsdokument.

6.1 Praktisk drift

Det er som nevnt arbeidsgiver sitt ansvar å rekruttere og ivareta ansatte som skal forvalte kommunenes tjenester. For barnevernsansatte gjenspeiles dette ansvaret blant annet i å sørge for veiledning, kompetanseheving og å sørge for sikkerheten til de ansatte. For at de som utfører denne viktige jobben rettet mot sårbare barn, unge og familiene deres er det også av betydning å ha gode arbeidsverktøy. Praktisk tilrettelegging vil og ha betydning for kvalitet i tjenesten.

6.2 Reisetid og oppmøtested

Det bør utarbeides arbeidsavtaler, av en eventuell vertskommune, som spesifiserer at de ansatte har oppmøtested som i dag. Avtalen bør stadfeste at de ansatte kan bli satt til å utføre arbeidsoppgaver på tvers av kommunegrensene ved behov.

Dersom samarbeidet skal være regulert etter kommuneloven § 27 vil ikke overnevnte være aktuelt. Da vil enhver kommune måtte sørge for at deres ansatte bidrar inn i eksempelvis felles tiltaksbank, akuttberedskap etc. og det bør utarbeides en samarbeidsavtale som omhandler dette i tillegg til andre aktuelle elementer.

Etter gjennomført spørreundersøkelse er det flere av de ansatte som har svart at de ser at økt reisebelastning kan bli en negativ konsekvens ved interkommunalt samarbeid.

I forkant er det vanskelig å si noe om reisebelastningen til den enkelte. Det en vet er at det vil kunne medføre økt reisetid i forbindelse med:

- Veiledning
- Felles fagutvikling
- Unntaksvis ved arbeid i andre kommuner
- Felles møter

Det kan antas at det vil være snakk om liten økning i reisetid for de aller fleste. Det bør legges opp til mobilitet hos ledelse, og bruk av lyd/bilde i de tilfellene det er mulig.

De ansatte som inngår i felles tiltaksbank vil måtte belage seg på en del kjøring i arbeidstiden. Imidlertid vil de få kompensasjon ved at de blir fratatt ordinære saksbehandleroppgaver som de har i dag, samt at de vil bli tilbudt kompetanseheving/videreutdanning/kursing.

Ved kjøring utover kommunegrensene vil det være naturlig å legge opp til kjøring innenfor ordinær arbeidstid i all hovedsak. Det vil være forutsigbart for de ansatte. Kommunene vil ha en bedre

oversikt over ressursbruk i forbindelse med reisevirksomhet, og en vil kunne unngå å lage egne avtaler. Ved reiser i forbindelse med kurs og videreutdanninger skal det rimeligste alternativet alltid legges til grunn. Annen reisetid utenfor normal arbeidstid må avklares på forhånd. I utformingen av eventuelle avtaler skal Arbeidsmiljølovens bestemmelser ligge til grunn. Det er arbeidsgivers ansvar å se til at vilkårene i lovverket er oppfylt.

6.3 Tjenestebiler

Barnevernansatte er avhengige av høy mobilitet i sin arbeidshverdag. De er ofte hjemme hos familier, ute for å gjennomføre barnesamtaler, i møter med samarbeidspartnere, fosterhjemsoppfølging og annet. Det er også behov for å kunne ha med tjenestemottakere i bilen. Det bør være krav til at bilene som benyttes i arbeidssammenheng ivaretar både tjenestemottakernes- og tjenesteytternes sikkerhet. I barnevernsarbeid kjører en ofte lange distanser i forbindelse med plasseringer, tilsyn under samvær og annet. Bilene må ha plass til barnestoler og kunne romme en del utstyr.

Ut fra gjennomført kartlegging av barneverntjenestene er det bare en kommune som disponerer egen bil de slipper å dele med andre. De øvrige deler enten biler med andre etater, eller bruker privat bil med kjøregodtgjørelse etter gjeldende KS-satser. Noen av kommunene har i tillegg egne avtaler der de ansatte får fast godtgjøring per år regulert av antall kilometer (heretter km) de har kjørt.

Prosjektleder anbefaler at det bør vurderes bruk av tjenestebil. Ved bruk av privat bil i arbeidssammenheng kan en problematisere flere elementer. Plass og sikkerhet er som nevnt et av elementene. Et annet er spørsmålet om gjeldende forsikringer dersom det skulle skje noe uforutsett under kjøring. Det kan også stilles spørsmål til ivaretagelse av personvernet til tjenestemottakerne når en benytter privatbil i arbeidssammenheng, samt de ansattes sikkerhet og personvern. Bruk av private biler i arbeidssammenheng bør egentlig ikke forekomme, og kun skje unntaksvis. De ansatte får da kjøregodtgjørelse etter gjeldende KS-satser.

Prosjektleder har vært innhentet tilbud, på fem stasjonsvogner og fem sedanutgaver, fra flere leasing firmaer. Tilbudet fra Bil i nord er det som er det billigste. De har også en avtale med MECA/Storslett Auto om å ta servicer/verksted der i tillegg til i Tromsø. Tilbudene presenteres nedenfor som PDF-filer.



Lokal
kalkyle_1038169_1.p



Tilbudsforslag_1038
169_1.pdf_Ford_Foc

Ingen av barneverntjenestene, i Nord-Troms, har en samlet oversikt over kostnadene ved kjøring. Prosjektleder har derfor tatt utgangspunkt i gjeldende KS-satser og satt de opp mot kostnadene ved bruk av leasede biler pr. bil pr. år. En har tatt utgangspunkt i satser etter kroner 3,50,- per km. og har trukket fra 1 krone med tanke på kostnader til drivstoff og andre forbruksvarer.

I regnestykkene er det ikke tatt høyde for passasjertillegg, kosttillegg etc. siden disse vil være de samme uavhengig av om en bruker tjenestebil eller privat bil. Det er heller ikke lagt inn særavtaler

de ulike kommunene har selv om disse også må iberegnes som besparelse for kommunene ved bruk av leasede biler.

Ved bruk av privat bil:

Antall kilometer per bil.	150.000,-
Kjøregodtgjørelse etter KS-satser (3, 50 kroner – 1 krone)	x 2,50,-
Sum	= 375.000,-
Kostnader for bensin/bilrekvisita	+ 150.000,-
Samlet sum	= 525.000,-

Ved bruk av leaset bil (utfra tilbud gitt av Bilinord på 10 biler):

Antall kilometer per bil	150.000,-
Terminbeløp kr. 3685,- x 4	+ 14.740,-
Termingebyr kr. 106,- x 4	+ 424,-
Sum	= 165.164,-
Kostnader for bensin/bilrekvisita	+ 150.000,-
Samlet sum	= 315.164,-

I tillegg vil det tilkomme kommunene et engangsbetrag på kroner 5615,- ved inngåelse av leasingavtale:

Etableringsgebyr	3685,-
Tinglysningsgebyr	+ 1625,-
Sum	= 5615,-

Som nevnt har ingen av barneverntjenestene total oversikt over antall kilometer som kjøres per år. Imidlertid synliggjør regnestykket ovenfor at det vil kunne være snakk om store besparelser knyttet til kjøring ved å inngå en leasingavtale av denne karakteren. Bil i nord påpeker i sitt tilbud at grunnen til de lave kostnadene er antall biler. Alene vil ingen av kommunene ha behov for et så stort antall biler, men dersom en ser barneverntjenesten under ett vil 10 biler ikke være mye. Kostnadene knyttet til bilbruk vil fordeles på kommunene utfra fordelingsnøkkelen som benyttes ved andre interkommunale samarbeid.

6.4 E-arkiv og mobilt barnevern

Som nevnt tidligere vil felles E-arkiv være en klar fordel for at de ansatte skal kunne arbeide i saker på tvers av kommunegrensene etter vertskommunemodellen. Saksbehandlerne må kunne ha mulighet til å kunne saksbehandle i saker i andre kommuner for å avhjelpe ved for eksempel inhabilitet, sykefravær etc.

Ved samarbeid om akuttberedskap vil den som har barnevernvakt ha tilgang til nødvendige saksopplysninger. Barnevernvakta kan skrive inn notater og eventuelle vedtak på aktuelle barn hvis de har tilgang til samme arkiv.

Dersom en ser for seg samarbeid om deler av tjenestene (organisert etter kommuneloven § 27) vil en måtte gå i dialog med fylkesmannen i forhold til taushetsplikt og annet for å eventuelt kunne få tilgang til saker på tvers av kommunegrensene.

For å øke arbeidskapasiteten og effektivisere dagens måte å jobbe på har barneverntjenestene et samlet ønske om mobilt barnevern. Mobilt barnevern vil ikke være nødvendig for å kunne inngå i interkommunalt barnevernsamarbeid, men vil kunne øke effektiviteten hos de ansatte betraktelig. Saksbehandlere kan skrive inn referat direkte på et kodet nettbrett i forbindelse med for eksempel hjemmebesøk. Omlegging til mobilt barnevern vil således også kunne ivareta rettsikkerheten til tjenesteyterne bedre. En sikrer at håndskrevne notater ikke kan gjøres tilgjengelig for andre, eller at saksbehandlere ikke får kapasitet til å journalføre tilstrekkelig i etterkant. Tjenesteyterne kan få innsyn i det som skrives umiddelbart og komme med eventuelle innspill.

Prosjektleder har vært i kontakt med leder for IKT Nord-Troms Tom Eirik Jensen. Det er oversendt kostnadsoverslag på moduler til saksbehandlerprogrammet «Familia», mobilt barnevern og opplæring til VISMA som leverer tjenestene. I følge Jensen vil en eventuell implementering av funksjonene gjøres av de IKT ansattes fellesorganisasjon i Nord-Troms, og ikke by på praktiske utfordringer. Jensen sier funksjonen ligger inne per i dag, men de ansatte har ikke fått tilgangene til å kunne logge seg på de andres arkiver.

Lyngen har som kjent meldt seg ut av gjeldende samarbeidsavtale for IKT-samarbeid i Nord-Troms. I følge Jensen vil det ikke by problemer i forhold til en eventuell omlegging siden alle kommunene bruker saksbehandlerprogrammet «Familia». Det vil imidlertid ha betydning for øvrige datasystemer kommunene benytter seg av. Det vil for eksempel ikke være mulig for ansatte i andre kommuner å booke møterom i Lyngen, legge inn dokumenter i ephorte etc. Kostnadene for Lyngen ved omlegging til felles e-arkiv for barneverntjenesten må avklares mellom kommunene før en eventuell implementering dersom det blir aktuelt.

Tom Eirik Jensen har innhentet pristilbud på mobilt barnevern for Nord-Troms. Nedenfor presenteres tilbudet fra VISMA. Det har ikke vært mulig å innhente for Lyngen siden de ikke deltar inn i IKT-samarbeidet, men ut fra befolkningstall kan en ta utgangspunkt i gjeldende priser for de andre kommunene.

Tilbud Mobilt Barnevern til kommunene Nordreisa (med Kvænanen), Skjervøy, Kåfjord og Storfjord.

Mobilt Barnevern (kr. 6 pr innb., minimum 5 000) 20% rabatt på Bruksrett innrømmet. Std fastpris tjenestepakke er kr. 80 000,-

MBV	Årlig Bruksrett	Etablering (Engangs)	Tjenester (Engang)
Nordreisa/Kvænanen 6 127 innb	29 410	0	50 000
Skjervøy	24 000	0	50 000
Kåfjord	24 000	0	50 000
Storfjord	24 000	0	50 000

(Alle summer er eks mva)

Fastpris tjenester inkluderer oppsett, installasjon og opplæring. Evt MDM løsning med lisenser kommer utenom.

Kostnadene knyttet til mobilt barnevern vil fordeles på kommunene utfra fordelingsnøkkelen som benyttes ved andre interkommunale samarbeid. Leder for IKT Nord-Troms sine tilbakemeldinger er at en bør legge forslaget frem for kommunene, og få ja eller nei. Når kommunene har bestemt seg får IKT beskjed og setter i gang hvis det er aktuelt. Fra oppstart må det påberegnes en måned for installasjon. Opplæring i bruk tar barneverntjenesten selv.

Omlegging til felles e-arkiv vil bare være aktuelt ved et vertskommunesamarbeid, og kan innhentes dersom det blir aktuelt. Per i dag har som nevnt samarbeidskommunene i IKT-samarbeidet mulighet til å kunne logge seg på «Familia» hvis de får tilgang, og vil ikke medføre ekstra kostnader for kommunene. Nødvendige tilganger kan ordnes internt. Unntaket vil være Lyngen.

6.5 Tilgang til praktiske løsninger på tvers av kommunegrensene

Alle kommunene som inngår i et interkommunalt samarbeid om barnevern vil være ansvarlige for å stille lokaler til bruk på tvers av kommunegrensene ved behov. Da spesielt med tanke på egnede barnesamtalerom, møterom og kontorplasser. De vil også være ansvarlige for at lokaleleene er utformet på en sånn måte at sikkerheten til de ansatte er ivaretatt med eventuelle alarmer, fluktmuligheter og annet på samme måte som i dag.

Det samme gjelder mulighetene til å kunne nyttiggjøre seg av lyd/bilde. Slik prosjektleder forstår det vil ikke tilgangen til gode IKT-løsninger by på store utfordringer. Alle samarbeidskommunene har opplyst og ha god tilgang til dette, og tjenestene benytter systemene i stor grad allerede i dag. Dette vil gjøre seg gjeldende uavhengig av hvilken samarbeidsform en eventuelt velger.

Overnevnte vil ikke slik prosjektleder ser det påføre kommunene ytterligere utfordringer og kostnader utover de kravene som gjelder per i dag. Unntaket er for en eventuell vertskommune hvis en velger det som alternativ.

En eventuell vertskommune må kunne stille lokaler til en stab og et tiltaksteam. Felles tiltaksbank i tiltaksteamet vil som nevnt være mobilt i stor grad. Teamet vil likevel ha behov for å benytte seg av barnesamtalerom, møterom og kontorplasser. Kostnadene knyttet til praktiske løsninger vil fordeles på kommunene utfra fordelingsnøkkelen som benyttes ved andre interkommunale samarbeid.

6.6 Tverrfaglig samarbeid

En av utfordringene ved interkommunalt barnevern som er pekt på av tidligere evalueringer er at geografisk avstand kan bidra til at tjenesten blir mindre tilgjengelig for innbyggerne og samarbeidspartnere (Brandtzæg, 2006 i Andrews, Gustavsén & Lindeløv, 2015). Overnevnte har også vært en bekymring som fremkommer i vår gjennomførte spørreundersøkelse.

Andrews, Gustavsén & Lindeløv (2015) fant at seks av ti barnevernledere mente at tjenesten var like tilgjengelig for alle kommunene inn i et samarbeid, og åtte av ti ga uttrykk for at det tverrfaglige samarbeidet fungerte godt. Forskjellene fremkom tydeligere i rådmennene sine svar. Der syv av ti rådmenn fra vertskommuner ga uttrykk for tilstrekkelig tilgjengelighet, mens fem av ti i samarbeidskommuner ga uttrykk for det samme. Imidlertid påpekes det at om barnevernet i så liten grad er med i tverrfaglige team i kommunene som rådmenn i samarbeidskommuner ga uttrykk for, kan det handle om at tjenestene er organisert slik at de ikke i tilstrekkelig grad ivaretar helhet, det vil si at tjenestene i for stor utrekning er fragmentert og er således en utfordring for barnevernlederne.

I forslaget til utforming av tjenesten har Nord-Troms slik prosjektleder ser det gode forutsetninger for å ivareta et godt samarbeid med tjenestemottakere og andre samarbeidspartnere ved at alle kommuner skal være bemannet til enhver tid. Det er videre påpekt tidligere at det legges opp til mobilitet hos ledelsen ved et vertskommunesamarbeid. Dette omhandler følgelig også deltakelse i tverrfaglige fora, og synlighet i alle kommuner uavhengig av vertskommune. Prosjektleder anbefaler at det brukes tid på å drøfte og utarbeide rutiner som omhandler hvordan tjenesten skal arbeide tverrfaglig ved et samarbeid etter kommuneloven § 28. Ved et samarbeid etter kommuneloven § 27 vil ikke overnevnte være av betydning å drøfte videre siden barneverntjenestene vil være organisert og styrt som i dag.

7.0 Akuttberedskap

Barn og unge har krav på bistand i akutte krisesituasjoner når de har behov for øyeblikkelig hjelp fra barnevernet. Siden 2009 har vi hatt Alarmtelefon for barn og unge for å styrke akuttberedskapen i barnevern (se www.116111.no for utfyllende informasjon).

Barnevernloven inneholder ingen egne bestemmelser som regulerer ordninger med barnevernvakt, og det er barnevernlovens alminnelige regler som må legges til grunn for barnevernvaktens virksomhet (KS, 2015-2016).

I gjeldende barnevernlov regulerer 6 ulike hjemler inngrep i akutte situasjoner; Bvl. §§ 4-6 første ledd (midlertidig plassering utenfor hjemmet i akutte faresituasjoner), 4-6 andre ledd (foreløpig flytteforbud), 4-9 jf. 4-8 annet ledd annet setning (midlertidig plassering utenfor hjemmet av nyfødt barn som enda ikke har flyttet hjem til foreldrene), 4-25 annet ledd jf. 4-24 (midlertidig plassering i institusjon for barn med alvorlige atferdsvansker) og 4-29 fjerde ledd (midlertidig vedtak om plassering i institusjon hvor det er fare for at barnet kan bli utnyttet til menneskehandel).

Felles for alle akuttvedtakene er at barnet befinner seg i en faresituasjon som krever at tiltak må iverksettes særlig raskt for at barnet skal bli beskyttet, og da raskere enn normal saksbehandling gir adgang til.

Det er særlig Bvl. § 4-6 første ledd som utløser en plikt til å iverksette tiltak dersom et barn er uten omsorg. Barnet kan bare sies å være uten omsorg når ingen tar seg av det. Dersom barnet blir forsvarlig ivaretatt av andre enn foreldrene kommer loven normalt ikke til anvendelse.

Etter gjeldende barnevernlov kan barneverntjenesten og påtalemyndighetene treffe akuttvedtak. Imidlertid fremmes det forslag i NOU 2016:16 om å frata påtalemyndigheten anledningen til å treffe akutte vedtak, unntatt ved fare for utnyttelse til menneskehandel. Andre enn disse skal kun kunne fattes av barnevernstjenesten leder eller dennes stedfortreder.

Videre er det forslag i NOU 2016:16 om erstatte ordet «akutt» med «haste» i denne sammenhengen. Med bakgrunn i at den nye barnevernloven ikke er vedtatt per i dag benyttes den gamle terminologien inntil annen foreligger.

Ny barnevernlov vil føre til et styrket krav til akuttberedskap i barneverntjenestene i tillegg til en rekke andre krav. I akutte situasjoner vil det være snakk om tilgjengelig beredskap med kompetanse til å gjøre akuttvurderinger i forbindelse med henvendelser. I st.prp.nr. 1 (2004-2005) – Barne- og familiedepartementet som omhandlet de regionale føringene for utvikling av barnevernet var et av elementene som ble løftet å redusere andelen akuttplasseringer. Bruken av akuttvedtak, og vurderinger i sakene, har vært gjenstand for stadige drøftinger i barneverntjenestene. Det er

komplekse beslutninger som skal tas. Beslutningene kan få store konsekvenser for barn og familiene deres. Og noe av kritikken fra nasjonalt hold har vært at akuttvedtak benyttes i for stor grad.

En ser at blant annet akuttberedskap i henhold til nye lovkrav vil kunne synes vanskelig å innfri. Spesielt i små kommuner med få ansatte i barneverntjenestene.

I 2008 var det 58 % av kommunene på landsbasis som ikke hadde organisert beredskap etter barneverntjenesten kontortid. I følge SSB i 2013 inngikk flere kommuner interkommunale barnevernssamarbeid. Det totale bildet på akuttområdet hadde likevel ikke endret seg vesentlig siden 2008 (Bufdir, 2014). I utredningsprosjektet for interkommunalt barnevernssamarbeid i Nord-Troms har vaktberedskap vært drøftet flere ganger i arbeidsgruppa.

Forutsetningen for å kunne gjennomføre presentert(e) løsningsforslag er at avtalen er lovlig innenfor arbeidsmiljølovens bestemmelser. Forslag til avtale blir oversendt FO og Fagforbundet for gjennomgang.

Etter drøftinger har det blitt fremmet et forslag til akuttberedskap i Nord-Troms kommunene som kan gjøre at en ikke trenger å tenke annen omorganisering av tjenestene til eksempelvis turnusjobbing.

7.1 Kjøp av akuttberedskap fra andre

Barnevernlederne har formidlet at de primært vil kjøpe tjenester fra andre. Barnevernleder i Kåfjord har ikke deltatt i drøftingene. Barnevernvakt i Alta og Tromsø ble nevnt i den sammenhengen på grunn av de geografiske avstandene i regionen. Det er ca. en utrykningstid på 5 timer fra Tromsø til Kvænangen som ligger lengst mot nord av samarbeidskommunene.

Prosjektleder tok kontakt med barneverntjenesten i Alta for å innhente informasjon om hvordan deres vaktordning er organisert, og eventuelt innhente kostnadsoverslag for kjøp av tjenester hvis det var mulig. Tilbakemeldingen fra enhetsleder for barnevern var at de ikke har barnevernvakt. Akuttberedskapen der er organisert ved at enhetsleder er tilgjengelig på telefon fra blant annet politiet, og utkaller saksbehandlere ved behov. Det er ikke mulig å kjøpe barnevernvakt-tjenester fra Alta.

Prosjektleder tok kontakt med leder for barnevernvakta i Tromsø for å innhente informasjon om hvordan deres vaktordning er organisert, og eventuelt innhente kostnadsoverslag for kjøp av tjenester hvis det var mulig. Tilbakemeldingen fra leder for barnevernvakta var at de ikke kan tilby denne tjenesten i dag. De har ikke saksbehandlerprogram eksempelvis «Vaktdata» som gjør det mulig å tilby tjenester til andre kommuner. Leder for barnevernvakt formidler at hun ikke mener det er forsvarlig med en utrykningstid på 5 timer. Videre opplyses det om at de ikke har annen beredskap enn at barnevernleder blir kontaktet utenom ordinær kontortid. Barnevernleder utkaller saksbehandlere ved behov.

Ut fra overnevnte kontakt vil det ikke være mulig å kjøpe akuttberedskap tjenester fra andre.

7.2 Akuttberedskap organisert etter vertskommunesamarbeid

Per i dag er det ansatt 5 barnevernledere fordelt på de 6 kommunene. Dersom en ser for seg et interkommunalt barnevernssamarbeid vil det være naturlig å utlyse barnevernlederstilling for denne

eksternt. Dersom en tenker faginndelinger vil det være behov for fagledere på de ulike områdene. Fagledere bør ha delegert hel- eller begrenset beslutningsmyndighet.

Barneverntjenesten har et felles telefonnummer til barnevernvakta. Telefon-nummeret gis ut til publikum, legges ut på kommunenes hjemmesider og gis til alarmtelefonen for barn og unge.

10 personer inngår i en bakvaksordning som rullerer fra uke til uke. Personen som har bakvakt er tilgjengelig på oppgitt telefon-nummer utenom ordinær kontortid. Bakvakten har en økonomisk godtgjøring på kroner 10.000,- per uke. Det må tas høyde for ytterligere kompensasjon ved høytider og ferier ved forhandling av en avtale. Summen må foreligge før en eventuell avtale inngås.

Bakvakten har vedtaksmyndighet, og har ansvar for i henhold til (KS, 2015-2016):

- Samarbeidskommunenes operative tjeneste hva angår krise og akutt arbeid etter barnevernloven, det vil si i situasjoner som krever umiddelbar bistand fra barnevernet
- Svar på telefoniske henvendelser til barneverntjenesten
- Råd og veiledning til lokale instanser når det oppstår behov for å iverksette tiltak for å ivareta barn i en akutt situasjon
- Oppfølging av barn og unge som er pågrepet av politiet
- Vitneførsel etter oppdrag som bringe inn for rettslig behandling
- Beredskap for den nasjonale alarmtelefonen for barn og unge 116 111

Dersom det er nødvendig å utkalle saksbehandlere i de aktuelle kommunene er det bakvaktens ansvar. Bakvakten står ansvarlig for vedtaksmyndighet ved eventuelle akuttvedtak. Utkalte saksbehandlere vil få 100% overtidsbetaling ved utrykning. Samt utbetaling etter gjeldende regler ved overtid i høytider o.a. Bakvakt har samme avtale om overtidsbetaling, og avspasering ved en eventuell utrykning.

Det opprettes en liste over saksbehandlere som vil jobbe akutt i alle samarbeidskommunene. Av 12 forespurte har 7 per i dag sagt at de kan stå på en ringeliste. Saksbehandlere som inngår i beredskapsordningen godtgjøres med en årlig sum på kroner 5000,- uavhengig om de må rykke ut eller ikke. Det er bakvaktens ansvar å gjøre vurderinger om hvilke saksbehandlere som rykker ut. Det bestemmes ut fra geografisk avstand og annet, samt at oppdrag rulleres på dem på ringelista.

Det vil være vanskelig å beregne kostnader knyttet til overtidsbetaling for saksbehandlere siden antall utrykninger ikke lar seg predikere. Imidlertid vil en bedre faglig forankret siling i førstekontakten med tjenestene kunne bidra til færre akuttutrykninger. Og følgelig også være kostnadsbesparende. Det viktigste argumentet vil likevel ikke være knyttet opp til økonomi. Det må foretas en forholdsmessighetsvurdering, hvor bruk av andre og mindre inngripende tiltak skal vurderes. Videre må tiltaket i den konkrete situasjonen vurderes å være til barnets beste, jf. Barnekonvensjonen artikkel 3, Grunnloven § 104 andre ledd og Barnevernloven § 4-1.

I forslag til ny barnevernslov løftes barn til å være rettighetshavere (NOU 206:16). Som en følge av denne endringen vil kommunene bli ansvarliggjort for utøving av barnevernstjenester i større grad. At kommunene har en robust og velfungerende akuttberedskap kan i den sammenhengen være av stor betydning.

Uten en beregning av overtidsbetaling ved utrykning, og økonomisk kompensasjon ved høytider og ferier, vil kostnadene for akuttberedskapen være kroner 555.000,- som fordeles på de seks kommunene.

Kostnader for akuttberedskap:

Bakvakt	10.000,- x 52 uker	Sum: 520.000,-
Godtgjøring saksbehandlere	5000,- x 7 (antall på ringeliste)	Sum: 35.000,-
		Sum: 555.000,-

Beregning av overtidsbetaling ved utrykning, avspasering og økonomisk kompensasjon ved høytider og ferier er ikke iberegnet. Disse kostnadene vil likevel kunne beregnes til å ligge på omtrent samme sum som i dag for kommunene.

Ved et vertskommunesamarbeid vil det være mulig for dem som inngår i vaktordningen å gå inn på saksbehandlerprogrammet «Familia» (som benyttes av alle samarbeidskommunene) og skrive notater, innhente nødvendige dokumenter og fatte akuttvedtak etc.

7.3 Akuttberedskap organisert ved samarbeid regulert av samarbeidsavtale – forslaget er presentert av barnevernlederne i Kvæningen/Nordreisa, Skjervøy, Storfjord og Lyngen 07.06.2017:

Det skal være 2 stykker som har barnevernvakt hver uke, utenom ordinær kontortid, der en er stedfortreder for barnevernleder med vedtaksmyndighet. Personene er da fritatt sine ordinære arbeidsoppgaver, og jobber kun med barnevernvakt.

Stedfortreder er ansvarlig for å gjøre vurderinger om situasjonen er av en karakter som krever utrykning. Hvis man må rykke ut skal alltid to dra sammen.

En ser for seg at 20 personer skal inngå i ordningen, og det skal rulleres på disse gjennom hele året.

Fordeler ved skissert løsning:

- En risikerer ikke at noen på ringelista ikke kan stille ved akutte situasjoner

Ulemper ved skissert løsning:

- Dersom samarbeidet ikke er formalisert gjennom en vertskommune vil ikke saksbehandlere ha tilgang til å kunne saksbehandle for andre kommuner i saksbehandlerprogrammet «Familia» av hensyn til taushetsplikt.
- Det er mulig å benytte et eget saksbehandlingsprogram som kalles «Vaktdata». Da må samarbeidskommunene gå til innkjøp av programmet. I følge KS (2015-2016) benyttes dette av barnevernvakta i Trondheim og Bergen. Det er mulig å produsere rapporter og enkeltvedtak på en sikker måte i programmet, og oversende dem til hjemkommune og Fylkesnemnda for barnevern og sosiale saker.

Prosjektleder har ikke innhentet kostnadsoverslag på å ta i bruk «Vaktdata» på grunn av at forslaget nylig ble fremmet. Det er av samme grunn ikke gjort beregninger av overtidsbetalinger, hva det eventuelt har å si for ordinær bemanningssituasjon og annet. Innhenting skjer fortløpende dersom det er aktuelt for samarbeidskommunene.

8.0 Personalmessige konsekvenser vertskommunesamarbeid

Prosjektleder har tatt utgangspunkt i prosjektrapporten som er utarbeidet for Vesterålen interkommunale barnevern. Det må tas høyde noen lokale tilpassinger, blant annet med tanke på at det ikke er aktuelt med total samlokalisering i Nord-Troms.

Det vil være beskjedne personalmessige konsekvenser ved skissert samarbeid. De største endringene vil være:

- Forhold til ledelse (flere ansatte under leder, større fysisk avstand til leder).
- Omplussing av ledere. Barnevernlederstillingen anbefales utlyst eksternt.
- Mindre endringer på lønningsvilkår. Sikringsregelen i HTA legges til grunn slik at ingen kommer ut med dårligere lønn enn i dag.
- Endret reisemønster. Dersom lyd/bilde tas i bruk i større grad enn i dag, kan det faktisk medføre redusert reisetid. Det antas likevel en økning i reisetid i en innkjøringsfase. Den enkelte ansatte/leder må selv vurdere når det er hensiktsmessig å bruke videokonferanseutstyr.
- Større grad av spesialisering på innsatsområder (undersøkelse/tiltak).
- Mindre kompetansetiltak for å tilpasse seg ny organisering og arbeidsfordeling.

8.1 Oppmøte sted, lønn og kjøreordninger

Som nevnt vil de fleste ha oppmøtested som i dag. Etter anbefalinger fra (KS i Isaksen, 2010) foreslås det at det utarbeides arbeidsavtaler hvor det stadfestes at alle ansatte har hele regionen som arbeidssted, med nærmere spesifisering (på adresse) hvor de ulike arbeidsstedene kan være. Alle ansatte må tegne ny arbeidsavtale ved overdragelse til valgt vertskommune. Argumentet for en relativt vid definisjon av arbeidssted er arbeidsgivers mulighet til å kunne nytte de ansatte på ulike steder til ulike tider, ut fra den enkeltes kompetanse og arbeidsgivers behov. Samtidig vil det være økonomisk gunstig for arbeidsgiver at man ikke snevrer inn på begrepet arbeidssted, da det vil kunne utløse relativt store kostnader på kjøregodtgjørelse. Arbeidsgiver følger derfor prinsippet om at det er den ansattes plikt å komme seg på jobb, uansett hvor jobben måtte være. En forutsetning for å kunne gjøre en slik endring i arbeidsavtalen er at de ansatte kan velge å reservere seg mot å la seg overdra til annen virksomhet.

Det bemerkes at videre forhandlinger/drøftinger etter at trinn 1 er gjennomført, må avgjøre om arbeidsgiver skal gå inn på overgangsordninger som kompenserer for økt kjøretid for å komme seg til/fra jobb. Mulige kompensasjonsordninger som vil være grunnlag for videre drøftinger kan være:

- Hel eller delvis kjøring i arbeidstiden for en nærmere bestemt periode.
- Kilometergodtgjørelse etter en avtalt sats.
- Et avtalt månedlig beløp for en nærmere bestemt periode.
- En avtalt engangsutbetaling.

Det har som nevnt innledningsvis vært vanskelig å få et god nok kartlegging av driftskostnader for barnevern i alle kommunene blant annet på grunn av arbeidsgruppas sammensetning. Utgangspunktet for lønnskostnader presenteres derfor ut fra tabell for gjennomsnittslønn funnet på SSB (2017) utdanning.no. Denne tar ikke hensyn til ansenitet.

Yrke	Sektor	Gjennomsnittslønn
Leder av omsorgstjenester for barn (heltid)	Kommunal	Kroner 590.400,-
Rådgivere innen sosiale fagfelt (heltid)	Kommunal	Kroner 466.800,-

Noen av kommunene har en rekke særordninger. Eksempelvis er det lagt til at ansatte lønnes med 8 år ansenitet ved oppstart selv om de ikke har opparbeidet seg det, kompensasjon for tilgjengelighet ved ekstra fridager etc.

Ved et samarbeid organisert etter vertskommunemodell bør lønnsnivået harmoniseres gjennom lokale lønnsforhandlinger, eventuell særskilte forhandlinger.

9.0 Interkommunalt barnevernsamarbeid etter kommuneloven § 27

Dersom samarbeidet skal være utfra en samarbeidsavtale vil barneverntjenestene være organisert som i dag, men samarbeider om aktuelle områder. Barnevernleder er ansvarlig for driften av tjenesten på vegne av kommunen som i dag.

Forslag fra barnevernlederne som deltok på arbeidsgruppemøtet 07.06.17 er at kommunesamarbeid etter kommuneloven § 27 utredes ytterligere. De formidler at de vil drøfte et eventuelt samarbeid ytterligere og at det er for tidlig i prosessen å beslutte noe.

I forhold til felles tiltaksbank er forslaget fra barnevernlederne at alle kommunene går inn med en felles sum til å opparbeide- og videreutvikle tiltakene. En ser for seg at det skal være en ekstern koordinator/fagutvikler som skal være ansvarlig for jobben. Finansieringen skal skje ved at hver kommune avser en saksbehandler som inngår i tiltaksbanken. Midler søkes fra fylkesmannen og det vil være behov for å ansette noen årsverk i oppstart.

Barnevernleder i Nordreisa formidler at flertallet av de ansatte er imot et vertskommunesamarbeid. De ønsker å iverksette samarbeid ut fra en samarbeidsavtale som omhandler felles tiltaksbank, barnevernvakt og fagutvikling. Barnevernleder formidler at motivasjon for samarbeidsplattform har endret seg for flertallet av de ansatte siden oppstart av prosjektet. Hun formidler at det kan være utfordrende ved at det ikke er en overordnet leder ved denne type samarbeid.

Barnevernleder på Skjervøy formidler at flertallet av de ansatte vil samarbeide om felles tiltaksbank og kompetanseheving. De ønsker å iverksette et samarbeid av denne karakteren raskt. Barnevernleder formidler at hun ser bakhjulet med at et slikt samarbeid kan bli lite forpliktende, og at ingen styrer det. Risikoen er at kommunene trekker seg fra avtalen dersom noe de ikke ønsker blir foreslått av andre i samarbeidet.

Barnevernleder i Storfjord formidler at kommunene må drive opplæring uavhengig av hvordan det skal finansieres. En er nødt til å ha to som kan samme tiltak i felles tiltaksbank for å redusere sårbarheten ved for eksempel sykdom. Hun formidler at en er nødt til å opprettholde konsulentvirksomhet uansett i barneverntjenestene på grunn av sakenes karakter. Videre at de har erfart at det er utfordrende med avstander og vil derfor ikke sende ansatte over kommunegrensene.

Barnevernleder i Lyngen formidler at det virker utfordrende med en stor tjeneste, men at det må være mulig å få til et samarbeid uansett.

Prosjektleder ser det utfordrende å komme med et godt forslag til finansiering ved et samarbeid av denne karakteren. Slik det kan se ut vil det bety at en i utformingen av en eventuell samarbeidsavtale etter kommuneloven § 27 må beregnes kostnader fortløpende. Ut fra hva det er aktuelt å samarbeide om.

Barnevernfeltet er et stort og komplekst fagfelt. Slik prosjektleder vurderer det vil det være svært utfordrende om ikke umulig å utrede alle måter en kan løse de kommunale kravene i utførelsen av tjenesten. Derfor vil det være hensiktsmessig at kommunene bestemmer seg for hvilke samarbeidsformer som eventuelt er mulig å få til rent praktisk i forkant av en eventuell videre utredning.

10.0 Barnevernlederne i Nord-Troms sitt forslag

Med bakgrunn i at utredningsarbeidet av et samarbeid etter kommuneloven § 27 kom sent i gang i prosjektperioden, og at prosjektleder fikk innspill om at ikke alle følte at deres syn hadde kommet godt nok frem, ble forslag til samarbeid delegerte til barnevernlederne. Nedenfor presenteres forslaget prosjektleder fikk oversendt fra arbeidsgruppa 28.08.2017:

Forslag til innhold og form i samarbeid om barneverntjenester etter kml § 27

Referat barnevernledermøte 14.08.17

Tilstede: Sandra Larsen (Kåfjord), Mette Ø. Bless (Skjervøy), Lisa Løkkemo (Nordreisa, Kvæningen), Ann-Britt Holmen (Storfjord) og Tone Mortensen (Lyngen)

Sak 1. Akuttberedskap – kommentarer til beskrivelse i prosjektplanen

Opprinnelig forslag om at det skulle være en på vakt, fravikes, og vi ønsker å begrunne nærmere hvorfor vi har kommet frem til at det må være to på vakt samtidig;

- *Sikre rettssikkerheten for klienter og tjenester*
- *Kunne ha en å drøfte saken med, mer faglig forsvarlig*
- *Trygger og sikrer personale at det er to ved utrykning, slik vi praktiserer på dagtid*
- *Store geografiske områder som skal dekkes opp (oppsatt turnus må ta hensyn til geografi)*
- *Forhindre belastninger, utbrenthet og turnover i tjenestene – ved at man ikke blir satt inn et ansvar man ikke opplever å mestre, for eksempel nyansatte*
- *Det er ikke alle som pr. i dag blir tildelt akutt-/stedfortredermyndighet, man skal være vurdert personlig egnet. Denne ordningen innebærer at 10 blir tildelt akuttmyndighet, og vil være mer praktisk gjennomførbar.*

Opprinnelig forslag med en på jobb og en eksisterende ringeliste, blir for sårbart. Det vil kunne ta tid å få nr. 2 på plass i og med at det vil være mulighet for å takke nei dersom en blir kontaktet. Videre vil det ikke føre til en reell forbedring av fordeling av byrden, da saksbehandlere vil ha anledning til å si nei til utrykning men samtidig motta kompensasjon. En slik ordning som – slik som i dag – appellerer til den enkeltes ansvarsfølelse vil kunne oppleves urettferdig.

Akuttberedskap organiseres og ledes av koordinator for ressursgruppe, ved samarbeid etter kml § 27.

Sak 2. Samarbeid etter kommuneloven §27.

Innledning

I arbeidsgruppemøte den 26/7-17 fikk barnevernlederne i oppdrag av prosjektleder selv å drøfte og utdype nærmere innhold i og begrunnelser for en eventuell samarbeidsavtale etter Kommuneloven (kml) § 27, som deretter vedlegges prosjektplanen som utarbeides ihht. mandatet for prosjektet.

De fleste barnevernlederne – om ikke alle - mener at et samarbeid etter kml § 27 er å foretrekke i første fase av et interkommunalt samarbeid, dette i likhet med de fleste saksbehandlere. Samarbeid etter § 27 ivaretar i større grad det mange ansatte har pekt på som viktig; å ikke bli ufrivillig omplassert i annen kommune, ikke bli belastet med unødige omstillinger, ikke bruke for mye tid og ressurser på kjøring, ivareta/opprettholde det tverrfaglige samarbeidet i egen kommune, samtidig råder en anerkjennelse av at det er behov for faglig interkommunalt samarbeid på enkelte områder.

Våre hovedbegrunnelser for et avgrenset samarbeid er at det minsker risikoen for redusert tilgjengelighet og tilstedeværelse i egen kommune, ved at ansatte ikke blir omplassert eller i for stor grad må utføre oppgaver i andre kommuner, for eksempel dersom andre har høyt sykefravær. Det vurderes at i flere saksfaser, som i arbeidet med meldinger, undersøkelser, lettere tiltaksarbeid og oppfølging av egne fosterbarn - kan den enkelte kommune greit og mest effektivt håndtere dette selv, og der egen styringsrett av tjenesten er ivarett.

Videre mener vi det er viktig å få formidlet at enkelte kommuner i samarbeidet en tid har vært i en belastet og sårbar situasjon preget av mange omstillinger, og det vurderes at det i tillegg nå å pålegge de ansatte så omfattende endringer som et samarbeid etter kml § 28 vil medføre, ikke vil være heldig av personhensyn. Spesielt er det pekt på konkrete forhold som skaper mye usikkerhet og som mange ansatte ikke oppfatter tilstrekkelig avklart, som kontorfasiliteter og oppmøtested.

En målsetning bak et interkommunalt samarbeid er å lette rekrutteringen av fagpersoner til tjenesten(e). Det vurderes at denne utfordringen ikke uten videre løses ved å bli en større tjeneste (§28) over et så stort geografisk område, såfremt man fremdeles skal ha samme antall ansatte med oppmøte/hovedsete i de respektive kommuner tilsvarende i dag. Så lenge det i prosjektperioden ikke er rom for å få bedre klarlagt om det er aktuelt eller finnes tilstrekkelige kontorfasiliteter for å huse et større samlet miljø - eller til å tilby kontor/oppmøte i kommuner hvor det erfaringsvis er enklere å rekruttere fagfolk eller hvor folk bor/ønsker å bosette seg, må en ta for gitt at det er også fremover blir å være samme antall ansatte med oppmøte i de ulike kommunene. Der er dermed vanskelig å se for seg at et samarbeid etter kml § 28 automatisk vil bidra til bedre rekruttering av nødvendig kompetanse ute i våre småkommuner.

Samtidig anerkjennes at det på enkelte områder anses faglig helt nødvendig å samarbeide, for å kunne imøtekomme økte krav til kommunene, slik som beskrevet i mandatet for prosjektet. Det anbefales derfor ut fra ovennevnte først å prøve ut et avgrenset samarbeid, før en etter evaluering gjør en ny vurdering av om det deretter vil være best å utvide samarbeidet til en interkommunal tjeneste etter kml § 28.

Ved å starte med et avgrenset samarbeid tar en også hensyn til at det eksisterer ulike kulturer i kommunene og tjenestene, og der en får bedre tid til å bli kjent med hverandre og kulturen, noe erfaringer fra sammenslåing av ulike tjenester er dokumentert at er en av flere sentrale suksessfaktorer.

Sak 2. Innhold i samarbeid etter kommuneloven §27.

Dersom det skulle bli aktuelt å etablere interkommunalt samarbeid på enkelte områder, etter KommuneLoven § 27, ser barnevernlederne for seg følgende form og innhold.

Vi ser for oss at dette samarbeidet ledes av en leder(teamleder) /koordinator, og vil bestå av ressurser omfordelt fra kommunene/tjenestene. Grappa skal ha det overordnede ansvaret for å etablere og styrke et fagmiljø innenfor ulike retninger, og jobbe faglig utdrettet i kommunene. Det bør være en ansvarsperson innenfor de ulike områdene. En ser nytte i å samarbeide om planlegging og gjennomføring av kompetanseheving på ulike områder i regi av ressursgruppa. Koordinator/leder skal ha ansvar for koordinering av arbeidet i gruppa. For eksempel ansvar for å fordele oppgaver etter bestilling fra kommunene, for å søke midler til opplæring, finne egnede opplæringsarenaer, arrangere opplæring m.v. Grappa skal ha oversikt over ressursene i alle kommunene som inngår i samarbeidet. Koordinator har videre ansvar for organisering av akuttberedskapen i kommunene.

Samarbeidet etter kml §27 vil omhandle følgende områder:

1. Akuttberedskap:

Henviser her til prosjektplanen, samt til kommentarer under sak 1) i dette referatet.

2. Kompetanseheving

- Felles dataløsning/kursing
- Kompetanseutvikling, herunder søke midler til kompetansetiltak jf. nye krav til den kommunale barneverntjenesten (som utføres av ressursgruppa, sbh. i kommunen og av lokale samarbeidspartnere på lavterskelnivå)
- Kartleggingsmetoder, undersøkelsesarbeid (som utføres av sbh. i kommunen)

3. Ressursgruppe (ressursteam, tiltaksteam)

Teamet må inneha følgende kompetanse, der tiltak bestilles av saksbehandler i kommunene;

- Vold, sinnemestring, kartlegging og behandling
- Foreldreveiledning (ICDP, PMTO, De utrolige årene, COS-P Virginiamodellen, og evt. andre program etter sentrale føringer for hjelpetiltbud i kommunene)
- Familieråd (koordinatorer)
- Rus og rusmestring (herunder styrke samarbeidet med rus- og psykisk helse tjenesten med fokus på barneperspektivet/barneansvarlig)

Teamet samarbeider med andre faggrupper i kommunene som bør inneha samme kompetanse, og det skal foretas vurdering om tiltaket tilbys av andre utenfor bvtj.

4. Tilsyn i fosterhjem

- Oppfølging av tilsyn. Er i noen kommuner lagt utenfor barneverntjenesten. Vurdere om dette skal inn i interkommunal gruppe, ved å;
- Utføre tilsyn i fosterhjem / ansatte i ressursgruppa er tilsynspersoner for fosterbarn i hverandres kommuner. Man kan ikke utføre tilsyn for den barneverntjenesten man er ansatt i, må ha en uavhengig rolle.
(Eller rekruttering og opplæring av tilsynspersoner)
- Kontroll og oppfølging (rapportering) av tilsynskrav utføres av den kommunale barneverntjenesten slik som i dag (av tilsynskommunen/fosterhjems kommunen).

5. Veiledning (personal og oppdragstakere)

- Kollegaveiledning

- Veiledning oppdragstakere (fosterhjem, besøkshjem, tilsynspersoner, miljøarbeidere)
- Bistå med rekruttering og opplæring av oppdragstakere

6. Særlige utfordringer i små kommuner

Habilitet; Ved inhabilitet håndteres disse sakene slik som i dag, men hvor det vil være naturlig å spørre og anbefale kommuner i samarbeidet om oppnevning av settekommune, der det er etter søknad innvilges av Fylkesmannen.

Sårbarhet ved fravær; Det vurderes at styrking av kompetanse og det å inngå i et større faglig samarbeid slik som forespeilet i dette samarbeidet, gir økt trygghet, og vil kunne bidra til å forebygge og redusere sykefravær som henger sammen med en slik arbeidsbelastning. Felles akuttberedskap bidrar også med å redusere sårbarheten i de små kommunene.

Kostnadsfordeling og ansettelsesforhold ressursgruppe

Det bør søkes om midler fra Fylkesmannen til opprettelse av en ny interkommunal stilling, og der det stilles krav om kvalifikasjon som til barnevernlederstilling

Vi ser for oss en fordelings-nøkkel der 30 % av saksbehandler ressursene i hver kommunene (eller fordeling etter innbyggertall) omfordes fra barneverntjenesten til ressursgruppa. (Tiltakskostnader faktureres kommunene for faktisk bruk av tiltak/timer).

Man forblir ansatt i den kommunen man er ansatt i pr. i dag, og underordnet dagens barnevernleder, mens oppgaver koordineres av teamleder/koordinator. Følger vanlig arbeidstidsreglement for de som jobber i gruppa. Flexitidsreglement og overtid utover ordinær arbeidstid. Må påberegne høy fleksibilitet, da det ofte er helt nødvendig at veiledning foregår ute i hjemmene når barn og familier er hjemme. (Mulig annet arbeidstidsreglement bør vurderes, i dag benyttes konsulenter og miljøarbeidere også nettopp pga. større fleksibilitet).

Ansatte som utfører oppgaver i ressursgruppa inngår også i felles akuttberedskap.

Forutsetter tilgang på leasingbiler for å utføre oppdrag på tvers av kommuner.

IKT

Forutsetter felles IKT-samarbeid på barnevern-området, der 5 av 6 kommuner er tilknyttet datasenteret i Olderdalen. Lyngen kommune er ikke med i dette pr d.d., men alle kommuner benytter samme fagprogram Familia.

Oppsummert ser vi følgende fordeler med samarbeid etter § 27:

- Beholder styringsretten i egen kommune og tjeneste.
- Sikre tilstedeværelse i egen kommune.
- Legger til rette for at kompetanse tilføres og opprettholdes i egen kommune.
- Større fagmiljø ut i kommunene
- Mindre ressursbruk, kjøring.
- Sikre kontinuitet og gjennomføring av kompetanseheving.
- Forhindrer turn-over.

Ulemper med slikt samarbeid går vi ut fra vil bli bedre belyst i risikoanalysen som skal utføres i prosjektet.

11.0 ROS-analyse

ROS-analyse står for risiko- og sårbarhetsanalyse, og er i hovedsak en kvalitativ risikovurdering, bygget på faglig skjønn og erfaring. Det har vist seg å være et effektivt verktøy for å definere forbedringsområder. I gjennomføringen av ROS-analysen kartlegges sannsynlighet og konsekvenser av uønskede hendelser. Deretter ser en på prioriterte risikoområder og planlegger tiltak for å forhindre dem eller redusere konsekvensen av dem dersom de skulle oppstå (Brudvik, 2010).

Enkelt forklart skisseres risiko, i matriser, etter utført analyse. Grønt utgjør lav risiko, gult utgjør middels risiko og rødt utgjør høy risiko. ROS-analysen i prosjektet tok utgangspunkt i dagens situasjon i barneverntjenestene sett opp mot samarbeid regulert av kommuneloven §§ 27 og 28. Deltakere var representant fra hver barneverntjeneste (i hovedsak barnevernledere) i Nord-Troms, representant fra Fagforbundet, representant fra FO og representant fra Landsforeningen for barnevernsbarn under veiledning fra Karin Karlsen førstekonsulent/beredskapsrådgiver i Kåfjord. Prosjektleder har ikke deltatt aktivt inn i ROS-analysen, men har vært tilgjengelig for avklaringer og annet etter ønske fra representantene. Analysen vedlegges i sin helhet sammen med referat (se vedlegg 4).

Oppsummert ser en at samarbeid på tvers av kommunegrensene alene ikke reduserer risikoen. I det tiltak (som beskrevet i prosjektplanen og av deltakerne i gjennomført analyse) legges inn reduseres risikoen. Ut fra presentert ROS-analyse viser i all hovedsak at interkommunalt barnevernsamarbeid reduserer risiko sammenlignet med dagens situasjon. Det er en høyere andel risiko som blir redusert ved et vertskommunesamarbeid etter kommuneloven § 28 sammenlignet med et samarbeid etter kommuneloven § 27 utfra gjennomført analyse.

Førstekonsulent i Kåfjord skriver blant annet i forbindelse med gjennomført analyse av kommuneloven § 28:

- **Habilitet:** Ved tiltak som å kunne skifte saksbehandler fra et arbeidssted til et annet, og når leder er inhabil må det vurderes side/overordnet alternativ (settkommune) så gikk habilitet (241) fra rødt til grønt.
Ved samarbeid etter kommunelovens § 27 er antall ledere en risiko som ikke kan reduseres ved å legge inn tiltak. Ved samarbeid etter kommunelovens § 28 er det kun én barnevernleder som innehar beslutningsmyndighet og må svare for habilitetskrav etter loven.
- **Kompetanse.** Med tiltak som kartlegging av kompetanse, utarbeide kompetanseplan, økonomi til gjennomføring av kompetanseheving, rekruttere spisskompetanse, har brukererfaring med i det løpende arbeid samt ha en koordinator som har oversikt over tilgjengelige ressurser så gikk også dette punktet fra rødt til grønt.

12.0 Oppsummering og anbefaling

Utredningsarbeidet har forsøkt å ta høyde for alle sidene ved et interkommunalt barnevernsamarbeid. Som nevnt er barnevern et stort og komplekst arbeidsfelt som stadig er i endring

Slik prosjektleder ser det vil utfordringer ved et samarbeid etter kommuneloven § 27 være at det ikke er avklart hvem som er ansvarlig for å koordinere et samarbeid innenfor enkeltområder. Tilbakemeldingene fra barnevernlederne har vært at de opplever det som utfordrende med prosjektarbeid i tillegg til andre pålagte arbeidsoppgaver. Det har ikke vært satt av ekstra ressurser til dem i forbindelse med prosjektet, og de har formidlet at det har vært utfordrende kapasitets- og tidsmessig. En vil med letthet kunne se at dette kan bli alternativet ved utformingen ved et samarbeid innenfor enkeltområder. Prosjektleder anbefaler derfor at det oppnevnes en koordinator til å implementere et samarbeid utformet etter kommuneloven § 27 hvis det er løsningen samarbeidskommunene bestemmer seg for. Hver kommune vil være ansvarlig for driften av «sin» barneverntjeneste, og de beholder råderett over sin tjeneste. Samtidig som de har forpliktet seg til et samarbeid etter gjeldende avtale om enkelte områder. Det kan føre til at samarbeidet ikke blir som tenkt fordi en eller flere kommune(r) ikke ønsker samarbeid om anliggender i ettertid. En samarbeidsavtale vil således ikke være like forpliktende, og det kan oppstå uenighet som igjen kan medføre utfordringer for driften av tjenestene.

Etter gjennomført ROS-analyse av utredningsarbeidet viser resultatene at risiko reduseres gjennom tiltakene som legges inn uavhengig av samarbeidsform. Som det har vært problematisert i prosjektplanen bekrefter også analysen at risikoen reduseres mest gjennom å samarbeide etter kommunelovens § 28. Da spesielt med tanke på habilitet, og tilgang til personell som gjør at lovkrav blir ivaretatt uavhengig av sykemeldinger og fravær i forbindelse med kompetanseheving i alle tjenestene.

Når det gjelder akuttberedskap i barneverntjenestene peker alle føringer på at det ikke er tilstrekkelig i noen av Nord-Troms kommunene slik det er organisert i dag. I gjennomført ROS-analyse viser tiltakene at risiko (som ved dagens situasjon) vil reduseres uavhengig av samarbeidsform. Prosjektleder vil påpeke at de som har deltatt på ROS-analyse har formidlet at de ikke har vurdert økonomi. Som nevnt tidligere vil et samarbeid etter kommuneloven § 27 medføre at kommunene må gå til innkjøp av et program som heter «Vaktdata» for å kunne saksbehandle i akutte situasjoner. Dersom myndighet ikke blir overdratt til en eventuell vertskommune vil beslutningsmyndighet bli delegert til en ansatt i en annen kommune enn sin hjemkommune, og saksbehandlere vil ikke ha tilgang til å kunne saksbehandle i det programmet vi benytter i dag fordi de ikke har lov til å få tilgang til andre kommuners barn.

I barnevernledernes skriv som førte til at prosjektet ble iverksatt fremheves det at de ikke så for seg en sammenslåing av tjenestene, men et samarbeid om deler av tjenesten. Barnevernledere og ansatte som ikke er motivert for et samarbeid med en vertskommune kan i seg selv medføre en risiko, og vil således kunne slå negativt ut for presentert løsning etter kommuneloven § 28 for mulig samarbeid.

Imidlertid ser en at en rekke utfordringer ikke vil la seg løse ved å samarbeide ut fra en avtale. Som nevnt tidligere vil det bli lite forpliktende for kommunene, og de ulike tjenestene kan når som helst trekke seg ut av samarbeidet. Dette er likevel ikke hovedutfordringene slik prosjektleder ser det. De største utfordringene som kan trekkes frem her vil være knyttet til at habilitetsspørsmål, og at sårbarheten ved fravær ikke løses gjennom et samarbeid etter kommuneloven § 27, samt små

fagmiljø der saker ikke drøftes i tilstrekkelig grad. Dersom kommunene skal gjennomføre felles kompetanseheving og bygge opp en tiltaksbank vil det medføre økte økonomiske bevilgninger fra kommunene. Samtidig som det representerer en sårbarhet ved at det blir færre igjen til å utføre kjerneoppgavene kommunene er pålagt etter loven dersom hver tjeneste skal avse prosentvise årsverk inn i en tiltaksbank.

Ved et samarbeid etter kommuneloven § 27 forblir arbeidsgiveransvaret og beslutningsmyndighet som i dag. Dersom samarbeid etter kommuneloven § 28 er det kommunene velger vil ovennevnte bli overdratt til en vertskommune. Prosjektleder ser at det er utfordringer knyttet til at de ansatte har ulike ordninger knyttet til arbeidstidsbestemmelser og ulike avtaler for kjøring i arbeidstid. Dersom kommunene skal utforme en samarbeidsavtale vil ovennevnte kunne ha betydning for de ansatte, og det kan oppleves som ulikt mellom kommunene i utførelsen av samme jobb. Dersom en koordinator blir ansvarlig for utformingen av hvordan et samarbeid etter avtale skal være vil ikke denne personen ha myndighet til å fatte beslutninger. Hver kommune er forpliktet for ivaretagelsen av «sine» ansatte, og det er ingen klar ansvarsfordeling på hvem som kan avgjøre hva. Dette kan representere utfordringer for hvordan daglig drift skal foregå. Noe som i neste omgang kan medføre uklart mandat for de ansatte.

I saksfremlegg av mars 2014 skrev barnevernlederne at de ikke så for seg en sammenslåing av tjenestene, men samarbeid om deler av driften. I utredningsfasen har det fremkommet tvil omkring et vertskommunesamarbeid fra flere ansatte i barneverntjenestene i Nord-Troms. Spesielt fremheves avstander og økt reisevirksomhet som utfordrende. Økte avstander har vært forsøkt tatt hensyn til i utformingen av forslag til organisering av et vertskommunesamarbeid. Som nevnt tidligere skal alle kontorene være bemannet, og saksbehandlerne skal i hovedsak arbeide i «egen» kommune dersom det ikke er snakk om behov for økt kapasitet i de andre kommunene i perioder (for eksempel ved sykemeldinger, inhabilitet, videreutdanninger og annet). De som vil kunne få økt reisevirksomhet utfra presentert forslag vil være barnevernleder, eventuell fagleder og teamledere. Det er lagt opp til at disse funksjonene skal være synlige og tilgjengelige i alle kommunene. Videre er det lagt opp til økt reisevirksomhet for dem som inngår i tiltaksbanken. Det er lagt opp til at de skal arbeide på oppdrag fra alle barnevernskontorene i samarbeidet. På den ene siden vil det bety lengre strekninger for dem. På den andre siden fritas disse ansatte for saksbehandlingen som de utfører i dag, og kan dermed planlegge arbeidsdagene sine på en annen måte enn i dag. I denne sammenhengen er det også viktig å påpeke det faktum at de ansatte som inngår i tiltaksbanken vil få økt kompetanse i form av kursinger og videreutdanninger i ulike metoder. Noe som i seg selv kan ansees å være en kompensasjon.

Prosjektleder mener ikke at usikkerhet og utfordringer knyttet til samarbeid etter kommuneloven § 28 skal underkommuniseres. Likevel er vurderingen at de økte kravene barneverntjenestene står ovenfor i dag og fremover vurderes kan være vanskelig å innfri ved et samarbeid etter kommuneloven § 27. Da vil tjenestene i prinsippet fungere som i dag, men vil kunne løse manglende tilgang på tiltak og akuttberedskap i fellesskap.

Dersom kommunene velger å løse dagens utfordringer ved å legge driften av barnevern til en vertskommune er det viktig at funn fra forskning på andre samarbeid vektlegges. Et av hovedfunnene i flere evalueringer er som nevnt at i noen samarbeid har det blitt brukt for lite tid fra samarbeidet ble besluttet til oppstart. Noe som har medført at blant annet ulike kulturene, arbeidsmetodene etc. hos tjenestene representerte utfordringer i samarbeidet.

Innledningsvis i rapporten ble det fokusert på at økonomi ikke bør være et argument for samarbeid i seg selv. Det er likevel viktig å påpeke at dersom kommunene skal samarbeide etter kommuneloven

§ 28 vil det representere mer kostnader ved oppstart. Imidlertid viser evalueringene fra andre samarbeid økt innsikt i hvordan pengene kom brukerne til gode, og en mulig innsparing på sikt.

Uavhengig av hva kommunene beslutter på vegne av sin barneverntjeneste anses det som positivt at kommunene ser på muligheter for samarbeid. Prosjektleder mener at det i seg selv er et viktig bidrag for å ivareta rettsikkerheten og hverdagen til de mest sårbare barna, ungdommene og familiene deres. Prosjektleder vil presisere understrekningen fra Barne-, ungdoms- og likestillingsdepartementet om at det er kommunens øverste administrative og politiske ledelse som har det overordnede ansvaret for at kommunen oppfyller sine lovpålagte oppgaver etter barnevernloven.

Gjennom arbeidet med prosjektet har det på den ene siden fremkommet tvil om å inngå i et mer fast og forpliktende samarbeid som skissert forslag til organisering med en vertskommune er. På den andre siden har det vært et sterkt ønske fra barnevernlederne om å innfri de utfordringene de står ovenfor i barnevernsektoren. Det har blitt formidlet et ønske om en form for «mellomløsning» med en samarbeidsavtale regulert av kommuneloven § 27. Prosjektleder ser med letthet at en omlegging av dagens struktur vekker tvil hos de ansatte i barneverntjenestene siden det vil bety en endring i deres arbeidssituasjon, selv om det har vært tydelig kommunisert at alle kommuners kontorer skal være bemannet. Imidlertid viser evalueringer, forskning og andres erfaringer at der kommuner i vertskommunesamarbeid har brukt tid og ressurser før oppstart av samarbeidet gode resultater. Prosjektleder har underveis i prosessen også vært i tvil om et samarbeid på tvers av kommunene kan fungere i praksis med tanke på dagens barnevernledere, og andre, som har ytret sin tvil. Etter en nøyere gjennomgang av hovedtrekkene i innsamlet materiale og vurderinger gjort kring dette, samt gjennomført ROS-analyse er likevel prosjektleders klare anbefaling at kommunene i Nord-Troms inngår i et vertskommunesamarbeid jf. kommuneloven § 28. Det har tegnet seg et tydelig bilde av at det ikke vil være mulig å gjennomføre et samarbeid ut fra en samarbeidsavtale som skissert uten store kostnader for kommunene. I seg selv er overnevnte et risikomoment. Utslagsgivende for prosjektleders vurderinger er likevel ikke slunken kommuneøkonomi. En samarbeidsavtale vil være lite forpliktende for tjenestene, og det vil være utydelig hvem som bli ansvarlig for hva. Dersom en avtale skal være samarbeidsformen vekker det spørsmål om ikke kommunene heller skal møte barneverntjenestenes utfordringer som i dag, med deres lokale tilpasninger. Nord-Troms har tidligere hatt samarbeid regulert ut fra avtaler som ikke har fungert i praksis med det resultat at kommuner i samarbeidet har trukket seg ut.

Barna, ungdommene og familiene som kommer i kontakt med barnevernet er oftest i en sårbar situasjon, og er prisgitt at barnvernansatte utfører jobben på en måte som gjør at de får innfridd krav om rettsikkerhet og gode tiltak. Som nevnt står kommunene ovenfor store utfordringer knyttet til fremtidens barnevern, og nye krav til måten å se på barneverntjenesten som etat og deres utøvelse av mandatet de er gitt. Prosjektleders avsluttende kommentar vil derfor være den samme som når mennesker som vet om utredningsarbeidet som har pågått i Nord-Troms har spurt om hva anbefalingen blir: «Hvis jeg ser bort fra tvil fra de ansatte og kun skal tenke på barna, ungdommene og familiene sitt beste, er vertskommunesamarbeid å anbefale».

Litteraturliste

Aadenes, P. M. (1986). *Læstadianismen i Nord-Noreg*. Oslo: Tano.

Andrews T., Gustavsen, A. & Lindeløv, B. (2015). Interkommunalt samarbeid om barnevern i Norge En kartlegging av erfaringer. Hentet fra http://www.nordlandsforskning.no/getfile.php/136576/Dokumenter/Rapporter/2015/Rapport_1_2015.pdf

Backe-Hansen, E., Madsen, C., Kristoffersen, L. B. & Hvindsen, B. (2014). *Barnevern i Norge 1990-2010 En longitudinell studie*. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA).

Barne- og likestillingsdepartementet (2016, 29. juni). *Mandat – gjennomgang av barnevernssaker*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/1f27c2f003554335b9082c8cc255c81c/mandat-til-helsetilsynet.pdf>

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (2017). *Bruk av private aktører i barnevernet*. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/381fc172982c45998eacd2def64aef5b/bruk-av-private-aktorer-i-barnevernstjenesten.pdf>

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (2016). *Grunnlagsdokument for veiledning i Bufetat For utprøving i pilotprosjekt i akuttinstitusjonene 2016-2018 Faglige føringer og kunnskapsgrunnlag*. Hentet fra https://www.bufedir.no/global/Grunnlagsdokument_for_veiledning_i_Bufetat.pdf

Brandtzæg, B. A. (2016). Evaluering av interkommunale barneverntjenester i Sør-Trøndelag. Hentet fra <https://www.telemarksforskning.no/publikasjoner/filer/2966.pdf>

Brudvik, M. (2010, 22. oktober). *ROS-analyse*. Hentet fra <http://www.helsebiblioteket.no/kvalitetsforbedring/metoder-og-verktoy/ros-analyse>

Bunkholdt V. & Kvaran I. (2015). *Kunnskap og kompetanse i barnevernsarbeid*. Oslo: Gyldendal akademisk.

Helsedirektoratet (2015). *Samarbeid mellom barneverntjenester og psykiske helsetjenester til barnets beste* (Rundskriv IS-11/2015). Oslo: Barne- likestilling- og inkluderingsdepartementet & Helse- og omsorgsdepartementet.

Ingerslev, H. (2017, 24. februar). Organisering internt i barneverntjenesten og på NAV-kontoret. Hentet fra <http://www.ks.no/fagomrader/utdanning-og-oppvekst/barnevern/tjenester-til-ungdom-mellom-barneverntjenesten-og-nav/organisering/internt/>

Isaksen, R. (2010). *Vesterålen interkommunale barnevern*. Bodø

KS. (2017) *Veileder Håndtering av dokumentasjon i barnevernet*. Oslo: Kommuneforlaget. Hentet fra: <http://www.ks.no/contentassets/24143e4da9a54bd799e62d35efe6e8b5/veileder-for-handtering-av-dokumentasjon-i-barneverntjenesten-til-inter....pdf>

Kvisvik, M. (2014). To gode grep. Hentet fra <https://www.fo.no/nyheter/to-gode-grep-article9719-1064.html>

Landsforeningen for barnevernsbarn. (2015, 26. april). Politisk plattform. Hentet fra http://www.barnevernsbarna.no/filestore/Nedlastbare_filer/2015_Politiskplattform_revidert-2015.4.26.pdf

Lichtwarck, W. & Clifford, G. (2010). *Modernisering i barnevernet ideologi, kontekst og kompetanse*. Oslo: Universitetsforlaget.

Lie, S. (2015). *Status for samhandlingsreformen Forvaltningsmessig følge med-rapport fra helsedirektoratet* (IS-2483/2015). Oslo: Helsedirektoratet.

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). *Lov av 17. juni 2005*. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet.

Lov om barneverntjenester (barnevernloven). *Lov av 17. juli 1992*. Oslo: Barne- og likestillingsdepartementet.

Lov om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven). *Lov av 25. september 1992*. Oslo: Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

Mørch, W-T. (2012). Implementering av evidensbaserte tiltak i barnevernet. *Norges barnevern 3*, 136-150.

NOU 2016:16. *Ny barnevernslov Sikring av barnets rett til omsorg og beskyttelse*. Oslo: Departementets sikkerhets- og serviceorganisasjon Informasjonsforvaltning.

NOU 2012:5. *Bedre beskyttelse av barns utvikling – Ekspertutvalgets utredning om det biologiske prinsipp*. Oslo: Departementets sikkerhets- og serviceorganisasjon Informasjonsforvaltning.

Olsen, B. (2011). Ydmyke terapeuter søkes. 48 (11), 1071. Hentet fra http://www.psykologtidsskriftet.no/index.php?seks_id=158143&a=3

Saus, S. (2006). Kontekstuel barnevern. Hentet fra <https://uit.no/Content/233091/Hefte%202,%20Kontekstuel%20barnevern,%20%20Saus%202006.pdf>

Vardheim, I. og Aastvedt, A. (2013). Interkommunalt barnevern i Knutepunkt Sørlandet En mulighetsstudie. Hentet fra <https://www.telemarksforskning.no/publikasjoner/filer/2386.pdf>

Zachariassen, K. (2016). Fornorskingspolitikken overfor samar og kvenar. Hentet fra <http://www.norgeshistorie.no/industrialisering-og-demokrati/artikler/1554-fornorskingspolitikken-overfor-samar-og-kvenar.html>

www.utdanning.no (2017). Yrkesbeskrivelse barnevernspedagog. Hentet fra <https://utdanning.no/yrker/beskrivelse/barnevernspedagog>

Sluttrapport

Organisering – Barnevernsvakt



Prosjekteier:
Rådmannsutvalget i Nord-Troms

Prosessleder:
Noodt & Reiding v/Harriet Steinkjer Nystu

Dato:
03. august 2018

Versjon:
1.0

1	Innhold	
2	Innledning	3
3	Sammendrag.....	4
4	Prosjektorganisering - gjennomføring.....	5
5	Status hos kommunene	7
6	Akutte hendelser	8
7	Ressursbehov	9
7.1	Personell.....	9
7.1.1	Leder for barnevernsvakt	9
7.1.2	Vaktberedskap	9
7.1.3	Ansatte på ringeliste	10
7.2	Transport/logistikk.....	10
7.3	Lokaler.....	11
7.4	Arbeidsmetodikk.....	11
7.5	IKT	11
8	Organisering.....	12
8.1	Alternativ A: Leder for barnevernsvakt likestilles med barnevernleder	13
8.2	Alternativ B: Leder for barnevernsvakta er underlagt barnevernsleder i vertskommunen	14
9	Leder barnevernsvakt - beskrivelse.....	14
10	Lønnsmodell.....	15
11	Arbeidsprosess.....	15
12	Eksempler på kommunesamarbeid.....	17
13	Samarbeidsavtale	18
14	Utfordringer	18
15	Aksjoner/tiltak.....	19
16	Oppsummering	20

2 Innledning

Nord-Troms kommunene Lyngen, Storfjord, Kåfjord, Skjervøy, Nordreisa og Kvænangen gjennomførte i 2017 en utredning om organisering og iverksettelse av et barnevernssamarbeid i regionen. Konklusjonen i prosjektrapporten var at regionen ikke var klar for en fullstendig sammenslåing av barnevernstjenesten.

Det har imidlertid utpekt seg et behov for et tettere samarbeid innen akuttberedskap. Dette er underbygget av at flere av kommunene i Nord-Troms hver for seg ikke har en akuttberedskap som svarer til dagens krav. Kravet til kommunene innebærer at de har en formalisert og forsvarlig vaktordning som ivaretar behovet for akuttberedskap også utenom ordinær arbeidstid. Ressurssituasjonen i Nord-Troms kommunene innen barnevernet, tilsier at det er krevende å oppfylle kravet til akutt beredskap utenom kontortid innenfor hver kommune.

Den 11.juni 2016 sendte Bufdir ut en tolkningsuttalelse knyttet til akuttberedskap i kommunalt barnevern 1). I tolkningsuttalelsen heter det at:

«Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet vurderer imidlertid at kravet til forsvarlige tjenester i barnevernloven tilsier at alle kommuner må ha tilstrekkelig og riktig kompetanse tilgjengelig utenfor vanlig kontortid. Kompetansen kan være tilgjengelig i kraft av en bakvaksordning pr. telefon. Selv om håndtering av mange akuttsituasjoner forutsetter et tett samarbeid med politiet og andre hjelpeinstanser, kan barneverntjenesten ikke overlate ansvaret for disse situasjonene til andre alene. En bakvaksordning må være formalisert slik at noen faktisk har ansvar for å bidra med barneverntjenestens kompetanse, og samarbeide med andre hjelpeinstanser dersom det oppstår en alvorlig situasjon utenfor kontortid. En ordning som baserer seg på at barnevernledere eller ansatte i varierende grad kan kontaktes på private telefonnummer i krisesituasjoner er ikke en forsvarlig organisering barneverntjenestens akuttberedskap.

Barnevernloven er ikke til hinder for at flere kommuner samarbeider om akuttberedskap. Et slikt samarbeid vil være særlig aktuelt for små kommuner.»

Mandatet for prosjektet har vært å utrede muligheten for et interkommunal samarbeide innen akuttberedskap for barnevernet i fem Nord-Troms kommuner. I prosjektarbeidet er det trukket et klart skille mellom akutte hendelser som skjer innenfor normal arbeidstid kontra de som skjer etter normalarbeidstidens slutt. Akutte hendelser på dagtid håndteres av den enkelte kommune innenfor normal barnevernstjeneste slik det gjøres i dag. Dette prosjektet omhandler akutte hendelser utenom kontortid. I rapporten er det brukt benevnelsen

¹ <https://bufdir.no/bibliotek/RettsdataStartPage/Rettsdata/?grid=gBUFDIRz2D2016z2E06z2E11>

Barnevernsvakt om den nye samarbeidstjenesten. Barnevernsvakta skal håndtere akutte hendelser utenom normal arbeidstid for alle kommunene som inngår i samarbeidet.

«Akutt dagtid: Ordinær barnevernstjeneste

Akutt utenfor kontortid: Barnevernsvakt»

Viktige tema i arbeidet har vært definering av status, behov, innhold og organisasjonsform. Barnevernslederne i kommunene har vært de viktigste bidragsyterne i prosjektet. Det har vært bred enighet om tilnærmingen og løsningene som er beskrevet i rapporten.

3 Sammendrag

Rådmannsutvalget i Nord-Troms har tatt initiativ til å etablere et interkommunalt samarbeid om barnevernsvakt for kommunene Lyngen, Kåfjord, Skjervøy, Nordreisa og Kvæningen. Barnevernsvakta skal håndtere akutte saker i barnevernet utenom ordinær kontortid.

Prosjektgruppa har jobbet fram en omforent løsningsskisse for samarbeidet. Barnevernslederne ønsker å imøtekomme tidsplan fra Fylkesmannen der oppstart av barnevernsvakt er satt til 01.01.2019. Det interkommunale samarbeidet skal bygge på kommunelovens § 28 - Vertskommunesamarbeid, som er i henhold til anbefalinger fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet.

Foreslått organisering innebærer at en av kommunene utpekes som vertskommune for samarbeidet, og at det ansattes en egen leder for barnevernsvakta. Lederen likestilles med barnevernleder i vertskommunen. Barnevernsvakta overtar beslutningsmyndigheten ved normalarbeidstidens slutt.

Alle kommunene bidrar med personell og ressurser til tjenesten. Barnevernsvakta betjenes av kommunene på rundgang etter en turnus som rullerer mellom 6 personer. Hvis det er behov for ytterligere personell, kontaktes ansatte som er definert på en ringeliste.

Antall akutte saker utenom kontortid er relativt begrenset og er anslått til 1-2 hendelser pr måned totalt for de 5 kommunene. Det er viktig at barnevernsvakta gjør en vurdering av innkommende saker slik at bare reelle hastesaker blir behandlet akutt.

Prosjektgruppa har gjort en vurdering av ressursbehov for barnevernsvakta. Personell, transport/logistikk, lokaler, arbeidsmetodikk og IKT er vurdert. De største utgiftene vil være til lønn og kjøp/leasing av biler.

Skissert løsning for felles barnevernsvakt anses som gjennomførbar for alle kommunene som har vært med i arbeidsmøtene (Lyngen, Kåfjord, Skjervøy, Kvæningen/Nordreisa). Alternativt kan samarbeidet gjennomføres med et mindre antall kommuner, men da med tilpasning.

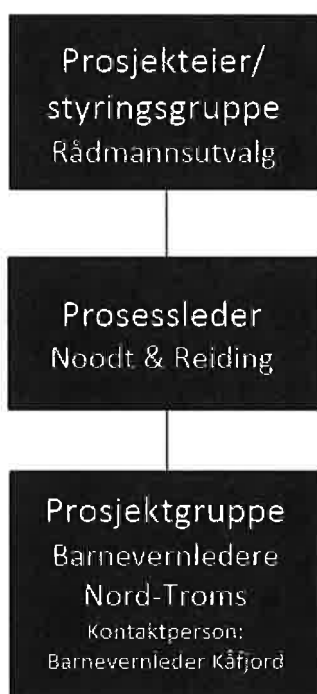
4 Prosjektorganisering - gjennomføring

Prosjektet har vært organisert med en prosjektgruppe bestående av barnevernslederne i deltagende kommuner:

- Nordreisa/Kvænen: Lisa Løkkemo
- Skjervøy: Mette Øyen Bless med stedfortreder Rosmari Storvik Pedersen
- Kåfjord: Therese Mariann Winther, kontaktperson
- Lyngen: Tone Mortensen

I løpet av juni måned 2018, gjennomførte prosjektgruppa 2 arbeidsmøter i Olderdalen. Prosjektgruppa har vært ledet av prosessleder fra Noodt & Reiding, Harriet Steinkjer Nystu.

Rådmann i Kåfjord, Einar Pedersen, har vært kontaktperson mellom styringsgruppa og prosessleder.



Figur 1: Prosjektorganisasjon

Rolle	Oppgave
Prosjekteier/Styringsgruppe	<ul style="list-style-type: none"> • Delta i prosjektplanlegging: Prosjektplan inkl. milepælsplan og ressursallokering • Definere mål/suksesskriterier for prosjektet • Styringsgruppa v/styringsgruppeleder kaller inn til arbeidsmøter, og styringsgruppa sørger for at oppmøte gis prioritet • Bidra med innspill og tilbakemeldinger på arbeidet som gjøres
Prosessleder	<ul style="list-style-type: none"> • Innledende avklaringer angående prosjektgjennomføring • Dokumentanalyse av relevante dokumenter • Dialog med barnevernlederne i regionen • Gjennomføring og møteledelse av 2 arbeidsmøter, 15. juni og 26. juni 2018 • Sekretariatsfunksjon som inkluderer forberedende dokumentasjon til møter og referat i etterkant. • Oppfølging mellom møtene etter behov • Rapportering til styringsgruppa underveis • Utarbeidelse av sluttrapport
Kontaktperson	<ul style="list-style-type: none"> • Kontaktperson for prosjektet herunder bistå til å formidle informasjon mellom organisasjonen og prosessleder • Organisere arbeidsmøter • Delta i arbeidsmøter på lik linje med øvrige deltakere i prosjektgruppa
Prosjektgruppe	<ul style="list-style-type: none"> • Deltakelse i to arbeidsmøter 15. juni og 26. juni 2018 • Bidra med faglig innhold • Være tilgjengelig for prosjektet/prosessleder ved behov

5 Status hos kommunene

Felles for kommunene er at de ikke har noen formalisert ordning for betjening av akuttsaker utenom ordinær arbeidstid. Ansvar hviler på barnevernleder i kommunen, som kontaktes på telefon ved akutte hendelser. Barnevernlederne føler at de må være tilgjengelig 24/7 i tilfelle noe skulle oppstå. Kontakt og eventuelt utrykning avlønnes i henhold til ordinær overtidsgodtgjørelse. Barnevernlederne opplever at de har godt samarbeide på tvers av sektorer ved akutte hendelser, blant annet med politiet.

Antall akuttsaker utenom normal arbeidstid er relativt begrenset, og gjengitt i tabellen nedenfor.

Kommune	Akutte hendelser utenom kontortid	Akutte henvendelser utenom kontortid/ ikke akutthendelser - Estimert (Erfaring viser at tilgjengelighet øker antall henvendelser – også i pågående saker)
Lyngen	1 – 2 pr. år	3-4 pr. mnd.
Kåfjord	Mindre enn 1 pr. år	4 pr. mnd.
Skjervøy	5-6 pr. år	3-5 pr. mnd.
Nordreisa/ Kvænangen	6-12 pr. år	3-5 pr. mnd.
Totalt	Ca. 1-2 hendelser pr. mnd.	Ca. 10-15 henvendelser pr. mnd.

De fem kommunene som har deltatt i prosjektet, har pr i dag totalt 19,5 stillinger fordelt slik:

- Lyngen: 3 med leder
- Kåfjord: 3.5 med leder
- Skjervøy: 4 med leder
- Nordreisa/Kvænangen: 9 med leder

De minste kommunene mener at de med dagens bemanning har vanskeligheter med å innfri kravene til barnevernsvakt på egen hånd. Kåfjord kommunen har utarbeidet en løsning med bakvaktordning som er planlagt å tre i kraft 1. september 2018. Nordreisa/Kvænangen er av en slik størrelse at de mener de kan ha tilstrekkelige ressurser til å betjene barnevernsvakta med egne ansatte hvis samarbeidsmodellen ikke blir vedtatt.

Med utgangspunkt i dagens status er alle barnevernslederne positive til å opprette en interkommunal barnevernsvakt.

6 Akutte hendelser

Det er viktig å skille mellom hendelser og situasjoner som er akutte og trenger rask oppfølging utenom kontortid, kontra saker som kan behandles i normal arbeidstid.

Enkelt saker må til enhver tid vurderes særskilt når de oppstår. Saker som ikke vurderes som akutte, skal henvises til neste kontordag. Arbeidsgruppa har definert en liste som skal være veiledende i forhold til vurderingene.

Akutte hendelser:

- Barn/unge uten omsorgspersoner (rus, psykiatri – uten nettverk)
- Mistanke om/opplyst at utsatt for vold – konkret **risikovurdering** av fare for ny vold/hyppighet/grovhet – konsekvensvurdering opp mot behov for avdekking (anmeldelse og politiavhør)
- Mistanke om/opplyst at utsatt for overgrep – risikovurdering i hjemmet
- Omsorgsperson utsatt for vold – barn uten omsorgsperson
- Alder – små barn – lavere terskel
- Historikk/kjennskap- flere hendelser – lavere terskel
- Foreldre nettverk fra rusmiljø/ruseksponering/manglende skjerming – alder
- Barn/unge som (virkelig) nekter å dra hjem – konflikt
- Barnets atferd (egen rus, vold, kriminalitet, rømninger, etc.)
- Foreldre – alvorlig psykiatri (schizofreni, psykose, paranoia, suicidal)
- Konfliktnivå – barn alvorlig skadelidende – og ikke kan vente i måneder på avklaring av omsorgssituasjon (traumesymptomer)
- Fare for kidnapping (hvis ikke samværsnekt, besøksforbud)
- Fare for tvangsekteskap

7 Ressursbehov

Ressursbehovet er kartlagt innenfor 5 områder:

1. Personell
2. Transport/logistikk
3. Lokaler
4. Arbeidsmetodikk
5. IKT

7.1 Personell

Det er behov for barnevernsvakt 52 uker i året. Behovet gjelder alle hverdager fra 15.00 (16.00) - 8.00 samt alle helger og helligdager. I spesielt belastende perioder kreves det dobbel vakt. Det gjelder totalt 5 uker i løpet av året: Jul (2 uker), sommer uke 30-31 (2 uker) og påske (1 uke). Totalt antall vaktuger utgjør 52 uker + 5 uker = 57 uker.

Barnevernsvakta krever følgende personell:

1. Leder for barnevernsvakt
2. Ansatte som utgjør vaktberedskap ihht. turnus
3. Ansatte på ringeliste som kontaktes ved behov

Det er ikke avdekket behov for merkantilt ansatt knyttet til barnevernsvakta.

7.1.1 Leder for barnevernsvakt

Leder for barnevernsvakta er estimert til å være en 50 % stilling, ref. kap. 10 Leder barnevernsvakt. Leder for vakta vil ha fag-, personal- og økonomiansvar for vakttjenesten.

7.1.2 Vaktberedskap

Vaktberedskapen betjenes av seks ansatte som har vakt hver 6. uke. Alle kommunene har ansatte som inngår i vaktberedskapen. Den seks-delte turnusen fordeler seg mellom kommunene i henhold til følgende nøkkel:

- Kvæningen (1 uke)/Nordreisa (2 uker): 3 uker
- Lyngen: 1 uke
- Skjervøy: 1 uke
- Kåfjord: 1 uke

Arbeidstaker har en fridag etter vaktuke. Barnevernleder i aktuell kommune bestemmer når den ansatte kan ta ut fridag. Avtale om lønn og fridager må utarbeides, ref. kap. 10 Lønnsmodell.

7.1.3 Ansatte på ringeliste

Ansatte på ringelista bistår beredskapsvakta ved behov. Barnevernsleder vurderer hvem som skal stå på ringelista. Det er ønskelig at flest mulig deltar, og minst 1-2 ansatte fra hver kommune. Aktuelle personer må ha tilstrekkelig erfaring/kompetanse.

Ringeliste baserer seg på «Frivillig» tilgjengelighet». Det vil si at den ansatte ikke er forpliktet til å bistå hvis det ikke passer.

Beredskapsvakta kontakter personer på ringelista ved behov etter følgende praksis:

- Aktuell saksbehandler hvis kjent
- Ansatt fra aktuell kommune
- Andre på ringelista som kan bistå

Ansatte på ringeliste får overtidsbetaling ved utrykning.

7.2 Transport/logistikk

Pr. i dag har kommunene ulik bildekning innen barnevernet. Lyngen har en bil, Nordreisa leaser en bil og barnevernet i Skjervøy disponerer en bil som er tilgjengelig for alle ansatte i kommunen. Kåfjord disponerer ikke bil.

Følgende behov for bildekning er identifisert for barnevernsvakta:

- Behov for at barnevernsvakta disponerer bil – bilen kan disponeres av andre på dagtid
- Brukere skal transporteres i tjenestebiler, ikke private biler
- Forsikring må dekke behovet
- Bilen må ha tilstrekkelig plass til flere barn inkl. barnestoler og utstyr, d.v.s. 5 seters stasjonsvogn el.l.

Arbeidsgruppa har skissert en løsning der aktuell kommune bidrar med bil til barnevernsvakta i henhold til vaktturnusen. Hvis det er ytterligere behov, benyttes privatbiler i tillegg.

Billøsningen innebærer:

- Hver kommune stiller med en bil som er tilgjengelig for barnevernsvakta den uka kommunen har vakt. Ordningen er utfordrende spesielt for Nordreisa/Kvænangen siden de har vakt 3 av 6 uker.
- Kjøregodtgjørelse utbetales hvis flere rykker ut og privatbiler må benyttes

7.3 Lokaler

Behovet for nye lokaler i forbindelse med opprettelse av barnevernsvakt, er begrenset. Nytilsatt leder har behov for kontor. For øvrig er det ikke avdekt behov for nye lokaler knyttet til tjenesten.

7.4 Arbeidsmetodikk

Det er behov for å utarbeide felles arbeidsmetodikk for barnevernsvakta. Det inkluderer rutiner, prosedyrer, sjekklister m.v. Siden flere kommuner skal samarbeide, er det spesielt viktig at dette er på plass tidlig i prosessen. Etablering av arbeidsmetodikk gjøres i to steg:

1. Utarbeidelse av metodikk
2. Opplæring.

Hvis den nye lederen for barnevernsvakta kommer raskt på plass, er det naturlig at denne får ansvaret for å utarbeide arbeidsmetodikken. Barnevernlederene inviteres til å komme med innspill. Totalt ressursforbruk er estimert til ca 2 - 2 1/2 månedsverk, fordelt slik:

- 1-1/2 månedsverk:
 - Utarbeide skriftlige rutiner, prosedyrer, sjekklister m.m. I dette arbeidet, vil det være behov for å gjennomføre en arbeidssamling.
- 1 månedsverk:
 - Opplæring innen akuttberedskap i form av arbeidssamling/opplæringsdager for alle.

7.5 IKT

Fagsystemet «Familia» brukes av alle kommunene, men Nordreisa/Kvænanen, Kåfjord og Skjervøy opplever mye nedetid på systemet. Lyngen opplever stabil drift. Lyngen har investert i «Mobilt barnevern», men har ikke tatt systemet i bruk. Mobilt barnevern er ikke nødvendig i forbindelse med etablering av felles barnevernsvakt.

Arbeidsgruppa har definert følgende behov innen IKT for å få en god, operativ barnevernsvakt:

- Lyngen har egen IT-drift, og må kobles opp mot de øvrige kommunene for å kunne samhandle på «Familia»
- App til felles telefonvaktsystem
- En laptop pr kontor til akuttberedskap = 4 stk. laptop
- IT-drift må være tilgjengelig utover normal arbeidstid, spesielt siden «Familia» har ustabil drift i flere kommuner
- Det er ikke avdekt behov for nytt lyd/bilde utstyr

8 Organisering

Barnevernslederne har lagt premisser for organisering av barnevernvakta. Barnevernvakta skal fungere utenom normal kontortid, og det er viktig at barnevernvakta er godt koordinert mot arbeidet som foregår på dagtid.

Viktige premisser for organisering:

- Kommunelovens §28 skal ligge til grunn for samarbeidet – dette i henhold til føringer gitt av Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet
- Det skal utpekes en vertskommune for samarbeidet
- Barnevernvakta skal behandle akutte saker utenom normal arbeidstid, det vil si fra kl. 15- (16.00) til kl. 8.00 hverdager samt helger og helligdager.
- Barnevernvakta skal ha en egen leder
- Leder for barnevernvakta og barnevernslederne i deltakende kommuner må samarbeide tett
- Alle kommunene skal bidra med kompetanse og ressurser til samarbeidet
- Deltakende kommuner har ansvar for å betjene barnevernvakta i henhold til en fastsatt turnus
- Barnevernvakta overtar beslutningsmyndigheten ved normalarbeidstidens slutt. Akuttsaker som er oppstått i ordinær arbeidstid, overtas av barnevernvakta når vakta starter. Barnevernvakta overleverer rapport til kommunen der saken har oppstått innen kl. 08.00 neste morgen, og saken overtas av kommunen der barnet bor.

Prosjektgruppa har drøftet ulike typer organisering der hovedforskjellen ligger i plassering av leder for barnevernvakta.

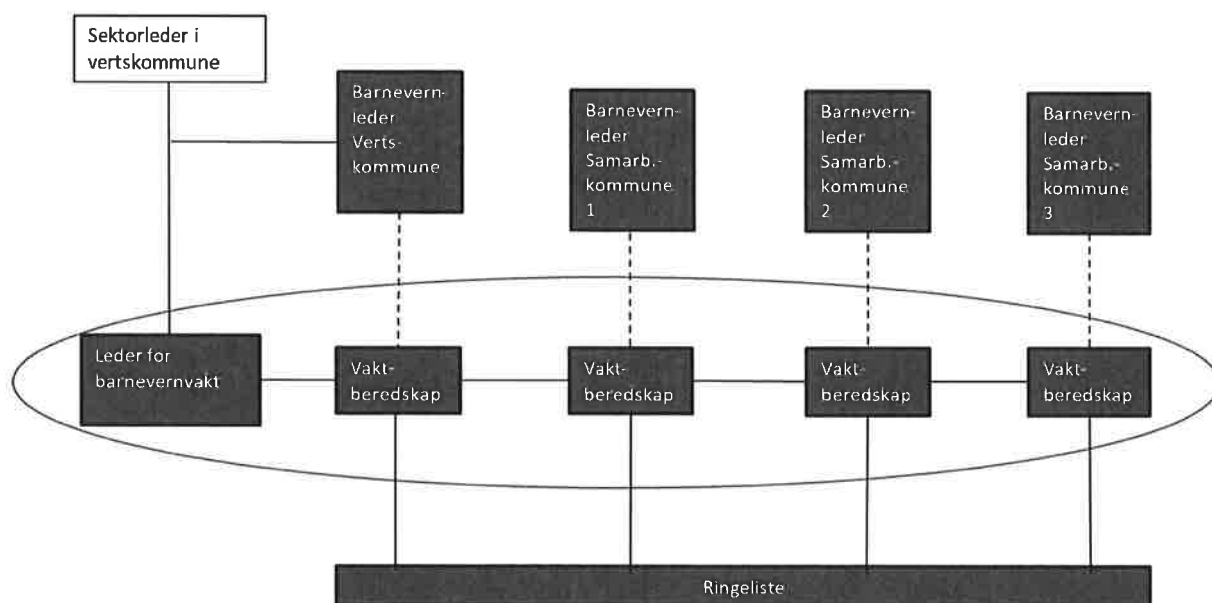
- Alternativ A: Leder for barnevernvakta er likestilt med barnevernsleder i vertskommunen
- Alternativ B: Leder for barnevernvakta er underlagt barnevernsleder i vertskommunen

Arbeidet i prosjektgruppa har ledet fram til en unison enighet om Alternativ A.

8.1 Alternativ A: Leder for barnevernsvakt likestilles med barnevernleder

Alternativ A innebærer:

- Organisasjonsstrukturen for barnevernet vil bygge på en matriseorganisasjon der ansatte som inngår i barnevernsvakta vil forholde seg til to ledere. Dette krever god koordinering på ledelsesnivå.
- Barnevernvakt og barnevernleder i vertskommunen likestilles, det vil si at de begge rapporterer til sektor/enhetsleder i vertskommunen
- Leder for barnevernsvakta vil ha fag-, personal- og økonomiansvar for Barnevernsvakta
- Leder for barnevernsvakt vil ha personalansvar for ansatte i barnevernvaktas åpningstid. Barnevernleder vil ha personalansvar for ansatte på dagtid.
- De ansatte i barnevernsvakta utøver stedfortrederrolle for barnevernleder i vertskommunen i vaktas åpningstid
- Leder for barnevernsvakta organiserer en vaktberedskap som består av 6 personer som går vakt en uke hver i henhold til turnus beskrevet i kap. 7.1 Personell.
- Ved behov for forsterkninger kontaktes personer på ringelista



Figur 2: Organisasjonsstruktur – Alternativ A

8.2 Alternativ B: Leder for barnevernsvakta er underlagt barnevernsleder i vertskommunen

Alternativ B innebærer:

- Leder for barnevernsvakta er underlagt barnevernsleder i vertskommunen, noe som innebærer at barnevernsvakt rapporterer til barnevernsleder. Det er ikke ønskelig sett fra barnevernledernes side.
- Barnevernsleder har personalansvar for barnevernsvakt - ikke ønskelig
- Leder for barnevernsvakt kan fortsatt ha fag-, personal- og økonomiansvar som i modell A, men da må dette koordineres/innlemmes nærmere blant annet med budsjett/regnskapsarbeid for barnevernet i vertskommunen.

Barnevernlederne ønsker kun å vurdere alternativ B hvis det er lovkrav el.l. som forhindrer alternativ A.

9 Leder barnevernsvakt - beskrivelse

Leder for barnevernsvakta er estimert til å være en 50 % stilling. I etableringsfasen kan behovet være større. En foreløpig spesifisering av stillingen er gjennomført med beskrivelse av oppgaver og kvalifikasjonskrav.

Oppgaver:

- Ansvar for barnevernsvakt
 - Koordinering mot kommunene
 - HMS
- Økonomiansvar
 - Fakturering
 - Budsjett/regnskap
- Personalansvar
 - Turnus
 - Lønn
 - Sykefravær
 - «Rekruttering» til vakt
- Fagansvar
 - Rutiner, prosedyrer
 - Veiledning for vakt
 - Opplæring
 - Debriefing

Kvalifikasjonskrav:

- Barnevernspedagog eller tilsvarende
- Erfaring fra barnevernsarbeid
- Veilederkompetanse

10 Lønnsmodell

Lønnsmodellen for Barnevernsvakta vil inkludere avlønning innen 3 kategorier:

1. Leder for barnevernsvakt
2. Vaktberedskap – turnus mellom kommunene
3. Ansatte på ringeliste

For hver av de tre kategoriene er følgende lønnsmodell skissert:

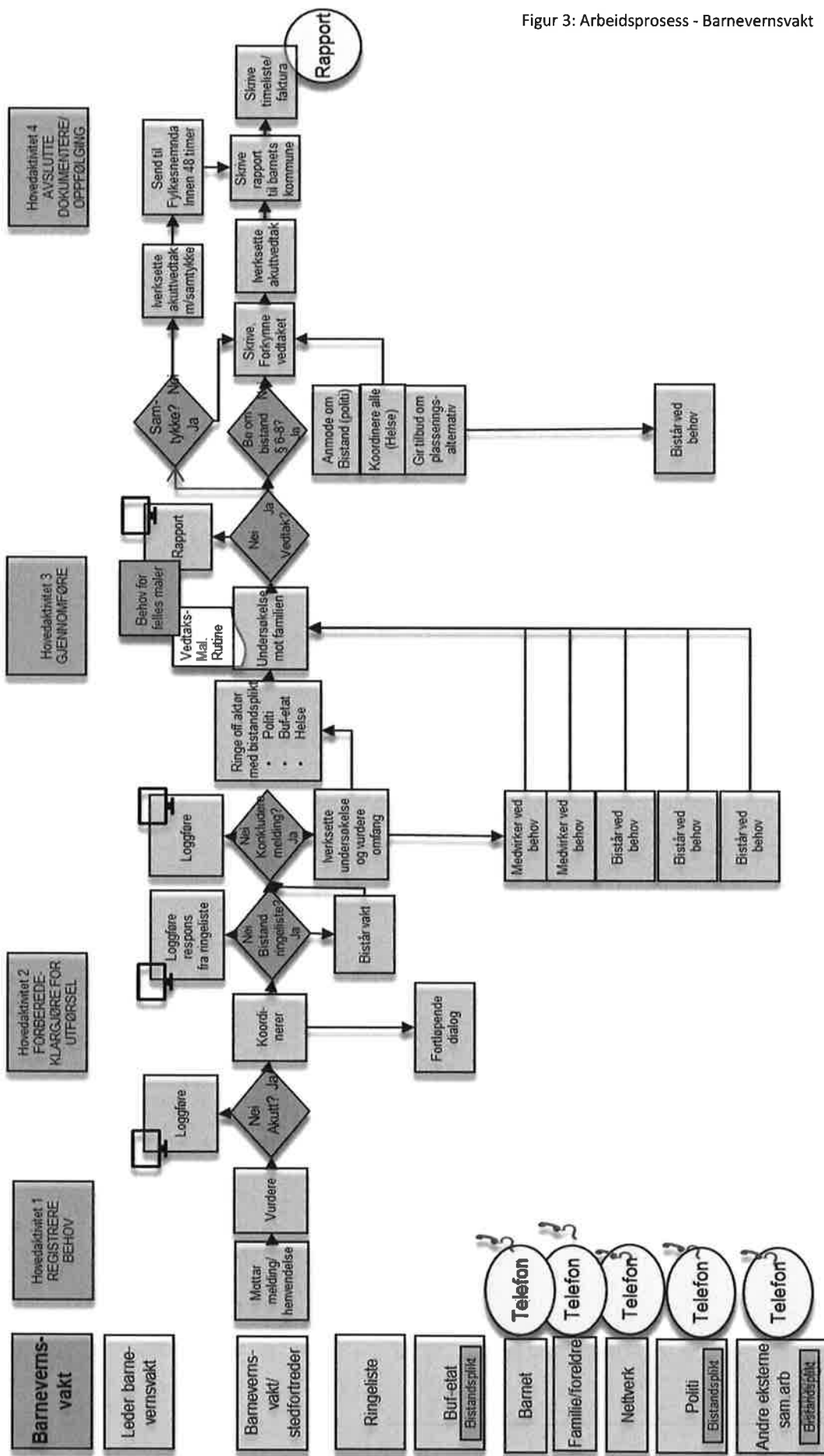
Kategori	Lønnsmodell
1. Leder for barnevernsvakt	<ul style="list-style-type: none"> • Fast lønn i henhold til avtale
2. Barnevernsvakt	<ul style="list-style-type: none"> • Fast tillegg pr mnd. – beregnet ut fra ordinær lønn • Samme ordning/nivå som Nord-Troms brannvesen • Utbetaling forutsetter at vaktarbeid er gjennomført – ved sykdom el.l. faller vakttillegget bort • Overtidsbetaling ved utrykning/hendelser/henvendelser ihht. avtale • En fridag etter vaktuke
3. Ringeliste	<ul style="list-style-type: none"> • Overtidsbetaling ved utrykning ihht. til avtale

11 Arbeidsprosess

Det er behov for å definere prosedyrer, rutiner, sjekklister m.m. for den nye barnevernsvakta. Som en innledning til dette arbeidet, er arbeidsprosessen for barnevernsvakta definert og beskrevet.

Prosesskartet, se Figur 3, viser hvilke aktører som er med i prosessen og hvilke oppgaver disse utfører. Kartet viser også beslutningspunkter i prosessen.

Figur 3: Arbeidsprosess - Barnevernsvakt



12 Eksempler på kommunesamarbeid

Gjennom arbeidet med etablering av interkommunal barnevernsvakt i Nord-Troms, har arbeidsgruppa kartlagt andre miljøer i Norge som har erfaring fra samarbeid på tvers av kommunegrenser. Kartleggingen har vist at det er noen miljøer som har erfaring, men veldig få har etablert samarbeid etter kommunelovens §28 i den utstrekning kommunene i Nord-Troms har tenkt. Mange av kommunene sier de er i startgropa på samarbeidet, og Nord-Troms har muligheten for å legge premisser for samarbeidsmodeller som kan tjene som referanser for andre kommuner.

Følgende kommunesamarbeid har blitt kontaktet, og har blitt brukt som inspirasjon/korreksjon i prosjektet:

- **Salangen** har §27 samarbeid der totalt 8 kommuner inngår. Kommunene har ca. samme størrelse som i Nord-Troms.
- **Vesterålen** samarbeider med Ofotenregionen for å se om de kan ha en felles akutt tjeneste, men er ennå kommet kort i dette arbeidet. De har ikke utarbeidet arbeidsmetodikk/prosedyrer for samarbeidet.
- Felles akuttberedskap i barnevernet for kommunene **Eid**, Gloppen, Selje og Stryn fra 3. april 2017. Avtalen gjelder felles akuttberedskap utenom ordinær kontortid. Samarbeidet er ikke forankret i kommuneloven § 28.
- **Trondheim** kommune som vertskommune og kommunene Frosta, Meråker, Selbu, Stjørdal, Tydal, Orkdal, Meldal, Agdenes, Skaun, Melhus, Klæbu, Surnadal, Rindal, Halså, Osen, Roan, Åfjord, Ørland, Bjugn, Leksvik, Rissa, Hemne, Snillfjord, Malvik og Hitra, jfr kommunelovens § 28-1 a, b og e.
- Lunner kommune inngår samarbeidsavtale om vertskommunesamarbeid for barnevernberedskap med **Gjøvik** kommune, jf. kommunelovens § 28-1 e fra 1. desember 2017. Døgnkontinuerlig akuttberedskap
- Indre Østfold er et interkommunalt samarbeid mellom: Aremark, Askim, **Eidsberg**, Hobøl, Marker, Rakkestad, Skiptvet, Spydeberg, Trøgstad og Rømskog jfr kommunelovens § 28-1.

I kontakt med kommunene, ble det spurt om de hadde dokumentasjon som kan være til nytte for barnevernsvakta i Nord-Troms. Eid, Indre Østfold og Trondheim har oversendt dokumenter som vil være nyttige i det videre arbeidet med etablering.

13 Samarbeidsavtale

En samarbeidsavtale mellom kommunene angående barnevernsvakt kan være kortfattet, men skal ifølge kommunelovens § 28 – 1 e, inneholde følgende momenter:

- a) angivelse av deltakere og hvilken av disse som er vertskommunen
- b) hvilke oppgaver og avgjørelsesmyndighet som skal legges til vertskommunen
- c) tidspunkt for overføring av oppgaver og avgjørelsesmyndighet
- d) underretning til deltakerne om vedtak som treffes i vertskommunen
- e) det økonomiske oppgjøret
- f) regler for uttreden og avvikling
- g) annet som etter lov krever avtale

Trondheim kommune har oversendt avtalen de har med sine samarbeidskommuner, og den kan være utgangspunkt for en tilsvarende avtale for kommuner i Nord-Troms.

14 Utfordringer

Det gjenstår fortsatt noen utfordringer i arbeidet med å etablere og drifte en interkommunal barnevernsvakt.

1. Hvordan løse forholdet med to arbeidsgivere for de som inngår i barnevernvakta – vertskommune og samarbeidskommune? Hvem har styringsrett? Hvordan løse stillingsprosent på mer enn 100 % for de som inngår i vaktberedskap?
2. Hvordan forhindre at arbeid med barnevernsvakta utenom ordinær arbeidstid går utover arbeidsinnsatsen på dagtid?
3. Hvordan sikre investeringsmidler til bil og annet nødvendig utstyr?
4. Responstid kan være en utfordring, men løses ved å ringe ansatte på ringelista i kommunen der hendelsen har oppstått
5. Utfordringer med stengte veier, fremkommelighet: Løses ved stedlige beredskapsetater

I forhold til punkt 1 har prosessleder hatt samtaler med Fylkesmannen v/ Merete Jensen som bekrefter at det fortsatt er uklarheter i forhold til premisene for etablering av akuttberedskap. Hun har på vegne av flere kommuner i Troms lovt å følge opp uklarheter mot Bufdir. I mellomtiden anbefaler hun at kommunene forbereder arbeidet med felles barnevernsvakt på de områdene som er hensiktsmessig. Punkt 2-5 ansees som håndterbare.

15 Aksjoner/tiltak

Gjennom arbeidet i prosjektet har barnevernslederne lagt premisser og kommet med forslag til etablering av felles barnevernsvakt for deltagende kommuner. Forutsatt en positiv beslutning, er arbeidet kommet så langt at neste fase innebærer oppstart og etablering av tjenesten.

Følgende aksjoner er definert og anbefalt i det videre arbeidet:

1. Gjennomføre valg av vertskommune
2. Utarbeide avtale for interkommunalt samarbeid mellom kommunene
3. Utarbeide driftsbudsjett for tjenesten «Barnevernvakt»
4. Utarbeide investeringsbudsjett (leasing vurderes), og gjennomføre investeringer.
 - 3-4 nye biler – en til hver kommune (Lyngen, Skjervøy, Kåfjord, Kvæningen/Nordreisa - se tidligere kommentar om behov for Kvæningen/Nordreisa)
 - 4 laptopper – en til hver kommune (Lyngen, Skjervøy, Kåfjord, Kvæningen/Nordreisa)
5. Utløse stilling for leder av barnevernvakta
6. Rekruttere personer til arbeid med barnevernsvakt og utforme avtaler for ansatte
7. Utarbeide rutiner, prosedyrer og retningslinjer for barnevernvakta
8. Etablere kontorfasiliteter for leder av barnevernsvakt
9. Etablere felles vakttelefonnummer og ruting av telefoner
10. Sikre døgnkontinuerlig, stabil tilgang til dataprogrammet «Familia» for alle som inngår i barnevernvakta
 - Etablere kommunikasjon mellom «Familia» Lyngen og Skjervøy/Kåfjord/Kvæningen/Nordreisa slik at alle ansatte i barnevernvakta får tilgang til felles saker i «Familia»
 - Konfigurere tilgangsstyring i «Familia» slik at ansatte bare har tilgang til nødvendig informasjon
 - Etablere rutiner for at IT-drift er tilgjengelig utenom kontortid ved behov for assistanse

16 Oppsummering

Oppsummering:

1. Barnevernlederne ønsker å imøtekomme tidsplan fra Fylkesmannen der oppstart av barnevernvakt er satt til 01.01.2019
2. Det interkommune samarbeidet skal bygge på kommunelovens § 28 - Verskommunesamarbeid
3. Det ansattes en egen leder for barnevernsvakta som sidestilles med barnevernleder i vertskommunen
4. Barnevernvakta betjener vakttelefon mellom 15.00 (16.00) og 8.00 på hverdager + helger og helligdager.
5. Alle kommunene bidrar med ansatte inn i barnevernvakta. Vakta skal betjenes av ansatte med tilstrekkelig erfaring/kompetanse. Barnevernvakta overtar beslutningsmyndigheten ved normalarbeidstidens slutt. Akuttsaker som er oppstått i ordinær arbeidstid, overtas av barnevernvakta når vakta starter. Barnevernvakta overleverer rapport til kommunen der saken har oppstått innen kl. 08.00 neste morgen, og saken overtas av kommunen der barnet bor.
6. Skissert løsning krever finansiering – de viktigste postene er:
 - a. Lønn til nytilsatt leder for barnevernsvakt
 - b. Lønn til beredskapsvakt
 - c. Kjøp/leasing av 3-4 stk. biler (Kåfjord 1, Lyngen 1, Skjervøy 1, Nordreisa/Kvænangen 0-1)
 - d. 4. stk. laptop til bruk for barnevernsvakt
7. Skissert løsning for felles barnevernvakt anses som gjennomførbar for alle kommunene som har vært med i arbeidsmøtene (Lyngen, Kåfjord, Skjervøy, Kvænangen/Nordreisa). Alternativt kan samarbeidet gjennomføres med et mindre antall kommuner, men da med tilpasning.



Samarbeidsavtale barnevern

Samarbeidsavtale for Nord-Troms

Deltakere i denne interkommunale barneverntjenesten er: fyll inn navn på kommunene som inngår, sammen kalt Deltakerkommunene.

Vertskommunen er fyll inn navn på eventuell vertskommune kommune, heretter kalt Vertskommunen.

Fyll inn navn på de kommunene som ikke er vertskommune, heretter kalt Samarbeidskommunene.

Denne samarbeidsavtalen bygger på vedtak i fyll inn navn på kommunene og dato/saksnummer på vedtakene

Vertskommunesamarbeidet organiseres etter kommunelovens § 28 1-b (administrativt vertskommunesamarbeid).

KAP. 1 Modell for samorganisering

KAP. 1.1 Organisering

- a) Fyll inn navn på kommunene organiseres i en interkommunal barneverntjeneste kalt fyll inn navn på samarbeidet Barnevern.
- b) Barnevernadministrasjon inkludert hovedkontoret for barneverntjenesten i samarbeidet legges til Vertskommunen. Deltakerkommunene stiller lokaler og nødvendig utstyr til rådighet for barneverntjenesten, og kommunene skal være bemannet til enhver tid. Kostnadene ved lokale kontor belastes den enkelte deltaker-kommune.
- c) Postadressen er fyll inn
- d) Besøksadresse er hovedkontoret og lokalkontorene i Deltakerkommunene.
- e) Barnevernsamarbeidet skal ivareta Deltakerkommunene sine plikter etter lov om barneverntjenester.
- f) Barnevernsamarbeidet er administrativt underlagt rådmannen i Vertskommunen, jfr kommuneloven § 28 1-b.
- g) Vertskommunen er ansvarlig for alle administrative oppgaver i barnevernssamarbeidet.
- h) Barnevernsamarbeidet vil ved etablering til sammen ha det antall årsverk deltakerkommunene har i barneverntjenesten ved iverksettelsestidspunktet.

KAP. 1.2 Forholdet til de ansatte

- a) Opprettelsen av interkommunal barneverntjeneste er å regne som en virksomhetsoverdragelse og arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelsen reguleres av arbeidsmiljølovens kapittel 16.
- b) Vertskommunen blir arbeidsgiver for personalet i barneverntjenesten. De ansatte i barneverntjenesten i Samarbeidskommunene vil få sitt tilsetningsforhold overført til

Vertskommunen. Ansatte som overføres til barnevernsamarbeidet tilbys endret arbeidsavtale.

- c) Den tidligere arbeidsgiveren har opplysningsplikt overfor den nye arbeidsgiveren om hvilke rettigheter og plikter som overføres til ny arbeidsgiver, jfr. aml. § 16-2.
- d) Bestemmelsene som gjelder virksomhetsoverdragelse vil også komme til anvendelse dersom en deltaker-kommune trer ut av samarbeidsordningen igjen. De ansatte som omfattes skal da overføres til deltakerkommunen som tar tilbake ansvaret for sin barneverntjeneste.
- e) Ved eventuelle prosesser i vertskommunen der ansiennitet/tjenestetid i kommunen gjøres relevant skal de ansatte som er overført fra andre kommuner ved opprettelse av ordningen få medregnet ansiennitet/tjenestetid fra den kommunen de ble overført fra.

KAP. 1.3 Formål

- Formålet med vertskommunesamarbeidet barnevernsamarbeidet er å sikre en faglig og økonomisk bærekraftig utvikling av barneverntjenesten. Et større fagmiljø har bedre betingelser for å virke forebyggende, imøtekomme ulike behov for samarbeid i kommunene, etablere et robust og attraktivt fagmiljø, muligheter for spesialisering, rekruttere kompetent arbeidskraft, utvikle tjenesten og forberede tjenesten på å møte nye lovkrav og nye arbeidsoppgaver.

KAP. 1.4 Avklaringer

- Denne avtalen regulerer saker av ikke-prinsipiell karakter. Dersom saker av prinsipiell karakter skulle oppstå, skal vertskommunen oversende saken til samarbeidskommunene for forberedelse og behandling på riktig forvaltningsnivå.
- Myndighet delegeres til administrasjonssjefen i vertskommunen i samsvar med bestemmelsene i kommunelovens regler om vertskommunesamarbeid.
- Samarbeidskommunene kan i særlige tilfeller trekke den delegerte myndigheten tilbake og/eller utøve myndigheten selv. Avtalens økonomiske forpliktelser ovenfor vertskommunen vil i slike tilfeller løpe ut oppsigelsestiden.

KAP. 2. Økonomi

- a) Det skal utarbeides et felles administrasjonsbudsjett for tjenesten. Leder for barnevernsamarbeidet utarbeider forslag til administrasjons- og tiltaksbudsjett for hver deltaker-kommune i samarbeid med rådmannsutvalget.
- b) Budsjettforslaget skal inneholde dekning av administrasjonskostnader. Med administrasjonsutgifter menes utgifter til KOSTRA-funksjonen 244 under barnevern, samt leder- og merkantile ressurser som ikke føres under nevnte KOSTRA-funksjon. Budsjettet skal også inneholde dekning av utgifter til tiltak etter lov om barneverntjenester KOSTRA-funksjonene 251 og 252.
- c) I henhold til felles administrasjonsbudsjett skjer alle utbetalinger inkl. lønn fra Vertskommunen. Kostnadene refunderes fra de respektive kommunene kvartalsvis a konto med årlig avregning for utgiftsfordeling mellom kommunene. Utbetalinger

vedrørende klientrettet tiltak/administrative vedtak skjer etter anvisning fra leder for Nord-Troms barnevern etter delegasjon fra Deltakerkommunene.

- d) Kostnader knyttet til barnevernsamarbeidet fordeles i henhold til Regnskap og fordelingsnøkkel 40/60 som er brukt ved andre interkommunale samarbeid i regionen. 40 % av totalkostnaden fordeles fast mellom samarbeidskommunene. 60 % fordeles etter innbyggertall i den enkelte samarbeidskommune per 1.1. hvert år. Den enkelte kommune står for kontorkostnadene i egen kommune. Lønn i faste stillinger, faktureringer og gebyr administreres av vertskommunen.
- e) Utgiftene knyttet til det enkelte barn etter lov om barneverntjenester (i og utenfor hjemmet, KOSTRA-funksjon 251 og 252) skal belastes barnets hjemkommune, jfr. barnevernloven § 8-1.

KAP. 3 Arkiv og IKT

- a) Deltakerkommunene tar i bruk et felles datasystem med en felles database. Deltakerkommunene opprettes som eget distrikt i systemet. Det forutsettes at alle Deltakerkommunene går inn i samarbeidet med samme saksbehandlersystem.
- b) Deltakerkommunene forplikter seg til å tilby IT-kompetanse til den daglige drift i barnevernsamarbeidet.
- c) Det må utarbeides en databehandlingsavtale og IT-systemet må godkjennes av Datatilsynet.
- d) Det må utarbeides egne rutiner for IKT.
- e) Fysiske arkiv beholdes i deltaker-kommunene fram til oppstartdato. Nytt arkiv etableres i Vertskommunen. Det er en forutsetning at dokument skannes inn i saksbehandlersystemet.

KAP. 4 Organisering av arbeidet

- a) Organisatorisk skal barnevernsamarbeidet være lokalisert i hver av kommunene som er med i samarbeidet. Dette for å ivareta de brukernære tjenester, og spesielt sikre det forebyggende arbeid i den enkelte kommune.
- b) Tjenesten skal være organisert på en slik måte at det er en vakttelefon fra kl. 16.00 til kl. 08.00 som til enhver tid kan kontaktes. Denne opprettes før oppstart av samarbeidet.
- c) Hovedkontor blir bemannet og åpent 5 dager i uken. Lokalkontor blir bemannet og åpne etter behov. Dette avklares i dialog med den enkelte kommune.
- d) Leder for barnevernsamarbeidet har fullmakt til å organisere arbeidet slik at det blir tjenlig for tjenesten. Dette innebærer en rett til å disponere ansatte etter behovet på det enkelte område eller i den enkelte deltaker-kommune.
- e) Tverrfaglig samarbeidstiltak/forum i deltaker-kommunene videreføres og utvikles, det vil si tverrfaglige møter med samarbeidspartnere som i dag.

- f) Lov om barneverntjenester sine intensjoner og tilgjengelighet til brukerne skal være styrende i perioden. Forslag til organisering av arbeidet skal sikre brukerne riktig hjelp til riktig tid.
- g) Uavhengig av organisering skilles deltaker-kommunene ut som egne lokalkontor i distrikt når det rapporteres til Fylkesmannen i Troms og SSB / KOSTRA.

KAP. 5 Informasjon

- a) Leder for barneverntjenesten skal utarbeide og gjennomføre egen informasjonsstrategi for tjenesten.
- b) Det skal utarbeides informasjon om organisering, myndighet, tilgjengelighet, med mer til publikum, politikere og administrasjon i alle deltaker-kommuner. Det samme gjelder for kommunale samarbeidspartnere, og til andre kommuner, fylkeskommuner og Fylkesmannen i Troms.
- c) Gjennomgang av de aktuelle lovverk tilbys politikere og administrasjon i deltaker-kommunene.
- d) Rådmennene i deltakerkommunene møtes to ganger per år for informasjonsutveksling og drøfting om det interkommunale barnevernet, iforbindelse med budsjettforslag og i forbindelse med årsregnskap/års-rapportering. Barnevernleder innkaller til disse møtene i samråd med leder for RU.

KAP. 6 Tvist om forståelse av samarbeidsavtalen

- Myndighet for avgjørelser av tvister skal følge rettspraksis for lignende samarbeidstiltak/interkommunalt samarbeid, her tenkes særlig på tvisteloven.
- Hvis en eller flere deltaker-kommuner skulle motta søksmål mot seg fra brukere av tjenesten i perioden før etablering/etter etablering/etter eventuell uttreden/etter eventuelt opphør av barnevernsamarbeidet, vil barnevernloven sine retningslinjer gjelde. Her vises det til kap. 8 i barnevernloven "Ansvar for å gi hjelp etter loven", da særlig på bosted og oppholdskommune til barnet.

KAP. 7 Rapportering

Vertskommunen sørger for rapportering til Fylkesmannen, SSB og eventuelt andre instanser for alle deltakerkommunene. Hver enkelt deltaker-kommune skilles ut som egne distrikt i forhold til rapportering.

Vertskommunen utarbeider regnskapsrapporter, pr. utgangen av februar, april, august og oktober.

Ved vesentlige endringer (kr 500.000+) fra budsjetteringstidspunktet for årsbudsjett, skal deltakerkommunene gjøres oppmerksom på dette. Nytt budsjettforslag utarbeides for den aktuelle kommune.

Vertskommunen skal utarbeide forslag til budsjett innen 30.september hver år.

Barnevernleder rapporterer til administrativ ledelse i deltaker-kommunene i forbindelse med budsjettarbeid og kvartalsrapporteringer.

Rapportering for øvrig skjer til nærmeste administrative leder i vertskommunen.

KAP. 7 Andre forhold

- a) Samarbeidsavtalen gjelder fra fyll inn iverksettelsestidspunktet for barnevernsamarbeidet ett budsjettår framover. Samarbeidsavtalen kan sies opp med 1 års varsel. Uttredelse kan først skje et budsjettår etter det året oppsigelsen har skjedd.
- b) Det skal opprettes en referansegruppe bestående av leder for barnevernsamarbeidet og en representant fra hver deltaker-kommune. Representantene utnevnes av rådmannen i deltaker-kommunene. Deltakeren fra vertskommunen blir leder for referansegruppa.
- c) Referansegruppa skal ha minimum 2 møter per år etter rapportering til Fylkesmannen i Troms og SSB, for å få informasjon om barnevernsamarbeidet og kunne bringe dette videre til deltaker-kommunene.
- d) Samarbeidsavtalen evalueres i referansegruppen en gang per år.



Kåfjord Kommune Gaivuona Suohkan
Postboks 74
9148 Olderdalen

Tildeling av prosjektskjønnsmidler 19-18-0017 – Interkommunal akuttberedskap i barnevernet i Nord-Troms

Det vises til kommunens søknad om kr. 744 000 til prosjektet «Interkommunal akuttberedskap i barnevernet i Nord-Troms». Prosjektet er et samarbeidsprosjekt mellom kommunene Kåfjord, Kvænangen, Nordreisa, Lyngen, Storfjord og Skjervøy. Søknaden ble levert i søknadsdatabasen ISORD 1. mars 2018.

Fylkesmannen utlyste 25. januar 2018 prosjektskjønnsmidler innen satsingsområdene digitalisering/velferdsteknologi, totalforsvar og akuttberedskap i barnevernet. Kommunene ble oppfordret om å gå sammen om å utvikle større prosjekter innenfor satsingsområdene.

Fylkesmannen har mottatt i alt 19 søknader med en samlet søknadsramme på 15,7 mill. kr. 8 av prosjektene gjaldt videreføring av prosjekter fra 2017. Fylkesmannen har måtte foreta en streng prioritering av søknadene da ramme til fordeling kun var ca. 4,6 mill. kr.

Fylkesmannen har tildelt midler til totalt 12 prosjekter, hvorav 6 innen digitalisering/velferdsteknologi, 2 innen totalforsvar, 3 innen akuttberedskap i barnevernet og ett innen plan-, nærings- og utmarksforvaltning. 11 av de 12 støttede prosjektene er samarbeidsprosjekter.

Fylkesmannen har ut fra ovenstående besluttet å støtte Kåfjord kommune med følgende tildeling:

- **Kr. 150 000 til prosjektet «Interkommunal akuttberedskap i barnevernet i Nord-Troms».**

Kommunen skal rapportere på framdriften i prosjektet i 2018, med **frist 1. februar 2019**. All rapportering skal skje i databasen ISORD.

Dersom prosjektet ikke har fremdrift som opprinnelig forutsatt, slik at det ved utgangen av året gjenstår prosjektskjønnsmidler som skulle vært brukt i 2018, kan disse settes av på bundet fond i kommuneregnskapet slik at prosjektet kan fortsette i 2019. Det er ikke nødvendig å søke Fylkesmannen om slik overføring av midler til påfølgende år, men det må fremgå av ovennevnte framdriftsrapportering til Fylkesmannen.

Fylkesmannen vil på et senere tidspunkt oversende mer utfyllende informasjon om framdriftsrapporteringen, og hvordan kommunen skal gå fram i forhold til å søke om eventuelt videreført støtte i 2019.

Tildelte midler vil bli utbetalt over rammetilskuddet for juni.

Med hilsen

Dokumentet er elektronisk godkjent og har ikke håndskrevne signaturer.

Jan-Peder Andreassen
kommunaldirektør

Marianne Winther Riise
seniorrådgiver

Kopi til:

Kvæningen kommune		9161	Burfjord
Nordreisa kommune	Postboks 174	9156	Storslett
Storfjord kommune		9046	Oteren
Lyngen kommune	Strandveien 24	9060	Lyngseidet
Skjervøy kommune	Postboks 145-G	9189	Skjervøy

Tenk miljø – velg digital postkasse fra Digipost eller e-Boks på www.norge.no



15/1149

KOPI:EP
AL

Saksbehandler
Eva Angell

Telefon
77 64 20 57

Vår dato
31.5.2016
Deres dato

Vår ref.
2016/27 - 4
Deres ref.

Arkivkode
620

Gáivuona suokhan/ Kåfjord kommune
v/ rådmann
9148 OLDERDALEN

Styrking av kommunalt barnevern 2016 - prosjektstilling

Fylkesmannen viser til felles søknad fra kommunene Kåfjord, Lyngen og Storfjord i 2014, som det ble gitt midler til i 2015, jf. vårt brev av 11.9.2015 (jf. fullmaktsbrev til Fylkesmannen i Troms av 30.3.2015, jf. rundskriv Q-31/2014). Søknaden omhandlet et prosjekt som har til målsetting å lage en plan for samarbeid om felles tjenester, kartlegge tiltaksbehov, organisering av tiltaksbank og utarbeide en samarbeidsplattform. Fylkesmannen la til grunn at når prosjektperioden var over (utgangen av 2016) vil stillingen inngå i kommunens barneverntjeneste som en ordinær fast saksbehandlerstilling. Midlene ble gitt med halvårseffekt for 2015 og plan for videreføring med helårseffekt i 2016.

I forbindelse med kommunens rapportering på tilskuddsmidlene for 2015, har Fylkesmannen fått opplyst at prosjektet ikke er kommet i gang, og midlene er således ikke benyttet. Plan for oppstart av prosjektet er opplyst å være før sommerferien 2016.

Fylkesmannen legger til grunn at planlagt prosjektid er forskjøvet med ett år. Dette innebærer at overgangen fra prosjektstilling til saksbehandlerstilling også forskyves med ett år. Slik Fylkesmannen ser det, kan kommunen derfor benytte tildelte midler for 2015 og 6 måneder av 2016 til ordinær saksbehandling i den kommunale barneverntjenesten i Kåfjord kommune. Dette fordi prosjektperioden forskyves med ett år, altså utgangen av 2017 i stedet for utgangen av 2016. Fylkesmannen legger videre til grunn at når prosjektperioden er over (utgangen av 2017) vil stillingen inngå i kommunens barneverntjeneste som en ordinær fast saksbehandlerstilling.

Fylkesmannen i Troms gir med dette et tilskudd på kr 700 000 til videreføring av stilling (prosjektstilling) til styrking av det kommunale barnevernet i Kåfjord kommune for 2016.

Vilkår

Tilskuddet skal i utgangspunktet dekke utgifter til 1 saksbehandlerstilling som skal arbeide med samarbeidsprosjektet, slik det fremgår av kommunens søknad. Da prosjektet forskyves med ett år, forskyves midlene slik at utbetalt tilskudd for 2015 og halvparten av årets tilskudd disponeres av kommunen til ordinær saksbehandling i barneverntjenesten i Kåfjord kommune.



Utbetaling og krav til bekreftelse

Tilskuddet blir først stilt til disposisjon når Fylkesmannen har mottatt og godkjent den vedlagte bekreftelsen i utfylt og signert stand.

Vi gjør oppmerksom på at endringer i mottakers adresse, kontonummer og kontaktperson snarest må oppgis til fylkesmannen.

Kontroll av tilskuddsmottakere og dokumentasjon

Fylkesmannen har adgang til å kontrollere at midlene brukes etter forutsetningene, jf. § 10, 2. ledd i Bevilgningsreglementet. Fylkesmannen gjør også oppmerksom på at Riksrevisjonen har adgang til å kontrollere om tilskudd eller bidrag av statsmidler til offentlige eller private virksomheter benyttes etter forutsetningene. Dette er hjemlet i Lov om Riksrevisjonen § 12, 2. ledd.

Rapportering

Kommunen skal sende inn en enkel regnskapsrapport innen 1. februar 2017. Det må fremgå av rapporten at midlene er benyttet til formålet de er gitt til, samt en regnskapsutskrift som dokumenterer dette.

Mottakeren av tilskuddet skal rapportere til Fylkesmannen etter kravene oppført i Q-31/2014 *Retningslinjer for satsing på kommunalt barnevern 2014*.

Etter fullmakt

Silja Eriksen
fagansvarlig

Eva Angell
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent og har ikke håndskrevne signaturer.

Vedlegg: Bekreftelse prosjektstilling 2016

Kopi til:

Storfjord kommune v/ rådmann	Hatteng	9046	OTEREN
Lyngen kommune v/ rådmann		9060	LYNGSEIDET
Gáivuona suokhan/ Kåfjord kommune	v/ barneverntjenesten	9148	OLDERDALEN

Bekreftelsen skal snarest sendes i retur til:

Fylkesmannen i Troms
Postboks 6105
9291 TROMSØ

Vår ref: 2016/27-4

Gáivuona suokhan/Kåfjord kommune
v/ rådmann
9148 OLDERDALEN

BEKREFTELSE – prosjektstilling 2016

Organisasjonsnummer:

Kontonummer:
(NB! Dersom kontonummeret endres i løpet av året, må Fylkesmannen snarest underrettes om endringen)

Navn, adresse og telefonnummer på prosjektleder/økonomiansvarlig:

.....
.....
.....
.....

Tilskuddsbrev med tilskudd på kr 700 000 for budsjettåret 2016 til styrking av det kommunale barnevernet.

Kåfjord kommune bekrefter med dette å ha lest og godtatt de vilkårene som er gitt i tilskuddsbrev av 31.5.2016.

.....
sted

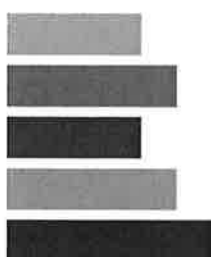
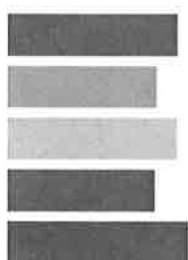
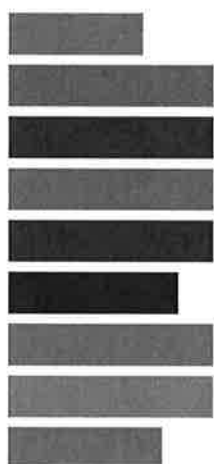
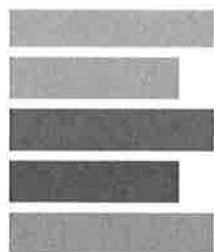
.....
dato

.....
ansvarshavende person

Bekreftelsen skal undertegnes av rådmannen eller den vedkommende har delegert myndigheten til.

Håndbok om akuttberedskap i kommunalt barnevern

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, november 2017



Innhold

1. Akuttberedskap i kommunalt barnevern	3
1.1 Krav til forsvarlige tjenester	3
1.2 Tolkningsuttalelse om akuttberedskap	3
1.3 Bruk av private aktører	4
1.4 Avgrensninger	5
2. Ulike former for organisering av akuttberedskapen	5
2.1 Samarbeidsformer.....	5
2.2 Organisering	6
2.3 Styrker og utfordringer knyttet til ulike vaktordninger	7
2.4 Geografiske utfordringer	8
2.5 Tilgang til saksbehandlingssystemer.....	8
3. Etablering og forankring av akuttberedskapen	9
4. Ressurser knyttet til akuttberedskap.....	10
5. Samarbeid	10
6. Fylkesmannens virkemidler	11

1. Akuttberedskap i kommunalt barnevern

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) gjennomførte våren 2017 en undersøkelse av akuttberedskapen i kommunalt barnevern. Undersøkelsen ble besvart av landets barnevernledere, og hadde en svarprosent på 81,6 prosent. Svarene viste blant annet at 48 % av tjenestene ikke hadde noen form for formalisert akuttberedskap. 239 av 293 respondenter avga svar. I etterkant av denne undersøkelsen har flere kommuner jobbet med å få på plass en formalisert akuttberedskap i sin kommune.

Fylkesmannsembetene har ansvar for råd og veiledning, samt tilsyn med kommunene, jf. barnevernloven § 2-3 b annet ledd. Fylkesmannen har videre en råd- og pådriverfunksjon overfor kommunene i deres innsats for god kvalitet i akuttarbeidet. Dette fremkommer av Virksomhets- og økonomiinstruks for fylkesmenn 2017, pkt. 5.1.4.16.. Dette gjengis også i tildelingsbrev til fylkesmennene for 2017. Akuttberedskap i barnevernet vil også være tema i styringsdokumentene for 2018.

Håndboken skal fungere som et hjelpemiddel for embetenes saksbehandlere i bistanden til kommunene om etablering og utvikling av akuttberedskap. I tillegg til håndboka er det utarbeidet en powerpoint-presentasjon som embetene kan benytte i møter med kommunene.

Håndboken er utarbeidet i samarbeid med 5 fylkesmannsembeter: Finnmark, Nordland, Nord-Trøndelag, Oppland og Sogn og Fjordane. Embetene har innhentet informasjon fra sine kommuner om erfaringer ved etablering av akuttberedskap. I tillegg har Bufdir vært i kontakt med barnevernvakten i Follo og Sarpsborg kommune for ytterligere innspill.

1.1 Krav til forsvarlige tjenester

Barnevernlovens § 1-4 krever at tiltak og tjenester etter loven skal være forsvarlige. Forsvarlighetskravet er en rettslig standard. Innholdet i denne standarden vil endre seg over tid i takt med blant annet utviklingen av fagkunnskap og kompetanse på barnevernområdet (Prop. 106 L (2012–2013) side 11. Forsvarlighetskravet innebærer blant annet at tjenestene må inneholde tilfredsstillende kvalitet, ytes i tide og i et tilstrekkelig omfang. Kommunene må ha en bemanning, kompetanse og kvalifikasjoner som er tilstrekkelig for å ivareta sine oppgaver på en forsvarlig måte. En lovfesting av forsvarlighetskravet har styrket tilsynsmyndighetens mulighet til å føre kontroll med at tjenesten yter forsvarlige tjenester.

1.2 Tolkingsuttalelse om akuttberedskap

Den 11.juni 2016 sendte Bufdir ut en tolkningsuttalelse knyttet til akuttberedskap i kommunalt barnevern¹. Denne uttalelsen må ses på som en presisering av hva som anses å være forsvarlig akuttberedskap. I tolkningsuttalelsen heter det at:

¹ <https://bufdir.no/bibliotek/RettsdataStartPage/Rettsdata/?grid=gBUFDIRz2D2016z2E06z2E11>

«Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet vurderer imidlertid at kravet til forsvarlige tjenester i barnevernloven tilsier at alle kommuner må ha tilstrekkelig og riktig kompetanse tilgjengelig utenfor vanlig kontortid. Kompetansen kan være tilgjengelig i kraft av en bakvaksordning pr. telefon. Selv om håndtering av mange akutsituasjoner forutsetter et tett samarbeid med politiet og andre hjelpeinstanser, kan barneverntjenesten ikke overlate ansvaret for disse situasjonene til andre alene. En bakvaksordning må være formalisert slik at noen faktisk har ansvar for å bidra med barneverntjenestens kompetanse, og samarbeide med andre hjelpeinstanser dersom det oppstår en alvorlig situasjon utenfor kontortid. En ordning som baserer seg på at barnevernledere eller ansatte i varierende grad kan kontaktes på private telefonnummer i krisesituasjoner er ikke en forsvarlig organisering barneverntjenestens akuttberedskap.»

Barnevernloven er ikke til hinder for at flere kommuner samarbeider om akuttberedskap. Et slikt samarbeid vil være særlig aktuelt for små kommuner.»

I uttalelsen tydeliggjøres det at forsvarlighetskravet innebærer at kommunene skal ha en formalisert akuttberedskap. Det stilles imidlertid ikke eksplisitte krav til hvordan akuttberedskapen skal organiseres. Kommuner som ikke har en formalisert akuttberedskap kan ikke sies å ha oppfylt kravet om forsvarlige barnevernstjenester. Noen kommuner kan ha beredskapsordninger som faller utenfor lovens minstekrav. Det vil være en del av Fylkesmannens oppgave å vurdere om akuttberedskapen er forsvarlig (se kapittel 6).

1.3 Bruk av private aktører

Direktoratets vurdering er at det ikke er adgang til å etablere akuttberedskap innenfor rammene av et privat tiltak. Dette begrunnes i at akuttberedskap i barnevernet anses som en del av offentlig myndighetsutøvelse, som ikke kan overlates til private aktører. Selv om vedtaksmyndigheten er lagt til påtalemyndigheten (så fremt ikke barnevernleder eller dennes stedfortreder er tilgjengelig) når det er nødvendig å fatte tvangsvedtak i akutte situasjoner, vil det være de som har ansvaret i en beredskapsordning som gjør de reelle vurderingene av hvordan barn i krise skal følges opp. Blant annet må ta de stilling til hvordan alvorlige bekymringsmeldinger umiddelbart skal følges opp, finne løsninger for barn i krise som ikke nødvendigvis innebærer at det fattes et hastevedtak (frivillige plasseringer og beslutninger), gjennomføre hjemmebesøk, snakke med barn uten foreldrene til stede og utveksle opplysninger med samarbeidspartnere m.m. Dette er beslutninger som må fattes fortløpende, og hvor det ikke vil være mulig for barneverntjenesten å ha tilstrekkelig styring med faglige vurderinger og valg i enkeltsaker. Departementet sendte 20. oktober 2017 ut en presisering av adgangen til å benytte seg av private aktører i barnevernet²:

«Departementet vil understreke at det etter vårt syn ikke alltid vil være praktisk mulig for kommunen å ha den formen for styring og kontroll som er en forutsetning for lovlig å kunne benytte private til å bistå seg til å utføre oppgaver etter barnevernloven. I slike tilfeller kan barneverntjenesten ikke la seg bistå av private aktører innenfor områder som innebærer utøvelse av offentlig myndighet.»

² Brev av 20.10.2017, ref. 17/468

1.4 Avgrensninger

Håndboken tar kun for seg organisering av akuttberedskapen i kommunen. Flere kommuner har etablert samarbeid om andre oppgaver som er lagt til akuttberedskap og barnevernsvakt. Eksempler på oppgaver som faller utenfor håndbokens tema kan være råd og veiledning til barn og familier over telefon og ved hjemmebesøk, uanmeldte og anmeldte hjemmebesøk, oppfølging etter tilrettelagte avhør eller annen form for oppfølging av akutthåndtering.

2. Ulike former for organisering av akuttberedskapen

En forsvarlig akuttberedskap kan organiseres på flere måter. Under gis det eksempler på hvordan kommuner i dag har organisert beredskapen. Hvilken løsning den enkelte kommune bør velge må ses i lys av kommunens/regionens geografi, demografi, innbyggertall, personalressurser osv. Erfaring viser at flere kommuner har møtt utfordringer med å etablere akuttberedskap fordi mye problematiseres før arbeidet er kommet i gang. Embetene har opplyst at tjenester og kommuner som har startet opp etableringen av akuttberedskapen og utviklet denne fortløpende, er de kommunene som har kommet lengst i etablering og utvikling av akuttberedskap,

2.1 Samarbeidsformer

Kommunal akuttberedskap

Kommunen organiserer selv akuttberedskapen i egen kommune.

Interkommunalt samarbeid

Det finnes flere organisatoriske modeller for interkommunalt samarbeid innenfor barnevern, uformelt interkommunalt samarbeid/løsere avtalebasert samarbeid, samarbeid for å løse «felles oppgaver», jf. kommunelovens § 27 og vertskommunesamarbeid, jf. kommuneloven § 28-1 a-k.

Tilbakemeldinger fra embetene viser at kommuner som har etablert et samarbeid rundt akuttberedskapen har forankret dette på ulikt vis, men at det mest vanlige er samarbeid etter vertskommunemodellen. Dette er også den modellen direktoratet anbefaler.

Vertskommunesamarbeid er et avtalebasert samarbeid hvor de overordnede rammene vedtas av kommunestyret. Det er gitt generell hjemmel til å overlate utførelsen av lovpålagte oppgaver og delegere offentlig myndighetsutøvelse til andre kommuner i et vertskommunesamarbeid med mindre den enkelte særlov avskjærer det, jf. kommuneloven § 28a. I Ot.prp nr 95 (2005-2006) om interkommunalt samarbeid er det klargjort at barnevernlovens bestemmelser ikke er til hinder for et interkommunalt samarbeid som beskrevet.

Vertskommunemodellen er utformet med tanke på samarbeid mellom to eller flere kommuner om løsning av oppgaver som er lovpålagte, eksempelvis innen barnevern. Vertskommunesamarbeid

innebærer at det overlates beslutningsmyndighet til en annen kommune (vertskommunen). De øvrige kommuner i samarbeidet betegnes som samarbeidskommuner. Selve utførelsen av oppgavene med tilhørende beslutningsmyndighet overlates til vertskommunen. Det formelle (rettslige)ansvaret tilligger fortsatt samarbeidskommunen.

Direktoratet er kjent med at noen kommuner har forankret akuttberedskapen sin som en samarbeidsvirksomhet etter kommuneloven § 27. For å etablere et § 27 samarbeid må deltakerne opprette et eget styre til løsning av felles oppgaver. § 27 gir stor frihet i organiseringen av samarbeidet, men begrenser kommunestyrets mulighet til å overføre myndighet til styret kun til å treffe avgjørelser som angår virksomhetens drift og organisering. Så lenge det ikke er i strid med særlovgivning, kan kommunene fritt delegerere drifts- og organiseringsoppgaver. Kommuneloven § 27 gir ikke hjemmel for å delegerer oppgaver som innebærer offentlig myndighetsutøvelse.

2.2 Organisering

Det er i dag etablert flere varianter med vaktordninger. Under skisseres et utvalg av ordninger som allerede er etablert. Kommunene er ansvarlige for at beredskapsordningen er forsvarlig, uansett hvilken organisering som velges. Det bør være et mål at publikum og samarbeidsinstanser har ett fast vaktnummer å forholde seg til, uavhengig av hvem som er i vakt, og hvilken vaktform man benytter. Vaktnummeret bør være godt synlig på kommunens hjemmesider.

Aktiv barnevernsvakt

Denne vaktordningen er organisert med en aktiv beredskap utenom ordinær arbeidstid, også i helger. Denne organiseringen er mest aktuell for større byer og tjenester, da den ofte vil kreve egne ansatte. Vedtaksmyndigheten i akuttsituasjoner er lagt til barnevernsadministrasjonens leder og påtalemyndigheten, og kan ikke delegeres. Barnevernadministrasjonens leder er den som til enhver tid har det formelle ansvaret som leder for barneverntjenesten i kommunen eller bydelen. I lederens fravær vil den som eventuelt er utpekt til å fungere ha ansvaret.

Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

I en slik ordning vil vakthavende kunne oppholde seg hjemme under vekten. Denne ordningen passer best for beredskap fra kl.15.00-08.00 i hverdager, og hele døgnet i helgedagene. Beredskapsvakten har svarplikt og rykker ut ved behov, gjerne etter avklaring med leder av beredskapen. Det kan være flere som har vakt samtidig i denne ordningen, eventuelt kan vekten deles på flere personer.

Direktoratet har innhentet eksempler fra kommuner som benytter egen jobbtelefon i vakttjenesten, men som logger seg på en vakttelefon i en egen app. Vikarer benytter vikarmobil med samme app-funksjon. Denne vakt-appen sikrer at akuttberedskapen har et fast vaktnummer, uavhengig av hvem som er i vakt. Flere kommuner med denne ordningen benytter personell som allerede er ansatt i barnevernstjenesten. Det utformes en egen vaktordning fordelt på et utvalg ansatte i tjenesten, eller fra tjenestene i det interkommunale samarbeidet.

Aktiv vakt kombinert med beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

Akuttberedskapen løses med en kombinasjon mellom aktiv beredskapsvakt og beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet. Den tidsmessige fordelingen mellom aktiv og «passiv» vakt varierer, og oversikten under gir uttrykk for et eksempel på en fordeling:

	Aktiv	Hjemmevakt
Hverdag	15.30-22.00	22.00-08.00
Helg	14.30-00.00	00.00-14.30

En kombinasjon av aktive arbeidstimer og beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet er en modell som ofte benyttes der kommunen har etablert barnevernvakt, med egne ansatte i turnusordning.

2.3 Styrker og utfordringer knyttet til ulike vaktordninger

Organisering	Styrker	Utfordringer
Aktiv barnevernvakt	<ul style="list-style-type: none">• Alltid bemannet• Robust organisering• Ansatte som bare er ansatt i vaktordningen• De ansatte vil ofte ha god kunnskap og erfaring i møte med mennesker i krise• Barnevernvaktene har ofte godt etablert samarbeid med politi, og god kjennskap til nødnetter, samt krisesenter	<ul style="list-style-type: none">• Ressurskrevende ordning• Passer best for større kommuner eller interkommunale samarbeid.
Hjemmevakt	<ul style="list-style-type: none">• Alltid en bemannet akuttberedskap• Ved bruk av ansatte som jobber i barnevernstjenesten til daglig sikres erfaring og kunnskap om barnevernstjenestenes oppgaver og mandat	<ul style="list-style-type: none">• Ordningen kan bli sårbar, særlig knyttet til helg, ferier og når det foregår større arrangementer i kommunen/regionen• For å sikre forsvarlige tjenester bør kommunene i disse periodene vurdere om akuttberedskapen skal intensiveres.

Kombinasjon av aktiv og bakvakt	<ul style="list-style-type: none"> • Det er alltid en bemannet akuttberedskap • Ved en kombinasjon av aktiv vakt og hjemmevakt vil kommunen være mer tilgjengelig enn ved en rendyrket hjemmevaktordning 	<ul style="list-style-type: none"> • Ordningen krever økning i personalressurser og vil derfor kunne være utfordrende å etablere i områder hvor det er utfordrende å rekruttere
---------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.4 Geografiske utfordringer

Flere områder i Norge vil møte utfordringer uavhengig av hvilken vaktjeneste som velges. Utfordringene knyttes i all hovedsak til store geografiske avstander, og begrenset fremkommelighet til eksempelvis øykommuner. Dette er også utfordringer som noen større barnevernsvakter kan møte, på grunn av lang reisetid fra arbeidslokasjon til hendelsessted.

Erfaringsvis løses disse utfordringene pragmatisk ved å opprette kontakt med lokale faginstusjoner/personer som kan ivareta akutte situasjoner i påvente av at akuttberedskaper kommer frem. Det bør imidlertid etter direktoratets mening etableres en mer formell avtale som grunnlag for et slikt samarbeid.

I tilfeller hvor helikopter eller båt må rekvireres, må det etableres kontakt og dialog med politiet som har myndigheten til å rekvirere slike fremkomstmidler. I de fleste akutte situasjoner hvor rekvirering vurderes som nødvendig må også politiet være til stede for å løse egne oppgaver (vold, overgrep, ordensforstyrrelse, rus).

2.5 Tilgang til saksbehandlingssystemer

Det vil være en fordel for kommunale vaktjenester at de har tilgang til saksbehandlingssystemet når de har bakvakt. Det er imidlertid ikke et krav at denne tilgangen er på plass ved etablering av akuttberedskap i kommunene.

Tilgang til barneverntjenestens ordinære saksbehandlingssystem vil også være aktuelt å vurdere der det inngås samarbeid med andre kommuner om en vaktordning. Utgangspunktet er at det vil være adgang til å gi en begrenset tilgang til hverandres saksbehandlersystem, og at det i mange situasjoner vil være en fordel å ha kunnskap om deler ved saken. Taushetsplikten er ikke til hinder for at opplysningene er tilgjengelig for andre tjenestemenn innen organet eller etaten, jf. fvl. § 13 b første ledd nr. 3. Forutsetningen er at spredningen av opplysninger ikke går lengre enn det som trengs for en hensiktsmessig arbeids- og arkivordning. Barneverntjenestene i forskjellige distrikt eller kommuner anses å tilhøre «samme etat».³ Det bør gjøres en vurdering av hvilken informasjon som vil være nyttig å ha tilgang til i en akutsituasjon. I praksis kan det innebære at

³ Rundskriv Q-24, mars 2005 - Barnevernet og taushetsplikten, opplysningsretten og opplysningsplikten pkt. 6.1.5

kommunene gis adgang til et merknadsfelt/notat som sier noe om følgende (listen er ikke uttømmende):

- Barnets nettverk
 - o Ressurspersoner og kontaktinformasjon til disse (adresse, telefonnummer)
 - o Personer som ikke anses som ressurser i en krisesituasjon
- Hvordan det enkelte barnet kan møtes på en best mulig måte
- Informasjon knyttet til mulig alternative løsninger i akutte situasjoner
- Informasjon om allerede iverksatte tiltak
- Informasjon om mulige tiltak som kan iverksettes
- Informasjon om erfaringsmessig hensiktsmessige måter å møte barnet og familien

I forbindelse med tilganger bør kommunene gjøre en risikovurdering med tanke på hvor mye informasjon som vil være hensiktsmessig å dele. Kommunene bør også vurdere behovet for hyppigere internkontroll for å forhindre at sensitive opplysninger tilfaller flere personer enn det som er nødvendig for å løse akutte situasjoner.

3. Etablering og forankring av akuttberedskapen

Etablering og utvikling av akuttberedskap krever forankring i kommunens administrative og politiske ledelse. For kommuner som velger å benytte ansatte i barnevernstjenesten i en turnusordning må dette også forankres i barnevernstjenesten.

Nedenfor gis forslag til arbeidsprosess i forkant av etablering av akuttberedskap:

Forankring i kommunen:

- Barnevernstjenestens ledelse etablerer dialog med rådmann og kommunalsjef i kommunen/det interkommunale samarbeidet
- Ordfører orienteres om denne dialogen
- Det etableres en prosjektgruppe som ser på aktuelle løsninger og endelig kommer med en anbefaling
- Anbefalingen legges frem til politisk saksbehandling, hvor kommunestyret treffer vedtak.

Forankring i tjenesten:

Når det gjelder de løsningene som medfører at noen av de ansatte i barnevernstjenesten vil utgjøre akuttberedskapen, er det klart at etableringen må forankres i tjenesten. Barnevernleder må derfor informere og involvere egne ansatte. Leder bør også involvere tillitsvalgte på et tidlig tidspunkt.

4. Ressurser knyttet til akuttberedskap

Etablering av akuttberedskap i kommunene vil medføre økte utgifter. Kommunene kan løse oppgaven innenfor eksisterende budsjett, eller tilføre nye midler til barnevernsbudsjettet.

For døgnbemannet barnevernsvakt vil det være behov for egne ansatte i turnusordning, samt at det kan kreve ressurser å leie lokale, bil etc.

Ved beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet vil ekstraavgiftene stort sett relatere seg til utgifter knyttet til ekstra lønnsutgifter.

Kombinasjon aktiv vakt og beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet vil i tillegg kreve ekstra personalressurser.

5. Samarbeid

I arbeidet med å etablere akuttberedskap kan det være hensiktsmessig å opprette dialog med instanser som det er naturlig å tenke at kan bistå i arbeidet. Flere embeter har positive erfaringer med å opprette kontakt med KS i oppstarten. KS kan bistå i arbeidet med å motivere kommuneledelse i å rette fokus på etableringen av akuttberedskap. Utover dette må KS sin rolle avklares nærmere hos det enkelte embetet.

Videre er involvering av kommuneledelsen, både på administrativt og politisk nivå viktig. At barnevernstjenestene får bistand til å informere kommuneledelsen om lovkravene knyttet til akuttberedskap vil være nyttig, og fylkesmannen vil kunne ha en viktig pådriverrolle i denne sammenheng. Særlig vil det kunne være behov for bistand i de områdene hvor kommunene må gå sammen for at ordningen blir forsvarlig.

Det kan i tillegg være et fornuftig grep at andre akuttetater involveres eller informeres om at det etableres akuttberedskap i barnevernet. Erfaringer fra etablering av akuttberedskap tilsier at akuttetatene er positive til at kommunene etablerer akuttberedskap på barnevernsfeltet. Det er viktig at akuttinstansene gjøres kjent med hvordan ordningen er organisert, og hvordan det kan oppnås kontakt. Det anbefales at forventninger til hvordan samarbeidet skal fungere avklares. I fasen etter at akuttberedskaperen er etablert kan det være behov for å diskutere konkrete hendelser i etterkant slik at det fortløpende kan gjøres nødvendige justeringer i samarbeidet. Det kan være lurt å utarbeide en plan for hvordan denne dialogen skal foregå.

Aktuelle instanser som det vil være naturlig å etablere dialog med:

- Politi
- Helsevesen
- Krisesenter
- Barnevernsinstitusjoner (og eventuelt andre institusjoner med døgnbemanning)

I enkelte regioner er det særlige geografiske utfordringer, for eksempel store avstander eller øykommuner, som medfører at akuttberedskapen har vanskeligheter med å komme seg til stedet. Det kan også oppstå situasjoner hvor akuttberedskapen bør være flere steder nesten samtidig, noe som vanskelig kan løses i praksis. Eksempelvis kan slike utfordringer løses ved å inngå dialog og samarbeid med relevante instanser som raskt kan være på plass i påvente av at akuttberedskapen eller andre nødetater kommer til stedet.

6. Fylkesmannens virkemidler

Fylkesmannen har flere virkemidler som kan være nyttig å bruke som insentiv for å etablere akuttberedskap. Dette er virkemidler som kan gi kommunene en ekstra motivasjon til å opprette forsvarlig akuttberedskap. Enkelte kommuner uttrykker motstand mot å opprette akuttberedskap. Fylkesmannens pådriverrolle vil være særlig viktig i disse tilfellene.

Som tidligere nevnt er involvering av kommuneledelse viktig for å forankre arbeidet på riktig nivå i kommunen, i tillegg til at det som nevnt kan være aktuelt etablere et samarbeid med KS lokalt.

Direktoratet har innhentet erfaringer fra embeter som har gode erfaringer med å lyse ut skjønnsmidler til prosjektstilling for å etablere akuttberedskap, særlig der flere kommuner har behov for å samarbeide rundt etablering og drift.

Videre viser erfaring fra embetene at det også er et alternativ at fylkesmannen tar initiativ til å invitere kommuneledelse og barnevernledelse i hele fylket for å starte prosessen med etablering av akuttberedskap. En slik forankring kan fungere som et tydelig signal for kommuner som er tilbakeholdne med å starte opp arbeidet med å etablere en formalisert og forsvarlig akuttberedskap.

Endelig vil fylkesmannens rolle som tilsynsmyndighet være et virkemiddel ved at fylkesmannen kan konkludere med lovbrudd dersom akuttberedskapen vurderes som uforsvarlig. En utfordring her kan være at privatpersoner sjelden klager over at det ikke har vært tilgjengelig akuttberedskap. Som følge av tildelingsbrev for 2018 blir en av fylkesmennenes oppgaver fremover å foreta risikovurdering av kommunenes akuttberedskap. Dissevurderingene vil gi grunnlag for å vurdere om den enkelte kommunes akuttberedskap er innenfor lovens bestemmelser.

Etablering av en forsvarlig akuttberedskap må ikke gå på bekostning av forsvarligheten i barneverntjenestens arbeid for øvrig. Dette blir et aktuelt punkt for fylkesmennene å følge opp i sin risikovurdering av kommunen og barneverntjenesten.



Kvæningen og Nordreisa barneverntjeneste

- Nordreisa Familiesenter -

Rådmannsutvalget
v/ Rådmann i Nordreisa, Anne Marie Gaino

Unntatt offentlighet
Offentleglova § 13

9156 STORSLETT

Dato: 06.07.2018

Deres ref.:

Vår ref.:
1236/2018

Saksbehandler: Arkivkode:
Lisa Marie Løkkemo

Høringsuttalelse fra Kvæningen og Nordreisa barneverntjeneste – samarbeidsavtale barnevern

Forslag til samarbeidsavtale er sendt ut til ansatte i tjenesten, først etter at enkelte har påbegynt ferie. Alle har dermed ikke hatt anledning til å medvirke før denne uttalelsen. Forhold rundt interkommunalt samarbeid er imidlertid godt gjennomdrøftet i løpet av hele prosjektprosessen, som ligger til grunn for forslaget til avtale.

Verneombudet i tjenesten har drøftet forslaget med ansatte uten leder. Ansatte har også blitt oppfordret til å benytte sine fagforbund.

Det er gitt mulighet for å komme med spørsmål og innspill i personalmøte den 3. juli. Det som fremkommer i møte, er punkter som også tidligere er kommet frem fra ansatte.

Dersom det skal besluttes interkommunalt barnevern samarbeid, har vår barneverntjeneste samlet seg om følgende uttalelse til forslaget til samarbeidsavtale:

- Valg av vertskommune: Saksbehandlerne anbefaler at Nordreisa blir vertskommune. Dette begrunnet med at vi har lang erfaring som vertskommune både som arbeidsgiver, samt med tanke på faglig organisering og drift av interkommunalt barneverntjeneste. Videre er vi den største tjenesten, vi er sentral ut fra geografisk beliggenhet og avstander mellom kommuner, og har størst omfang av brukere.

Kap 1.2: Forholdet til de ansatte

- a) Her krever vi at det tas med i avtalen at ansattes ansiennitet og lønn følger med ved virksomhetsoverdragelse, slik at ingen ansatte kommer dårligere ut lønnsmessig. Samt at det må være en forutsetning at det skal være like grunnvilkår vedr. lønn og evt. andre kompensasjonsordninger.
- Samarbeid skal ikke føre til redusert tilgang på tjenestebil.
- Ansatte krever – slik som det tydelig ble uttalt på fagdag i Kåfjord den 1. april d.å. – at ansatte skal ha oppmøtested/kontor i egen (bosteds-) kommune/der de har

Adresse:
Avd. Kvæningen
Avd. Nordreisa

9161 Burfjord
Postboks 174, 9156 Storslett

Telefon:
77 77 88 18
77 58 82 00

oppmøtested ved avtaleinngåelse. Ansatte kan på senere tidspunkt søke kontorsted i annen kommune (for eksempel ved flytting og ledige stillinger).

Oppmøtested i egen kommune skal ikke kun gjelde i en innføringsperiode, men være en varig ordning.

Kjøring for bistand med saksbehandling til og i andre kommuner inngår i arbeidstiden, og godtgjøres med ordinær kjøregodtgjørelse og godtgjøring.

Dette er slik det praktiseres i Kvæningen og Nordreisa barneverntjeneste i dag. Hvilket har vist seg å være et helt nødvendig tiltak for å klare å rekruttere kvalifisert fagpersonell i stillinger i distriktskommuner, av hensyn til de særlige geografiske forholdene vi har i Nord-Troms.

Kap. 3.

- b) Samarbeidet innebærer også barnevernvakt, med endring fra dagåpen barneverntjeneste til døgntilgjengelig tjeneste. Medfører større behov for og belastning på IKT tjenester, som må være stabile i drift. Det siste måneder har det vært daglig nedetid i Familia.

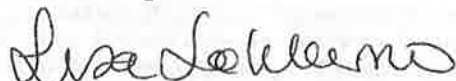
Forutsetning at det er tilgang på IKT *også* i barnevernvaktordningen – altså døgkontinuerlig tilgang – stabile IKT-tjenester ut fra behov som oppstår i saker. Dette i henhold til lovpålagte frister for saksbehandling.

Samt for at barnevernvakta faktisk skal kunne tre av kl. 08.00 - i form av innlevering av avsluttende rapport – *før* overgang til ordinær tjeneste i egen kommune igjen. Her er det jf. annet prosjekt definert et tydelig grensesnitt mellom og barnevernvakt og ordinær tjeneste.

-e) Arkiv. Elektronisk arkiv i sin helhet, ikke bare scanning, i Familia, innføres i alle kommuner. En felles virksomhet skal ha et felles arkiv.

På vegne av barneverntjenesten,

Med vennlig hilsen



Lisa Marie Løkkemo
Virksomhetsleder barnevern

Kopi :

Kvæningen kommune, Administrasjonssjef Frank Pedersen

Ansatte i barneverntjenesten

Verneombud

FO v/ tillitsvalgt

Fagforbundet v/ tillitsvalgt

Sektorleder oppvekst

Adresse:

Avd. Kvæningen

Avd. Nordreisa

Telefon:

77 77 88 18

9161 Burfjord
Postboks 174, 9156 Storslett

77 58 82 00

Svar på høring- Samarbeid barnevern

Flertallet i barneverntjenesten (de ansatte) i Skjervøy kommune ønsker et samarbeid innen barnevern gjennom kommunelovens § 27

Dette begrunnes fra de ansatte ut fra barnevernlovens formål jfr. § 1-1, jfr. § 4-1 Hensynet til barnets beste.

Ved anvendelse av bestemmelsene i dette kapitlet skal det legges avgjørende vekt på å finne tiltak som er til beste for barnet. Herunder skal det legges vekt på å gi barnet stabil og god voksenkontakt og kontinuitet i omsorgen.....»

Dersom § 28, 1.b skal realiseres stilles følgende krav:

KAP 1.3 Formål:

- «Formålet med vertskommunesamarbeidet barnevernsamarbeidet er å sikre en faglig og økonomisk bærekraftig utvikling av barneverntjenesten. Et større fagmiljø har bedre betingelser for å virke forebyggende, imøtekomme ulike behov for samarbeid i kommunene, etablere et robust og attraktivt fagmiljø, muligheter for spesialisering, rekruttere kompetent arbeidskraft, utvikle tjenesten og forberede tjenesten på å møte nye lovkrav og nye arbeidsoppgaver»

Barneverntjenesten stiller seg i hovedsak bak formålet for interkommunalt samarbeid, og særlig da et større fagmiljø. Det forutsettes at en person er ansvarlig for organisering av dette for strukturerte faste møter for å sikre et robust og attraktivt fagmiljø.

KAP. 3 Arkiv og IKT:

En forutsetning at er på plass i forhold til samarbeid.

KAP. 4 Organisering av arbeidet

«

- a) Organisatorisk skal barnevernsamarbeidet være lokalisert i hver av kommunene som er med i samarbeidet. Dette for å ivareta de brukernære tjenester, og spesielt sikre det forebyggende arbeid i den enkelte kommune.
- b) Tjenesten skal være organisert på en slik måte at det er en vakttelefon fra kl. 16.00 til kl. 08.00 som til enhver tid kan kontaktes. Denne opprettes før oppstart av samarbeidet.
- c) Hovedkontor blir bemannet og åpent 5 dager i uken. Lokalkontor blir bemannet og åpne etter behov. Dette avklares i dialog med den enkelte kommune.
- d) Leder for barnevernsamarbeidet har fullmakt til å organisere arbeidet slik at det blir tjenlig for tjenesten. Dette innebærer en rett til å disponere ansatte etter behovet på det enkelte område eller i den enkelte deltaker-kommune.
- e) Tverrfaglig samarbeidstiltak/forum i deltaker-kommunene videreføres og utvikles, det vil si tverrfaglige møter med samarbeidspartnere som i dag.
- f) Lov om barneverntjenester sine intensjoner og tilgjengelighet til brukerne skal være styrende i perioden. Forslag til organisering av arbeidet skal sikre brukerne riktig hjelp til riktig tid.
- g) Uavhengig av organisering skilles deltaker-kommunene ut som egne lokalkontor i distrikt når det rapporteres til Fylkesmannen i Troms og SSB / KOSTRA. «

Skjervøy barneverntjeneste har følgende kommentarer til bokstavpunktene:

- A- Viktig å ivareta de brukernære tjenester, og et godt innarbeidet tverrfaglig samarbeid i kommunene.
- C- Skjervøy bør har åpent 5 dager pr. uke, og slik dagens situasjon er så er dette nødvendig. Dette i hovedsak opp mot nærhet til brukere og samarbeidsinstanser.
- D- Ansatte er tilsatt i Vertskommunen, men har fast tjenestested og kontor i den kommunen en bor i. – Det betinger også gode kontorlokaler og løsninger.
 - Ved oppmøte i annen kommune må hver kommune ha tilgjengelige biler til transport til annet tjenestested
 - Reisetid inkluderes i arbeidstid.

Barneverntjenesten i Skjervøy er opptatt av at dagens tilbud vi gir til barn, unge og familier er mulig å opprettholde i samme grad som i dag. Dette med tanke på nærhet og tilgjengelighet til barn, familier og samarbeidsinstanser. Vi er også opptatt av at et godt innarbeidet tverrfaglig samarbeid også videreføres.

Dersom tilstedeværelsen og tilgjengeligheten blir mindre ved kontoret på Skjervøy er vi redde for at vi heller ikke klarer å ivareta lovens formål, samt hensynet til barnets beste. Det antas at belastningen kan bli stor dersom man ikke ivaretar kommunens tjeneste godt nok.

Med vennlig hilsen

Mette Øyen Bless
Leder av sosial- og barneverntjenesten
Skjervøy Kommune
v/ Helse- og omsorgsetaten

Tlf: 77775553 / 46848167



Vesterålen barnevern
Temamøte vedr. barnevern
Nordreisa kommunestyre 19.09.18



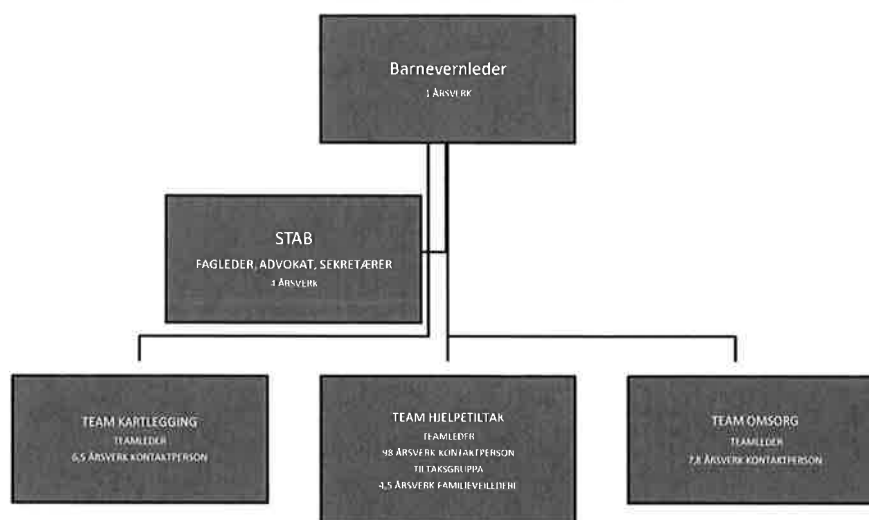
Om Vesterålen barnevern

- Opprettet 01.01.2012
- Målsetting å gi et faglig bedre tilbud til barn og familier i Vesterålen som trenger tiltak fra barnevernet
- Seks kommuner i Vesterålen – ca. 33 000 innbyggere
- Sortland kommune vertskommune – Kommunelovens § 28.b
- Andøy, Bø, Hadsel, Lødingen og Øksnes

VBV forts.

- 5 fellesstillinger; barnevernleder, fagleder, advokat og 2kontorfaglige stillinger
- 3 teamledere; kartlegging, tiltak og omsorg
- 24 kontaktpersoner/barnevernkonsulenter
- 4,5 årsverk familieveiledere (blant annet omgjort 1.5 årsverk kontaktperson til familieveileder)
- Kontor og oppmøtested i alle kommuner – kommunene er pliktige å holde kontorer
- Referansegruppe – kommunalsjefer fra alle kommunene, ledes av min leder; kommunalsjef oppvekst i Sortland kommune

Et bilde av VBV





VBV sin portefølje

- Ca. 270 - 300 barn til en hver tid;
 - 60 er under undersøkelse
 - 70 er under barnevernets omsorg
 - 150 mottar hjelpetiltak- hvorav 30 mottar ettervern
- Ca. 100 fosterhjem i Vesterålen
- Ca. 50 tilsynsførere

- Evaluert av Telemarksforskning i 2017/2018



Økonomi

- **Samarbeidsavtale**
- **Rapportering**
- **Møte med rådmennene**
- **Økonomiske utfordringer:**
 - Noen kommuner har fått økt sine utgifter til tiltak
 - Økte driftsutgifter
 - Ved oppstart av tjenesten forventet at man ikke reduserte utgifter, men økt kvalitet i tjenesten. Det mener vi at vi bestemt å ha nådd, selv om vi stadig jobber med forbedringer og utvikling



Samarbeid med andre tjenester

- Utfordrende ved overgangen til en interkommunal tjeneste
- Gjennomført et prosjekt: Samhandling = forebygging i Vesterålen 2014 – 2015
 - Hver kommune har utviklet sine forum på ulike systemnivå og individnivå, mål og mandat for hvert møte
 - VBV deltar ut fra et vedtatt antall årlige møter i hver kommune
 - Prosjektet viste at det måtte gjøres en ryddejobb i alle kommune, og at årsaken til utfordringene ikke alene lå hos VBV
 - Kunnskap om taushetsplikt og informert samtykke har vært sentralt i prosjektet



Forts samarbeid

- De seks kommunene er ulike og VBV har måttet tilpasse seg de ulike kommunenes tjenester
- Vi samhandler med tjenester som ser ulike ut i hver kommune



Hva har vi lyktes med

- Fagutvikling
 - Mitt liv
 - Familie integrert terapi
 - Videreutdanninger
 - Kultursensitivt barnevern
- Fagutvikling innenfor familie og nettverksmetoder
 - Familieråd
 - Oppstartmøter
- Tanker rundt akuttarbeid
- Opprettelsen av tiltaksgruppe
- Gir gruppetilbud
- Opprettelse av beredskapsvakt i helgene



Forts.

- Hva viser tallene:
 - Fristbrudd redusert fra 40 % i 2014 til 8 % i 2017
 - Barn med tiltaksplaner økt fra 72% til 96 %
 - Evalueringer økt fra 33 % til 80 %
 - Lovpålagte oppfølgingsbesøk av barn i fosterhjem nær 100 % måloppnåelse - kostnadskrevende
 - Tilsyn i fosterhjem – måloppnåelse på ca. 90 %
- Tiltak for å få bedre resultat
- Tall er ferskvare og et lederansvar



Fordeler ved interkommunal tjeneste

- Tjenestens størrelse og robusthet
- Spesialisering
- Fagutvikling/tiltaksutvikling
- Vakttjeneste
- Kompetansedeling
- Rekruttering



Utfordringer

- Store avstander – mye tid til å forflytte seg, ca. 4 årsverk går til reising
- at eierkommunene faktisk føler et eierskap til tjenesten, også når det røyner
- Overgang mellom team
- Økte utgifter til barn med tiltak utenfor hjemmet
- Få et enda større kvalitetsfokus, nå som vi har rimelig gode resultat ift lovkravene som framkommer av tall



Vår hjemmeside

- <http://www.vestbv.no/>



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
20/18	Utvalg for oppvekst og omsorg	16.10.2018
	Kvæningen formannskap	
	Kvæningen kommunestyre	

Status og foreløpige investeringsrammer inventar og uteområder KVBU

Administrasjonssjefens innstilling

Saken tas til orientering. Endelige investeringsrammer innarbeides i kommunens investeringsbudsjett for 2019.

Saksopplysninger

Foreløpige beregninger for investeringer vises nedenfor:

Inventar

Rom	Prisoverslag
10 klasserom	1 000 000 kr
10 grupperom	150 000 kr
Bibliotek	350 000 kr
Skolefritidsordning (inkl.kontor)	250 000 kr
2 samtalerom	15 000 kr
Helsesøsterkontor	15 000 kr
Naturfag/matematikklab.	60 000 kr
Mat og helse	40 000 kr
Kulturskolen og tekstilrom	200 000 kr
Sløydrom	15 000 kr
Musikk	50 000 kr
5 kontorer	100 000 kr
2 møterom	60 000 kr
28 kontorplasser for lærere	250 000 kr
Pauserom	150 000 kr
Garderobe ansatte	40 000 kr
Uforutsett reserve	150 000 kr
	3 150 000 kr

- Hvert klasserom inneholder utstyr (pulter, stoler og elevhyller/reoler) til 12 elever og en lærer (lærerbord og stol), samt skap
- Hvert grupperom har plass til seks elever (pulter og stoler)
- Alle klasserom og grupperom har en whiteboard

- Hver lærerarbeidsplass består av kontorpult, hylle og skuffeseksjon

Dette overslaget baserer seg på at hovedentreprenør har garderobeplasser, knaggrekker og solskjerming i sitt anbud.

Vrimlehall

Hva	Prisoverslag
Honorarramme interiørarkitekt	100 000 kr
Innkjøp/møblering	500 000 kr
	600 000 kr

Det er ønskelig å bruke interiørarkitekt for bistand i å utforme vrimlehallen med tanke på møblering tilpasset flerbruk, ulike brukssoner og funksjonalitet.

Stikkord for vrimlehall:

- Flerbruk
- Kosestunder, sosiale samvær
- Ulike soner, lekser, hygge m.m.
- Spiseplass – felles frokoster?
- Arrangementer

Digitale løsninger/IKT materiell

Hva	Prisoverslag
13 Interaktive tavler	1 000 000 kr
8 nettverks switcher	1 500 000 kr
Datamaskiner	150 000 kr
Nettbrett/Lesebrett	75 000 kr
Lisenser	?
Lånesystem bibliotek	?
	2 800 000 kr

IT-avdelinga har bidratt med å framskaffe tall/opplysninger ift. behov.

Uteområdet

Hva	Prisoverslag
Honorarramme arkitekt	750 000 kr
Ferdig opparbeidet uteområde, veganlegg, bussholdeplass etc.	10 000 000 kr (foreløpig anslag med bakgrunn i lignende prosjekter)
Refusjon spillemidler nærmiljøanlegg	?
Uforutsett reserve	500 000 kr
	11 250 000 kr

Pris for opparbeidelse av uteområdet avhenger av hva det konkrete behovet vil være. Noen lekeapparater må kunne gjenbrukes slik at investeringer for dette kan reduseres. Infrastruktur inkluderes i opparbeidet uteområde. Arkitekt bidrar med å opparbeide en helhetlig utomhusplan, og de lager en kravspesifikasjon for videre anskaffelse. Dette danner grunnlag for investeringsrammer. Foreløpige anslag er basert på tilsvarende skoler.

Totalt prisoverslag: 17 800 000 kr.



Kvæningen kommune

Arkivsaknr: 2018/26 -4

Arkiv: A00

Saksbehandler: Alf Bjørnar Eriksen

Dato: 09.10.2018

Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
21/18	Utvalg for oppvekst og omsorg	16.10.2018
	Kvæningen kommunestyre	

Kvalitetsmelding for grunnskolen 2017 - 2018

Henvising til lovverk: Opplæringslovens § 13-10.

Administrasjonssjefens innstilling

Saken tas til orientering.

Saksopplysninger

Vedlagt følger Kvalitetsmelding for grunnskolen i Kvæningen 2017 – 2018.



Kvæningen kommune

Kvalitetsmelding for grunnskolen 2017-2018



Bakgrunn

Den årlige tilstandsrapporten inngår som en del av det ordinære plan-, budsjett- og rapporteringsarbeidet hos skoleeieren og har kvalitetsutvikling som siktemål.

Lovkravet

Det er fastsatt i opplæringsloven og privatskoleloven at skoleeiere plikter å utarbeide en årlig rapport om tilstanden i opplæringen. I St.meld. nr. 31 (2007-2008) fremgår det at det er viktig at styringsorganene i kommuner og fylkeskommuner har et bevisst og kunnskapsbasert forhold til kvaliteten på grunnopplæringen. Dette er nødvendig for å følge opp utviklingen av sektoren på en god måte.

Den årlige rapporten skal drøftes av skoleeieren, dvs. av kommunestyret, fylkestinget og den øverste ledelsen ved de private grunnskolen, jf. opplæringsloven § 13-10 andre ledd. Det er fastsatt i privatskoleloven § 5-2 andre ledd bokstav k at styret skal drøfte den årlige rapporten om tilstanden i disse skolene.

Disse har ansvar for å utarbeide den årlige tilstandsrapporten:

- Kommuner
- Fylkeskommuner
- Private grunnskoler som er godkjent etter opplæringsloven § 2-12
- Private skoler med rett til statstilskudd

Innhold i tilstandsrapporten

Tilstandsrapporten skal som et minimum omtale læringsresultater, frafall og læringsmiljø, men skoleeieren kan omtale andre resultater og bruke andre data ut fra lokale behov. Når det gjøres vurderinger av tilstanden, er det viktig å synliggjøre hvilke av skoleeierens og skolens målsetninger som danner grunnlag for vurderingen.

Tilstandsrapporten skal inneholde vurderinger knyttet til opplæringen av barn, unge og voksne. De dataene som er tilgjengelige i Skoleporten, inneholder ikke data om voksne. Skoleeieren skal derfor benytte andre kilder for datainnhenting på dette området.

Tidlig innsats er vesentlig for å bedre elevenes ferdigheter og faglige utvikling. Kartlegging av elevenes ferdighetsnivå må følges opp med tiltak for dem som har behov for ekstra opplæring fra første stund. Den spesialpedagogiske innsatsen er her sentral.

Kvalitetsvurderingssystemet

Tilstandsrapporten inngår i kvalitetsvurderingssystemet. Kvalitetsvurdering er å sammenstille informasjon og data som grunnlag for å drøfte kvaliteten på opplæringen internt på en skole eller i en kommune/fylkeskommune, og for å drøfte kvaliteten i større deler av eller i hele utdanningssektoren. Målet er kvalitetsutvikling og læring. Kvalitetsvurderingen er en prosess der dialogen om hva som er god kvalitet, står sentralt. Det er naturlig at det stilles spørsmål ved sammenhengen mellom kvalitet på opplæringen ved den enkelte skole og mellom skolene og resultatene i dialogen med skoleeieren.

Det generelle systemkravet

Kan inneholde data under publiseringsgrense.

Skoleeieres plikt til å utarbeide årlige rapporter om tilstanden i grunnsopplæringen er en del av oppfølgingsansvaret knyttet til det generelle systemkravet (internkontroll), jf. opplæringsloven § 13-10 andre ledd og privatskoleloven § 5-2 tredje ledd. Vær oppmerksom på at kravet til internkontroll omfatter alle plikter som skoleeieren har etter lov og forskrift. Det generelle systemkravet er derfor mer omfattende enn det tilstandsrapportens minimum skal dekke.

Personvern

Tall som lastes direkte inn fra Skoleporten, kan for små enheter inneholde indirekte identifiserbare opplysninger. Dette kan være taushetsbelagte opplysninger etter forvaltningsloven § 13 og/eller personopplysninger etter personopplysningsloven § 2 nr. 1. Tilsvarende kan også gjelde for lokale indikatorer. Disse opplysningene må behandles i tråd med bestemmelser i forvaltningsloven og/eller personopplysningsloven.

Merk: Denne versjonen av tilstandsrapporten er på bokmål. Uttrekk av innhold fra Skoleporten, som ikke finnes på begge målformer, kan likevel være på nynorsk.

Innhold

1. Sammendrag	5
2. Hovedområder og indikatorer	6
2.1. Elever og undervisningspersonale	6
2.1.1. Antall elever og lærerårsverk	6
2.1.2. Lærertetthet	7
2.1.3. Lønns- og driftsutgifter pr elev	9
2.2. Læringsmiljø	11
2.2.1. Elevundersøkelsen	11
2.2.2. Mobbing på skolen (prosent).....	14
2.2.3. Andel elever som har blitt mobbet av andre elever 2-3 ganger i måneden eller oftere (prosent) 15	
2.2.4. Elevundersøkelsen deltakelse.....	16
2.3. Resultater	18
2.3.1. Nasjonale prøver 5. trinn.....	18
2.3.2. Nasjonale prøver ungdomstrinn.....	21
2.3.3. Antall fritatte og ikke deltatte elever nasjonale prøver	27
2.3.4. Karakterer - matematikk, norsk og engelsk	29
2.3.5. Grunnskolepoeng	31
2.4. Gjennomføring.....	33
2.4.1. Overgangen fra grunnskole til VGO.....	33
3. System for oppfølging (internkontroll)	34
4. Konklusjon	35

1. Sammendrag

Skolestruktur

Etter at Kjækan skole ble lagt ned vår 2017 er det nå en skole i kommunen: Kvæningen barne- og ungdomsskole (KVBU) med 119 elever, skoleåret 2017/2018.

Det bygges nå ny skole i Burfjord, den gamle er revet. Fram til høst 2019 drives skolen i midlertidige lokaler på tre ulike steder. Dette krever en del mer organisering og kreative løsninger. Det er lite areal til deling og møtevirksomhet. Skolen er fulldelt.

Skolen har fått styrket ledelsesressurs på grunn av at det har vært mangel på etatsleder.

Skoleeier – utvikling og drift

Det mangler overordnet planverk, system og rutiner for styring av skolen i Kvæningen. Det er ikke etablert et kvalitetssystem for skolen i tråd med § 13.10. Det er ikke levert tilstandsrapport (kvalitetsmelding) på flere år. Det akademiske nivå i kommunen betegnes som svakt med en svak kultur for utdanning og skole. Resultater på nasjonale prøver og eksamen varierer de siste årene. Det er viktig at resultater stabiliseres slik at variasjon ikke kan forklares med tilfeldigheter. Ved skolen er det høy ressursbruk til elever med særskilte behov. 12,7% av elevene har vedtak om spesialundervisning, noe skoleeier opplever som høyt.

Framtidstanker

Det må utvikles en bærekraftig struktur, et rammeverk for utviklingen av skolen i Kvæningen. Kommunen har behov for et tydelig og forpliktende planverk som henger sammen med kommuneplanverket og som er forankret i gjeldende sentraler forskrifter/læreplan.

Kvæningen kommune, skoleadministrasjonen og skolen, er en del av Utdanningsdirektoratet sin oppfølgingsordning, også kalt veilederkorpset. Skoleadministrasjonen har sammen med veilederkorpset satt seg mål å få plass en kvalitetsmelding som tar for seg enkelte resultater ved skolen, og hvordan man skal utvikle dette videre. Videre er det kommet fram at skoleeier har vært fraværende over tid, og at skolen driver med høy grad av autonomi. Dette ønsker skoleeier å gjøre noe med. Første steg er at skolens utviklingsgruppe inviteres til faste oppfølgingsmøter hvor temaer gjenspeiles i et årshjul. Skolens mål for veiledning er å bli tydeligere i målformuleringene i de ulike fagene. Samtidig som skolen må ha fokus på hvordan man skal følge opp de ulike målene. Ved skolen er det satt sammen en utviklingsgruppe som skal drive disse prosessene og sørge for god forankring i hele kollegiet.

2. Hovedområder og indikatorer

2.1. Elever og undervisningspersonale

2.1.1. Antall elever og lærerårsverk

Antall elever

Indikatoren opplyser om tallet på elever som er registrert ved grunnskoler per 1. oktober det aktuelle skoleåret. Indikatoren omfatter barn og unge som etter opplæringsloven § 2-1 har rett og plikt til grunnskoleopplæring, og som får denne opplæringen ved en grunnskole. Tallene omfatter ikke voksne elever som får grunnskoleopplæring.

Årsverk for undervisningspersonale

Indikatoren viser sum årsverk for undervisningspersonalet. Summen inkluderer beregnede årsverk til undervisning og beregnede årsverk til annet enn undervisning. Årsverkene er beregnet ved å dividere årstimer på årsrammen. Det er benyttet 741 timer på barnetrinnet og 656 timer på ungdomstrinnet. I denne indikatoren inngår følgende delskår: Årsverk til undervisning.

Andel årstimer gitt av personale med godkjent utdanning

Indikatoren viser hvor stor andel av årstimer som er gjennomført av undervisningspersonale med godkjent utdanning i de fag og trinn de underviser i.

Lokale mål

For neste kvalitetsmelding må skole ha angitt noen eventuelle mål og rutiner for oppfølging av elevtallet.

Kvæningen kommune skoleeier | Fordelt på periode | Offentlig eierform

Indikator og nøkkeltall	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18
Talet på elever	155	135	131	126	119
Årsverk for undervisningspersonale	25,0	24,9	21,9	20,2	18,4
Andel undervisning gitt av undervisningspersonale med godkjent utdanning	99,6	99,6	99,4	92,7	93,2

Kvæningen kommune skoleeier, Grunnskole, Antall elever og lærerårsverk, Offentlig, Alle trinn, Begge kjønn

Skoleeiers egenvurdering

Antall elever i kommunen går ned. Som vi ser av tabellen har elevtallet sunket med 36 elever siden 2013-2014. Dette er et forhold som bør drøftes i kommunen som helhet. Skolen bør være del i en slik drøfting fordi skolen er et sentralt tjenestetilbud for befolkninga i kommunen. Det bør derfor etableres systemer og rutiner som drøfter elevtallsutviklinga i kommunen slik at elevtallet potensielt kan sees i sammenheng med den opplevde kvaliteten på tjenestetilbudet og øvrige samfunnsmessige forhold i Kvæningen kommune.

Skoleeier vurderer et som naturlig at skolen inntar en rolle som aktør i samfunnsnettverket i Kvæningen kommune. Skolen er en viktig tjenesteyter, og det er naturlig at kvaliteten på skole tilfredsstillende kravene til elever og foresatte. Dette er forhold som er særdeles viktig for at kommunen skal klare å beholde dagens befolkning, være attraktiv for nytilflytning, og ikke minst være et naturlig sted for re-etablering for de elevene som flytter etter endt grunnskole og som vi ønsker skal komme tilbake til kommunen på et senere stadie i livet. Høy ressursbruk og og lærertetthet er derfor forhold som kan sees på som en investering for framtida, og da er det viktig at man opplever målbare og positive resultater for investeringene sine.

2.1.2. Lærertetthet

Lærertetthet 1.-7. trinn og 8.-10. trinn

Indikatoren viser gjennomsnittlig lærertetthet på 1.- 7. trinn ned på skolenivå. Lærertetthet beregnes med utgangspunkt i forholdet mellom elevtimer og lærertimer, og gir informasjon om størrelsen på undervisningsgruppen. Indikatoren inkluderer timer til spesialundervisning og til andre lærertimer som tildeles på grunnlag av individuelle elevrettigheter.

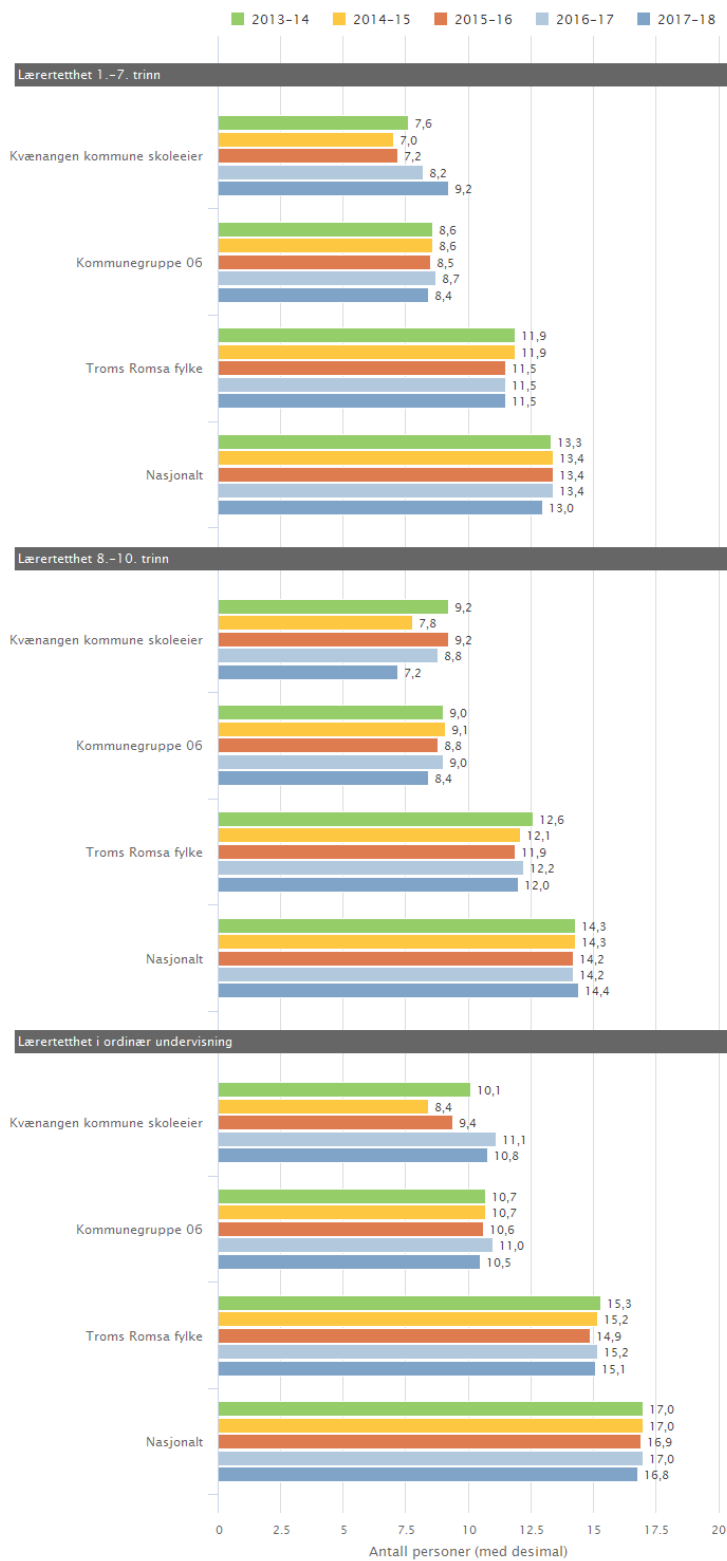
Lærertetthet i ordinær undervisning

Lærertetthet i ordinær undervisning er en indikasjon på antall elever per lærer i ordinær undervisning, hvor ressurser til spesialundervisning og undervisning i særskilt språkopplæring ikke regnes med. I andre sammenhenger kalles dette målet gruppestørrelse 2. Mål på lærertetthet er heftet med usikkerhet. Dette kommer av at noen kommuner fører lærerressurser på kommunen sentralt mens andre kommuner fører det på skolen i GSI. Dette kan for eksempel være timer spesialundervisning eller særskilt norskopplæring.

Lokale mål

Det foreligger ikke lokale mål eller rutiner for å drøfte sammenhenger mellom for eksempel lærertetthet og resultater.

Kvænanngen kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Fordelt på periode | Offentlig eierform



Kvænanngen kommune skoleeier, Grunnskole, Lærertetthet, Offentlig, Alle trinn, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Kan inneholde data under publiseringsgrense.

Skoleeiers egenvurdering

Skolen i Kvæningen har høy lærertetthet. Det bør forventes at dette gir positive utslag i skolens resultater.

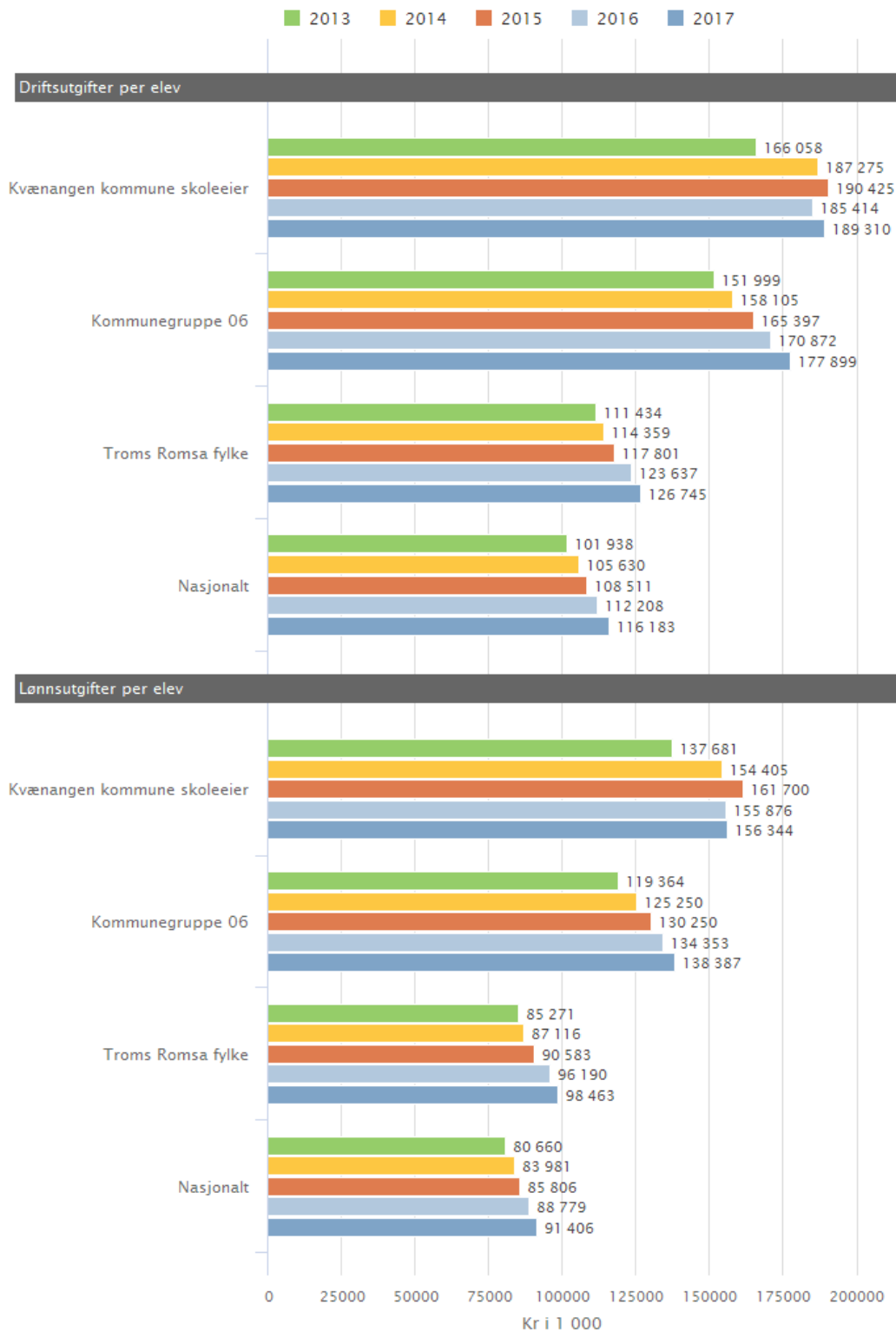
2.1.3. Lønns- og driftsutgifter pr elev

Utvalget viser lønns- og driftsutgiftene pr elev i Kvæningen kommune.

Lokale mål

Det foreligger ikke lokale mål for skole tilknyttet skolens lønns- og driftskostnader. Imidlertid bør dette vurderes i sammenheng med skolens resultater.

Kvænanngen kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Fordelt på periode | Offentlig eierform



Kvænanngen kommune skoleeier, Grunnskole, Lønns- og driftsutgifter pr elev, Offentlig, Alle trinn, Begge kjønn

hentet fra Skoleporten

Illustrasjonen er

Skoleeiers egenvurdering

Lønns- og driftsutgifter pr elev i Kvæningen kommune er høyt. Det bør forventes at dette gir positive utslag i skolens resultater.

2.2. Læringsmiljø

2.2.1. Elevundersøkelsen

Alle elever og lærlinger skal inkluderes og oppleve mestring. Skoleeiere og skoleledere er pålagt å gjennomføre Elevundersøkelsen for elever på 7. og 10. trinn og Vg1. Et utvalg av spørsmålene i Elevundersøkelsen er satt sammen til indekser som ligger i Skoleporten. Resultatene fra Elevundersøkelsen vises i en egen rapportportal. I tilstandsrapporten er disse læringsmiljøindekser obligatoriske:

- **Støtte fra lærer:** Indeksen viser elevenes opplevelse av emosjonell og faglig støtte fra lærer.
- **Vurdering for læring:** Indeksen kartlegger elevenes opplevelse av de fire prinsippene i vurdering for læring.
- **Læringskultur:** Indeksen viser om elevene opplever at skolearbeidet er viktig for klassen og om det er rom for å gjøre feil i læringsarbeidet.
- **Mestring:** Indeksen viser elevenes opplevelse av mestring i forbindelse med undervisning, lekser og arbeid på skolen.
- **Elevdemokrati og medvirkning:** Indeksen viser elevenes opplevelse av mulighet for å medvirke i arbeidet med fagene, og om de får bli være med å bestemme klasseregler og delta i elevrådsarbeid.
- **Andel elever som mobbes (prosent):** Se egne diagram.

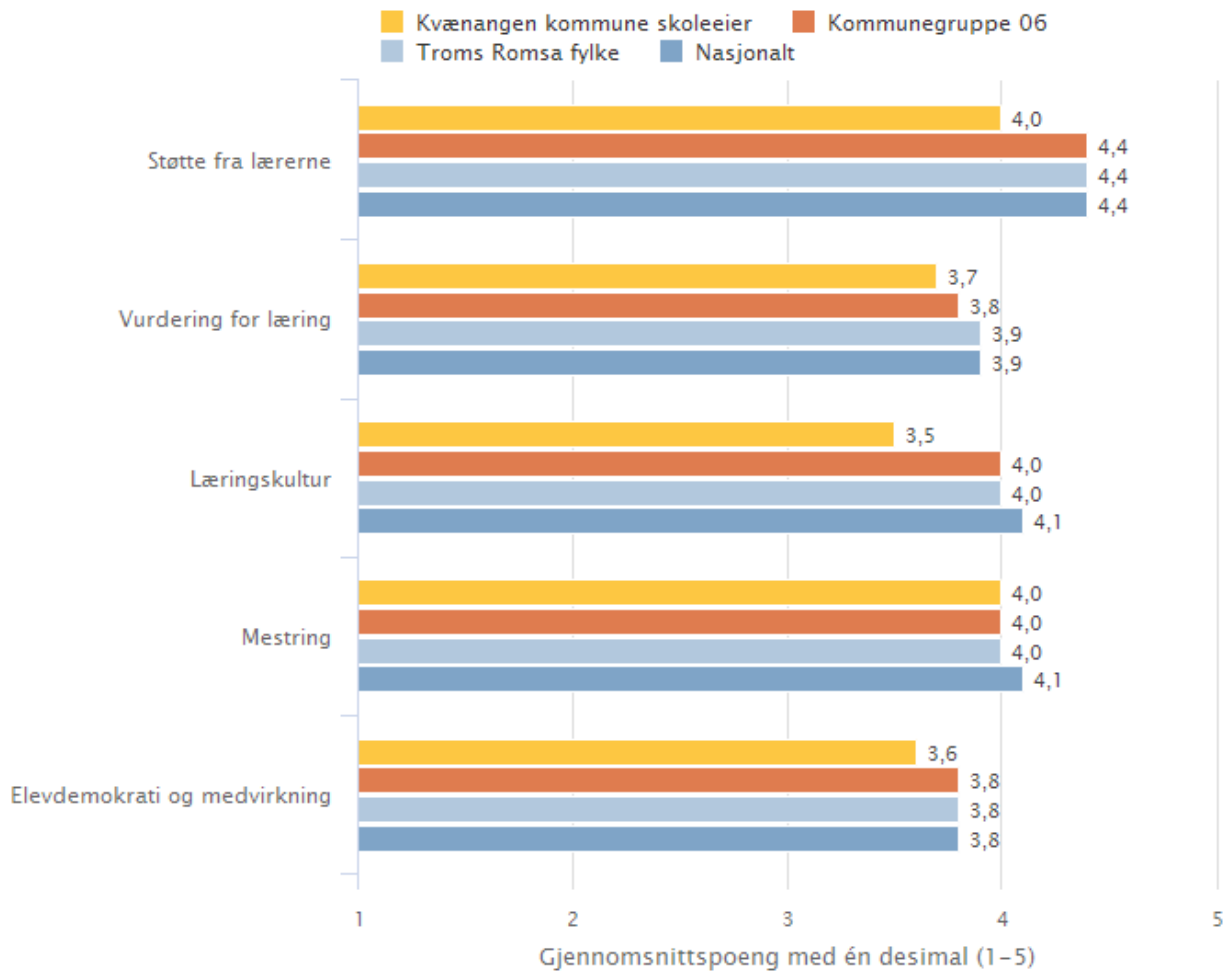
Skala: 1-5. Høy verdi betyr positivt resultat. Unntaket er andel mobbet som er i prosent.

Elevundersøkelsen for skoleåret 2017-2018 er ikke gjennomført. Det framviste data er derfor fra skoleåret 2016-2017.

Lokale mål

For neste og de kommende kvalitetsmeldinger er det viktig at skolen har bestemt hvilke poengscore de skal jobbe mot, og hvilke satsningsområder de skal ha i skolen sin. Dette fordrer et langsiktig og systematisk arbeid med elevundersøkelsen. Elevundersøkelsen skal også gjennomføres fra og med 5.klassetrinn i Kvæningen kommune.

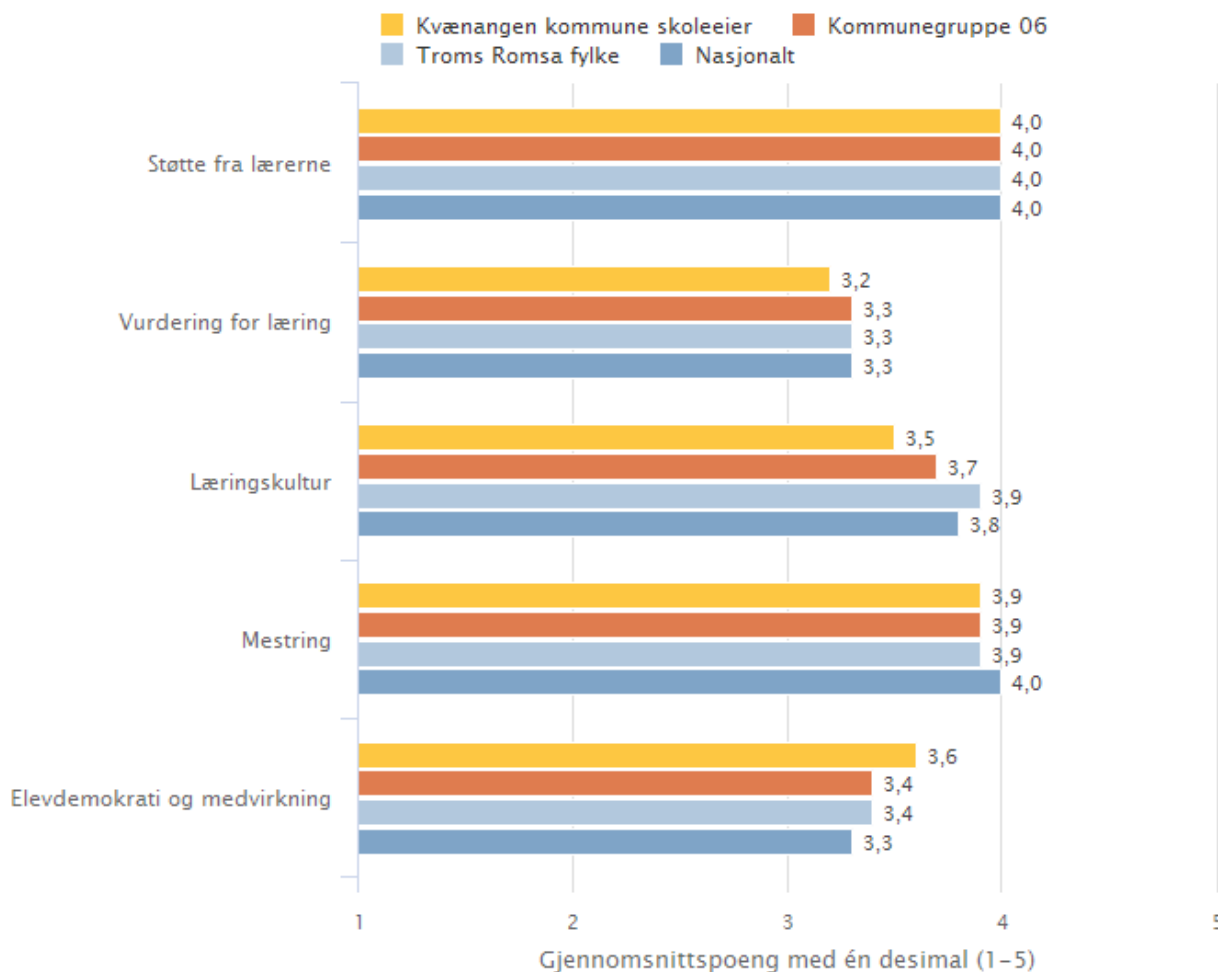
Kvæningen kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Offentlig eierform



Kvæningen kommune skoleeier, Grunnskole, Elevundersøkelsen, Offentlig, 2016-2017, Trinn 7, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Kvæningen kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Offentlig eierform



Kvæningen kommune skoleeier, Grunnskole, Elevundersøkelsen, Offentlig, 2016-2017, Trinn 10, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Skoleeiers egenvurdering

Med tanke på at skalaen går fra 1-5, hvor høy score betyr positivt resultat, kan vi ikke være fornøyd med at vi så vidt scorer på 4. Her må skolen tenke hvilke tiltak som skal bidra til at scoren neste gang blir høyere. Skoleeier registrerer også at det jevnt over er lavere score sammenlignet med kommunegruppe 6, fylket og nasjonalt. Skolen må umiddelbart iverksette et langsiktig utviklings- og strategiarbeid med tanke på hvordan man skal bruke elevundersøkelsen for å lage en bedre skole for alle elever i Kvæningen kommune.

Elevundersøkelsen for skoleåret 2017/-18 er ikke blitt gjennomført i Kvæningen kommune. Dette er sterkt beklagelig da det blant annet medfører hull i datasettet. Det aller mest alvorlige er at elevundersøkelsen da ikke kan være et verktøy for å arbeide med et trygt og godt skolemiljø på skolen.

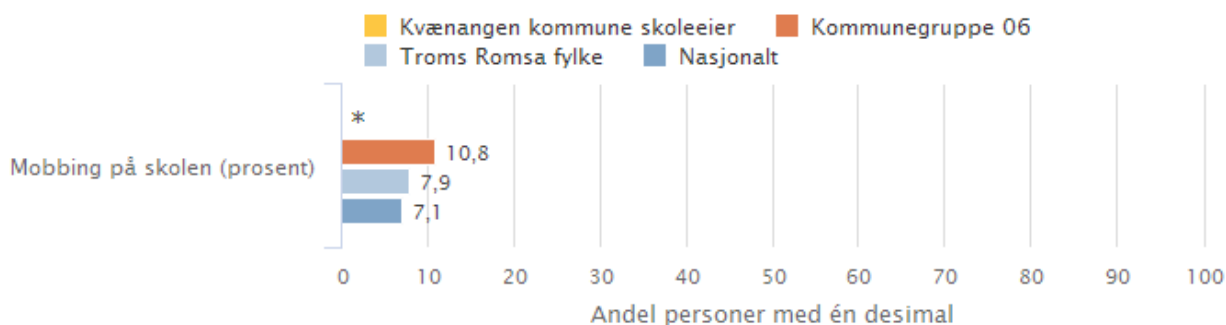
2.2.2. Mobbing på skolen (prosent)

Mobbing på skolen viser andelen elever som opplever å bli mobbet på skolen 2 eller 3 ganger i måneden eller oftere. Andelen elever som opplever mobbing er summen av andelen elever som har krysset av på svaralternativene «2 eller 3 ganger i måneden», «Omtrent 1 gang i uken» og «Flere ganger i uken». Andelen elever som har blitt mobbet på skolen sier med andre ord ingen ting om hvor ofte elevene opplever å bli mobbet.

Lokale mål

På neste kvalitetsmelding må skolen ha bestemt hvilken poengscore de skal jobbe mot.

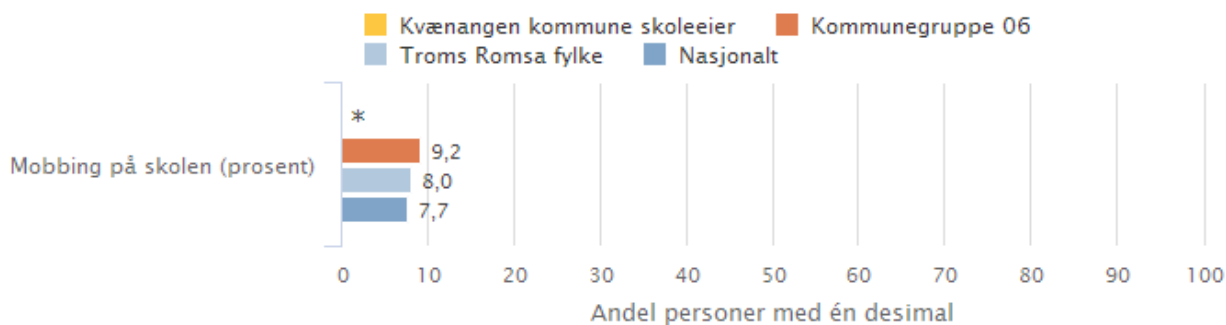
Kvæningen kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Offentlig eierform



Kvæningen kommune skoleeier, Grunnskole, Mobbing på skolen (prosent), Offentlig, 2016–2017, Trinn 7, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Kvæningen kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Offentlig eierform



Kvæningen kommune skoleeier, Grunnskole, Mobbing på skolen (prosent), Offentlig, 2016–2017, Trinn 10, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Skoleeiers egenvurdering

Kvænangen har et så lite antall elever i utgangspunktet at på noen indikatorer vil ikke resultatene være synlig med tanke på personvern. Men siden det står * og ikke 0, betyr det at det er elever som blir mobbet. Det er ikke bra.

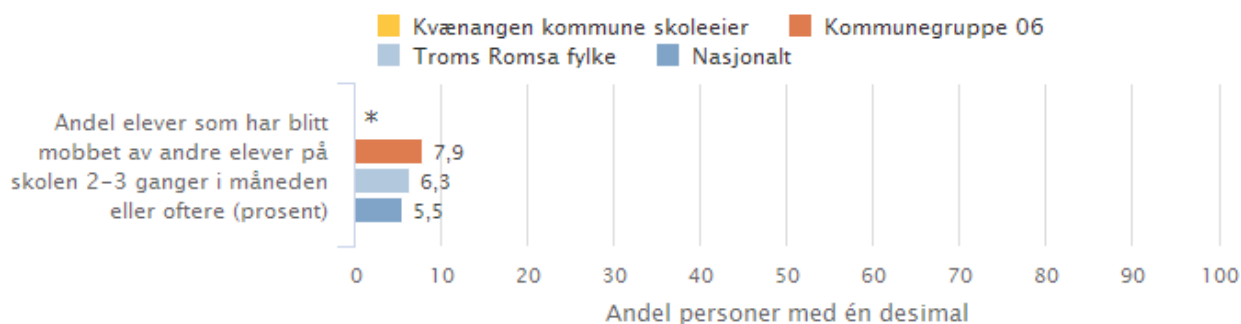
2.2.3. Andel elever som har blitt mobbet av andre elever 2-3 ganger i måneden eller oftere (prosent)

Andelen elever på skolen som har blitt mobbet av andre elever viser andelen elever som opplever å bli mobbet 2 eller 3 ganger i måneden eller oftere av andre elever. Andelen elever som opplever mobbing på skolen av andre elever er summen av andelen elever som har krysset av på svaralternativene «2 eller 3 ganger i måneden», «Omtrent 1 gang i uken» og «Flere ganger i uken». Andelen elever som har blitt mobbet av andre elever 2-3 ganger i måneden eller oftere sier med andre ord ingen ting om hvor ofte elevene opplever å bli mobbet.

Lokale mål

På neste kvalitetsmelding må skolen ha bestemt hvilken poengscore de skal jobbe mot.

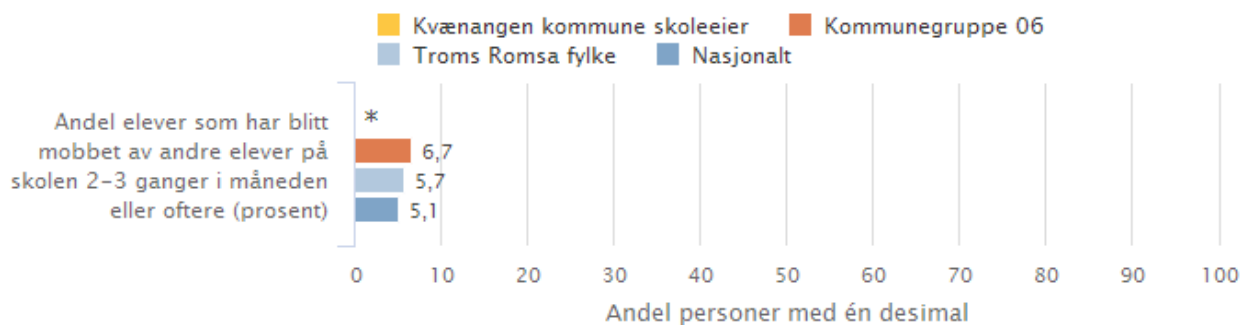
Kvænangen kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Offentlig eierform



Kvænangen kommune skoleeier, Grunnskole, Andel elever som har blitt mobbet av andre elever 2-3 ganger i måneden eller oftere (prosent), Offentlig, 2016-2017, Trinn 7, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Kvæningen kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Offentlig eierform



Kvæningen kommune skoleeier, Grunnskole, Andel elever som har blitt mobbet av andre elever 2-3 ganger i måneden eller oftere (prosent), Offentlig, 2016-2017, Trinn 10, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Skoleeiers egenvurdering

Kvæningen har et så lite antall elever i utgangspunktet at på noen indikatorer vil ikke resultatene være synlig med tanke på personvern. Men siden det står * og ikke 0, betyr det at det er elever som blir mobbet. Det er ikke bra.

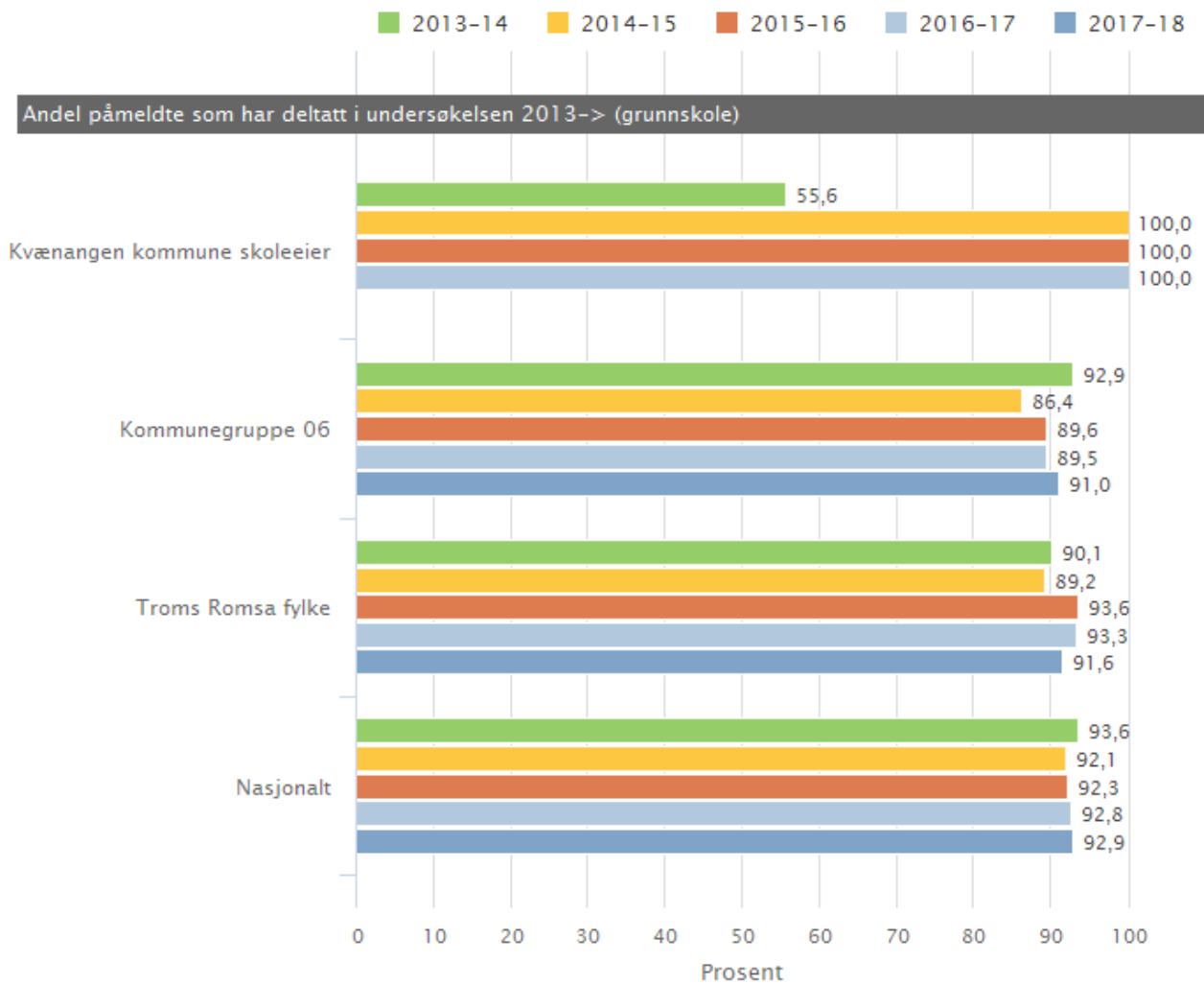
2.2.4. Elevundersøkelsen deltakelse

Skolen bør etterstrebe at alle elever deltar på og gjennomfører elevundersøkelsen. Det bør jobbes aktivt med at elevundersøkelsen implementeres som en naturlig del av skolen årshjul. Forberedelser til undersøkelsen er også viktig slik at alle elever er kjent med begreper som brukes i undersøkelsen. Det er også viktig at skolen jobber holdningsskapende med elevene angående viktigheten av undersøkelsen, og det er viktig at skole/hjem-samarbeidet fungerer tilfredsstillende i dette arbeidet. Skoleeier vurderer det også som hensiktsmessig og viktig at elevundersøkelsen gjennomføres fra og med 5.klassetrinn.

Lokale mål

Innen neste kvalitetsmelding må skole ha nedfelte mål for gjennomføring av elevundersøkelsen.

Kvænanngen kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Fordelt på periode | Offentlig eierform



Kvænanngen kommune skoleeier, Grunnskole, Elevundersøkelsen deltakelse, Offentlig, Trinn 7, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Skoleeiers egenvurdering

Skoleeier vurderer at oppsatt elevundersøkelse skal gjennomføres av alle elevene fra og med 5.trinn.

2.3. Resultater

2.3.1. Nasjonale prøver 5. trinn

Om lesing

Nasjonale prøver i lesing kartlegger i hvilken grad elevenes ferdigheter er i samsvar med mål for den grunnleggende ferdigheten lesing slik den er integrert i kompetansemål i læreplaner for fag i LK06. De nasjonale prøvene i lesing omfatter tre aspekter: Elevene skal vise at de kan:

1. finne informasjon
2. forstå og tolke
3. reflektere over og vurdere tekstens form og innhold

Om regning

Nasjonale prøver i regning skal kartlegge i hvilken grad elevenes ferdigheter er i samsvar med mål for den grunnleggende ferdigheten regning, slik den er integrert i kompetansemål i læreplaner for fag i LK06. Dette innebærer at nasjonale prøver i regning ikke er en prøve i matematikk som fag.

De nasjonale prøvene i regning dekker tre innholdsområder:

- tall
- måling
- statistikk

Prøvene i regning tar utgangspunkt i hvordan elevene anvender regning i ulike faglige og dagligdagse sammenhenger. Dette innebærer at elevene forstår hvordan de:

- kan løse en gitt utfordring
- kan løse problemet ved hjelp av regneoperasjoner
- kan vurdere om svarene er rimelige
- kan ha effektive strategier for enkel tallregning

Om engelsk

Engelsk er ikke en del av de grunnleggende ferdighetene som er integrert i kompetansemål i læreplanene i alle fag i LK06. Prøvene tar utgangspunkt i kompetansemål i ett fag – engelsk. Oppgavene (på 5. trinn) er knyttet til disse ferdighetene:

- finne informasjon
- forstå hovedinnholdet i enkle tekster
- forstå vanlige ord og uttrykk knyttet til dagligliv og fritid
- forstå betydningen av ord og uttrykk ut fra sammenhengen de er brukt i
- bruke vanlige grammatiske strukturer, småord og enkle setningsmønstre

Diagrammet viser gjennomsnittet av elevenes skalapoeng og usikkerheten knyttet til dette gjennomsnittet. Søylene viser intervallet på skalaen der hovedvekten (60 prosent) av elevene er. Dette er et mål på spredningen i elevenes resultater. På 5. trinn plasseres elevene på 3 mestringsnivåer, hvor

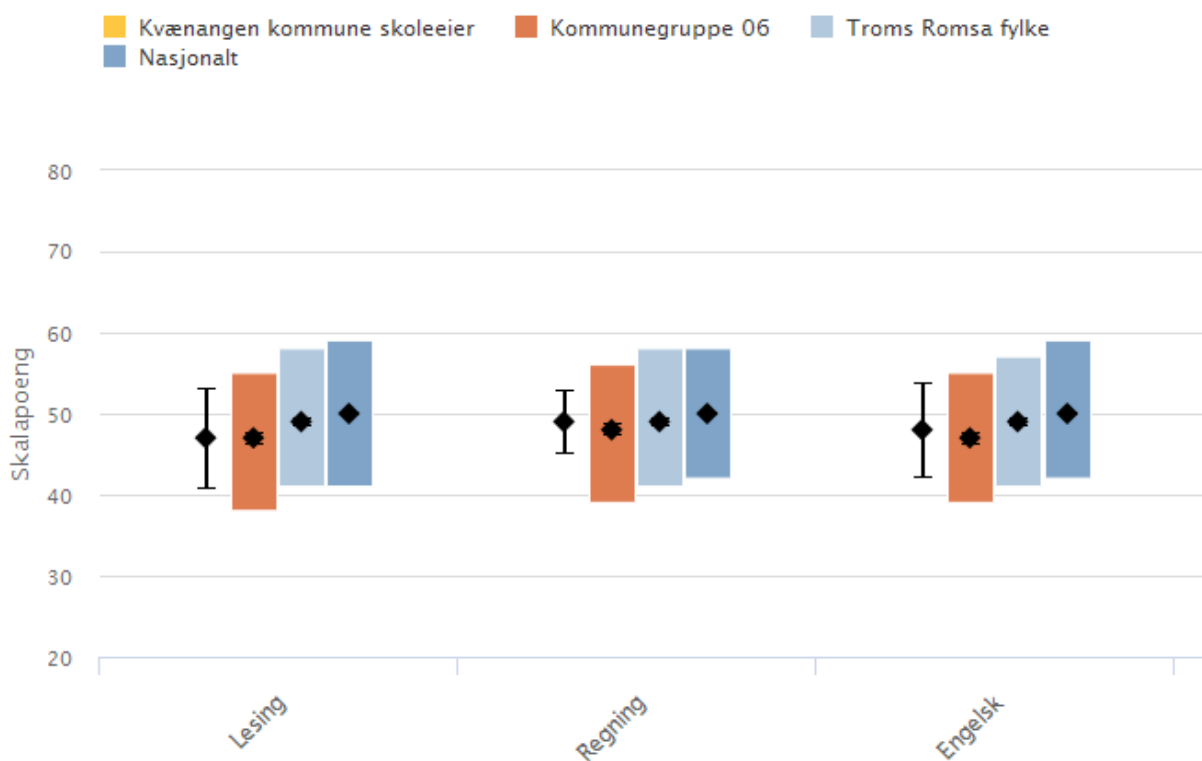
Kan inneholde data under publiseringsgrense.

mestringsnivå 1 er lavest. Presentasjonen viser en oversikt over prosentvis fordeling av elever på mestringsnivåer.

Lokale mål

På neste kvalitetsmelding må skolens egne mål komme fram og en tiltaksplan for hvordan man skal jobbe for å bedre resultatene.

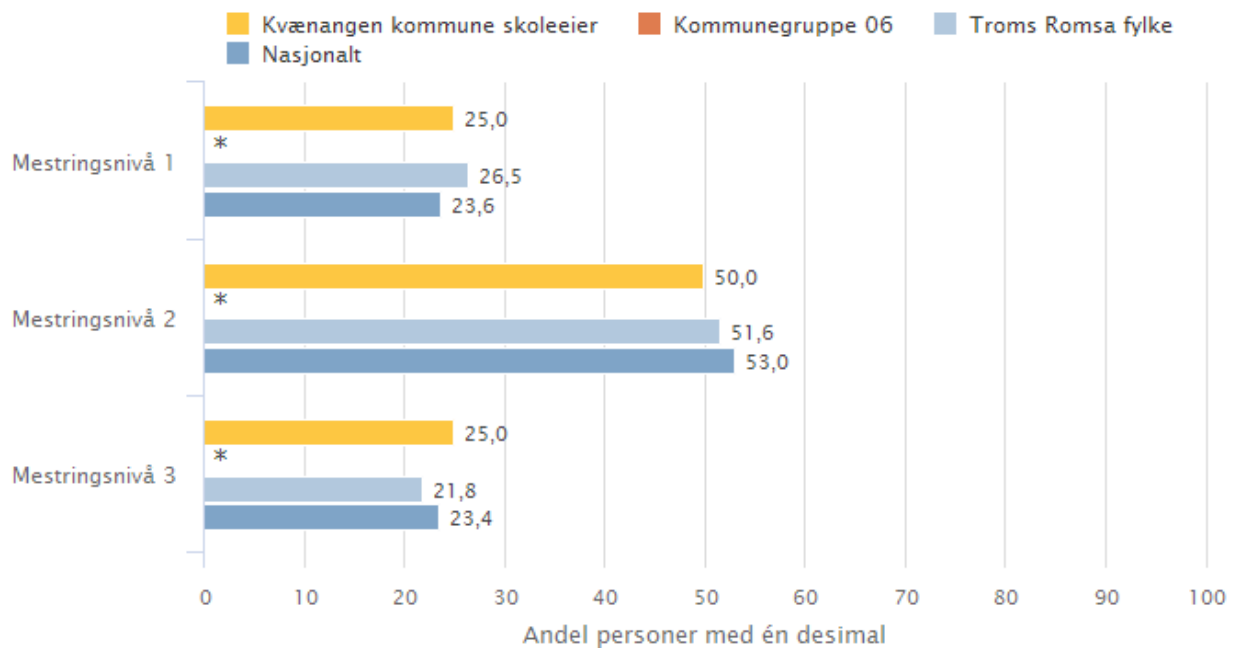
Kvæningen kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Offentlig eierform



Kvæningen kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver 5. trinn, Offentlig, 2017-2018, Trinn 5, Begge kjønn

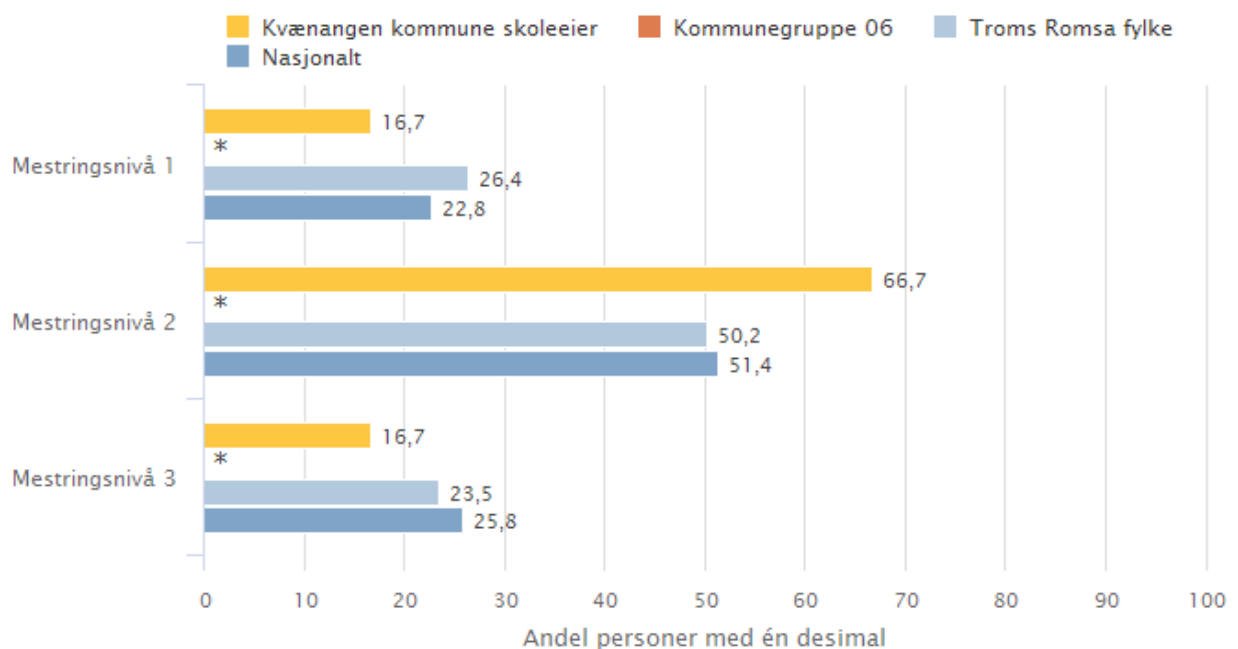
Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Kvænanen kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Offentlig eierform - Lesing



Kvænanen kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver 5. trinn, Lesing, Offentlig, 2017-2018, Trinn 5, Begge kjønn

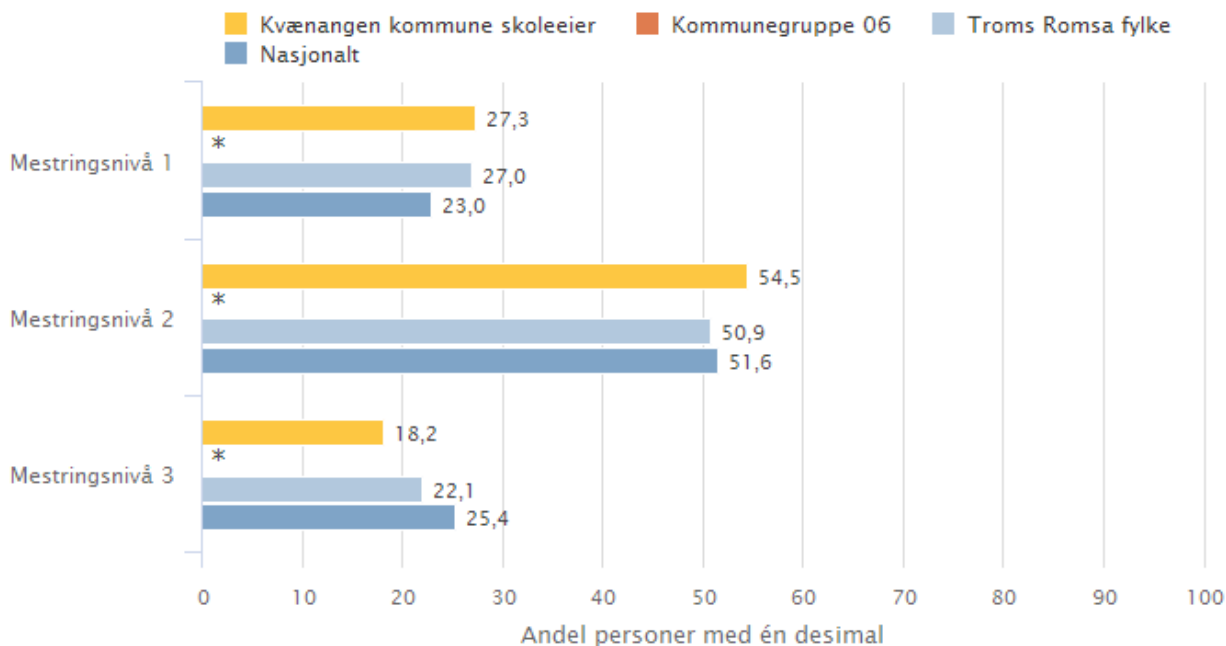
Kvænanen kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Offentlig eierform - Regning



Kvænanen kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver 5. trinn, Regning, Offentlig, 2017-2018, Trinn 5, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Kvæningen kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Offentlig eierform - Engelsk



Kvæningen kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver 5. trinn, Engelsk, Offentlig, 2017-2018, Trinn 5, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Skoleeiers egenvurdering

Resultatene er som forventet. Flest på nivå 2, færre på nivå 1 og nivå 3. Målet bør være å flytte elever over fra nivå 2 til nivå 3. Samtidig som man jobber med at andelen på nivå 1 blir enda lavere.

2.3.2. Nasjonale prøver ungdomstrinn

Om lesing

Nasjonale prøver i lesing skal kartlegge i hvilken grad elevenes ferdigheter er i samsvar med målene for den grunnleggende ferdigheten lesing, slik den er integrert i kompetansemål i læreplaner for fag i LK06. Dette innebærer at nasjonale prøver i lesing ikke er en prøve i norskfaget.

De nasjonale prøvene i lesing omfatter tre aspekter ved lesing. Elevene viser at de kan:

1. finne informasjon
2. forstå og tolke
3. reflektere over og vurdere tekstens form og innhold

Om regning

Kan inneholde data under publiseringsgrense.

Nasjonale prøver i regning kartlegger i hvilken grad elevenes ferdigheter er i samsvar med mål for den grunnleggende ferdigheten regning, slik den er integrert i kompetansemål i læreplaner for fag i LK06. Dette innebærer at nasjonale prøver i regning ikke er en prøve i matematikk som fag. De nasjonale prøvene i regning dekker tre innholdsområder:

- tall
- måling
- statistikk

Prøvene i regning tar utgangspunkt i hvordan elevene anvender regning i faglige og dagligdagse sammenhenger. Dette innebærer at de:

- forstår og kan reflektere over hvordan de best kan løse en gitt utfordring
- kan løse problemet ved hjelp av regneoperasjoner
- kan vurdere om svarene de får er rimelige
- kan vise effektive strategier for enkel tallregning

Om engelsk

Engelsk er ikke en del av de grunnleggende ferdighetene som er integrert i kompetansemål i læreplanene i alle fag i LK06. Prøvene tar utgangspunkt i kompetansemål i ett fag – engelsk. Oppgavene for ungdomstrinnet er knyttet til disse ferdighetene:

- finne informasjon
- forstå og reflektere over innholdet i tekster av ulik lengde og forskjellige sjangere
- beherske et ordforråd som dekker dagligdagse situasjoner
- forstå betydningen av ord og uttrykk ut fra sammenhengen de er brukt i
- forstå bruken av grunnleggende regler og mønstre for grammatikk og setningstyper

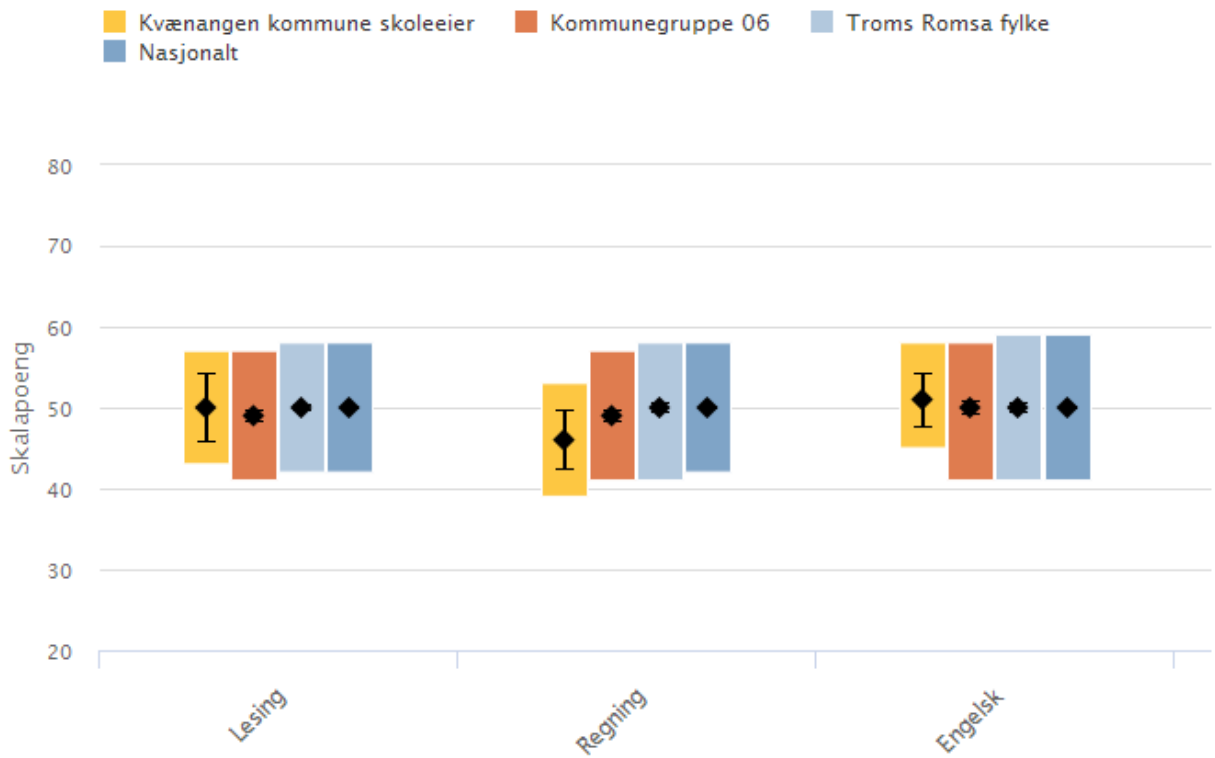
Diagrammet viser gjennomsnittet av elevenes skalapoeng og usikkerheten knyttet til dette gjennomsnittet. Søylene viser intervallet på skalaen der hovedvekten (60 prosent) av elevene er. Dette er et mål på spredningen i elevenes resultater. På 8. trinn plasseres elevene på 5 mestringsnivåer, hvor mestringsnivå 1 er lavest. Presentasjonen viser en oversikt over prosentvis fordeling av elever på mestringsnivåer.

Lokale mål

På neste kvalitetsmelding må skolens egne mål komme fram og en tiltaksplan for hvordan man skal jobbe for å bedre resultatene.

Kan inneholde data under publiseringsgrense.

Kvæningen kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Offentlig eierform

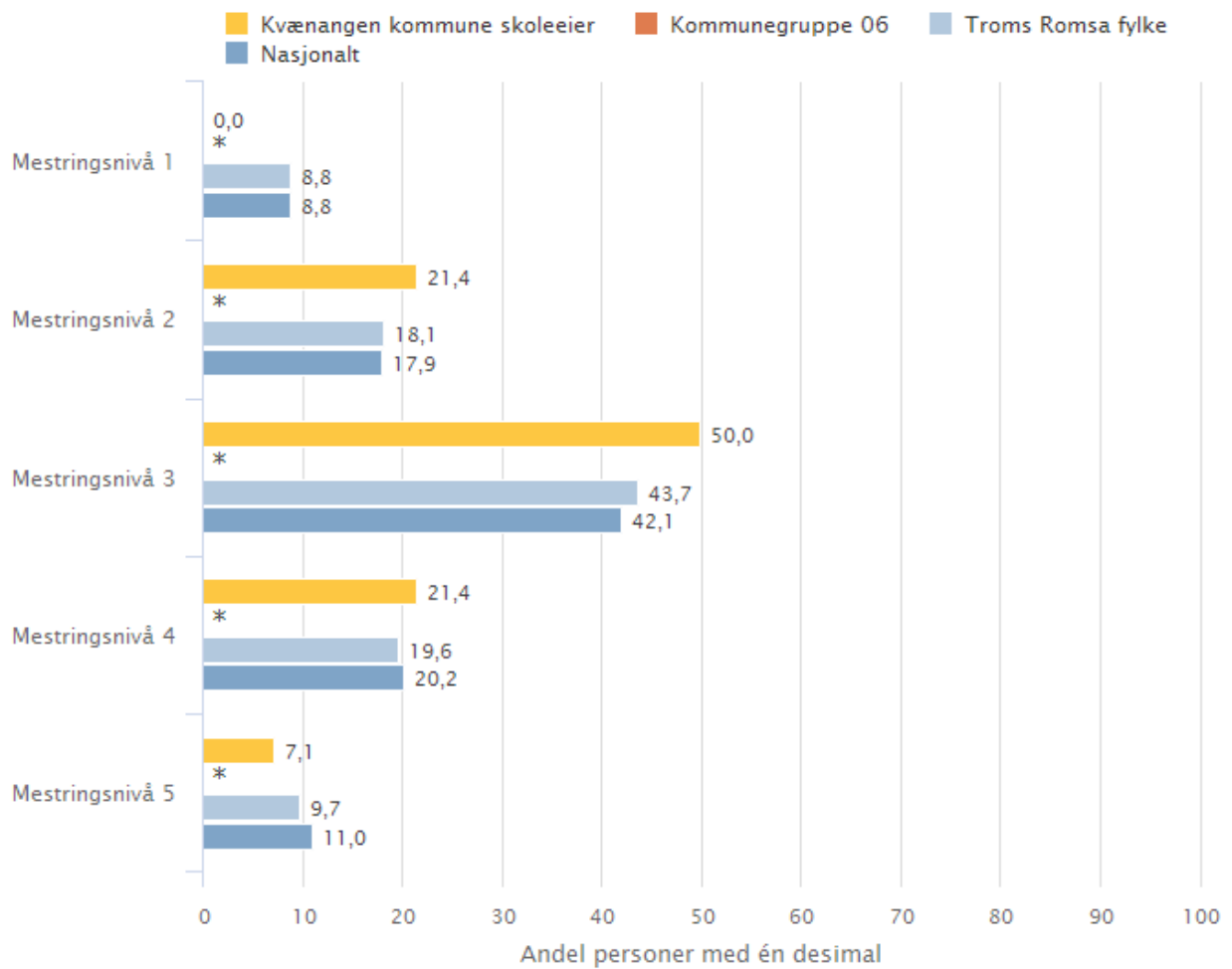


Kvæningen kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver ungdomstrinn, Offentlig, 2017-2018, Trinn 8, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Kan inneholde data under publiseringsgrense.

Kvæningen kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Offentlig eierform - Lesing

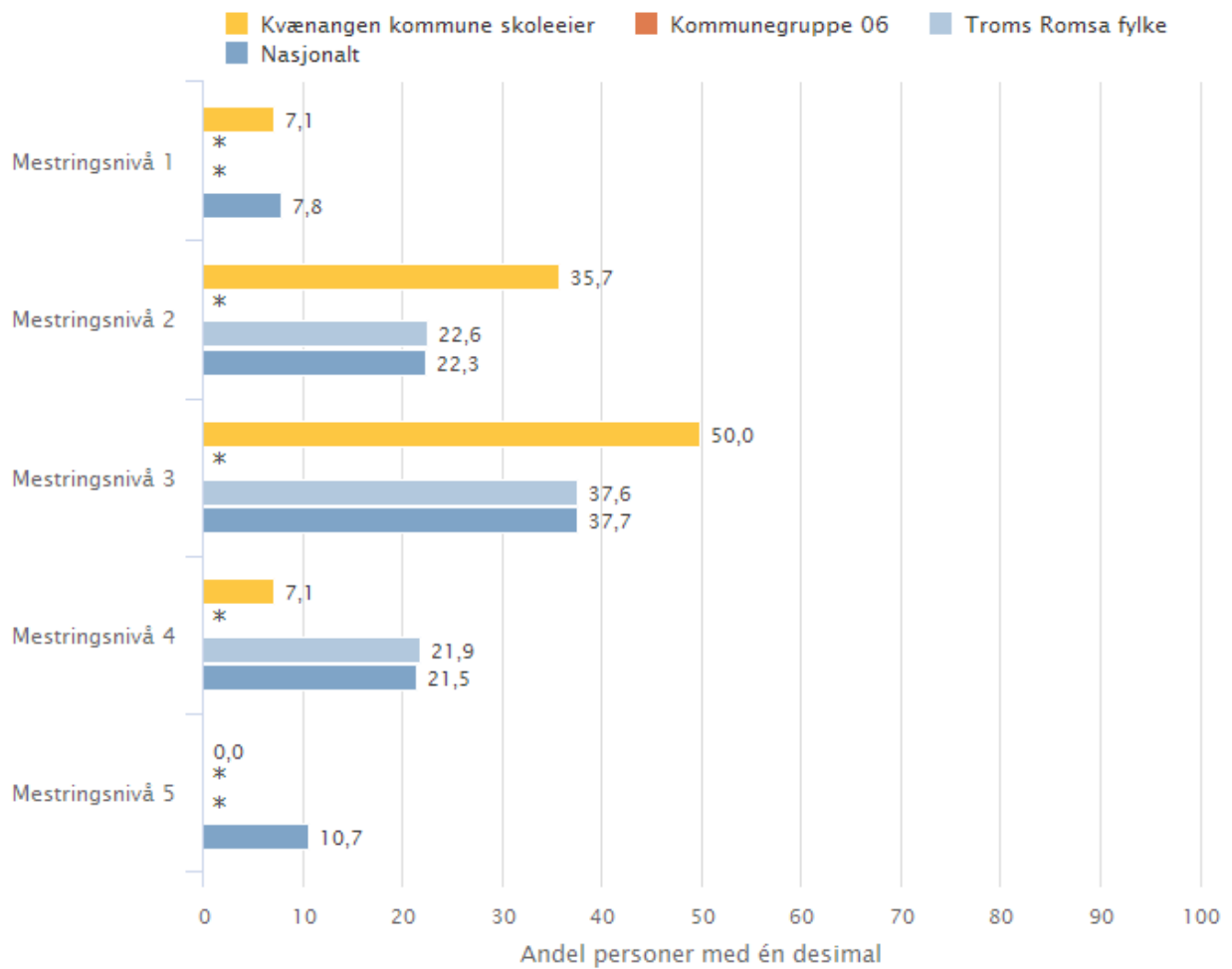


Kvæningen kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver ungdomstrinn, Lesing, Offentlig, 2017-2018, Trinn 8, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Kan inneholde data under publiseringsgrense.

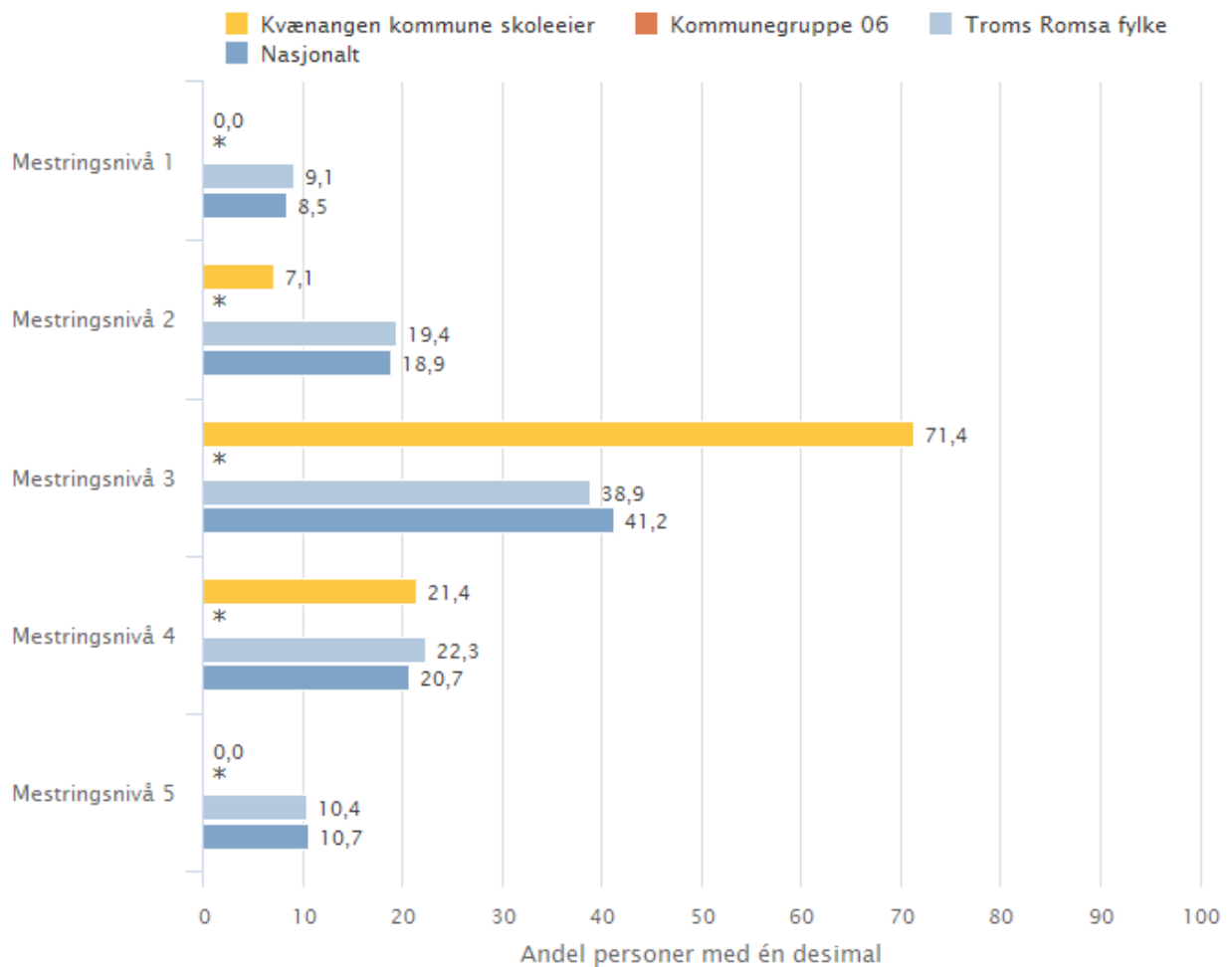
Kvænanngen kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Offentlig eierform - Regning



Kvænanngen kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver ungdomstrinn, Regning, Offentlig, 2017-2018, Trinn 8, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Kvænanngen kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Offentlig eierform - Engelsk



Kvænanngen kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver ungdomstrinn, Engelsk, Offentlig, 2017-2018, Trinn 8, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Skoleeiers egen vurdering

Som for 5.trinn ser vi at den største gruppen blir på midten. Ønsket er at flere kommer over på de øverste nivåene og færre på de laveste nivåene.

2.3.3. Antall fritatte og ikke deltatte elever nasjonale prøver

Opplæringsloven, andre ledd, åpner for at elever kan fritas for deltakelse i de nasjonale prøvene, utvalgsprøver og undersøkelser (<https://lovdata.no/SF/forskrift/2006-06-23-724/§2-4>) . Det er to vilkår som oppstilles. Det første vilkåret er knyttet til visse elever, og dette gjelder:

- de som mottar spesialundervisning etter kapittel 5 i opplæringsloven.
- grunnskoleelever som får særskilt språkopplæring etter opplærings-loven § 2-8 (...)

Det andre vilkåret forutsetter at det er:

- klart at prøven ikke vil ha mye å si for elevens opplæring.

Det er etter dette ikke tilstrekkelig for fritak at eleven har spesialunder-visning/individuell opplæringsplan. Det er en forutsetning for fritak at det er klart at prøven ikke vil ha mye å si for elevens opplæring.

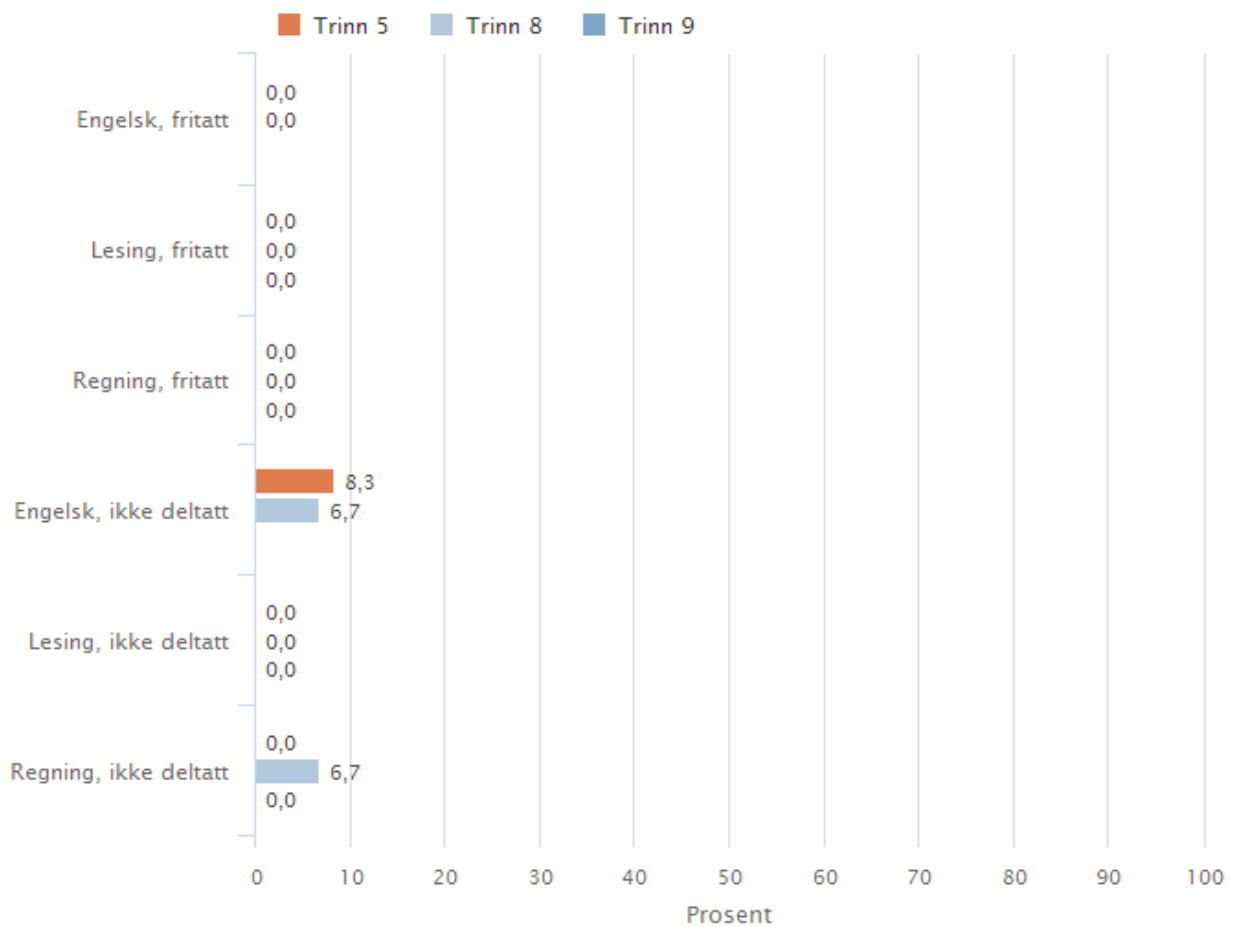
Selv om vilkårene for fritak foreligger vil eleven fortsatt ha rett til å avlegge slike prøver dersom det er ønskelig. Det er elevens foresatte som avgjør dette. Etter at eleven har fylt 15 år vil det være eleven selv som avgjør dette. Dette betyr at det er rektor på skolen som fatter begrunnet enkeltvedtak om fritak, ikke foreldre som avgjør det. Foreldre kan med dette påklage vedtaket og be om at NP gjennomføres, men rektor skal ikke fatte vedtak om fritak basert alene på at foreldre krever det eller basert alene på de to førststående kulepunkt ovenfor.

Høy andel fritak kan påvirke prøveresultater, og det samme gjelder for de som ikke har deltatt. Det er også viktig at skole rapporterer riktig kategori, og skiller mellom de som har fritak og de som ikke har deltatt.

Lokale mål

Det skal være tungtveiende grunner for at elever skal fritas fra nasjonale prøver.

Kvæningen kommune skoleeier | Fordelt på trinn | Offentlig eierform



Kvæningen kommune skoleeier, Grunnskole, Antall fritatte og ikke deltatte elever, Offentlig, 2017-2018, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Skoleeiers egenvurdering

I Kvæningen kommune har vi som mål at alle skal delta på nasjonale prøver. Dersom noen skal fritas er det viktig at det er gjort en grundig vurdering av det. Det er også viktig at de som eventuelt har fritak registreres på riktig måte, det samme gjelder for de som ikke har deltatt.

2.3.4. Karakterer - matematikk, norsk og engelsk

Standpunktkarakterer og karakterer fra eksamen i grunnskolen og i videregående opplæring utgjør sluttvurderingen. Denne vurderingen gir informasjon om kompetansen eleven har oppnådd i faget. Vurderingen skal ta utgangspunkt i målene i læreplanverket. Graderingen beskriver at karakteren:

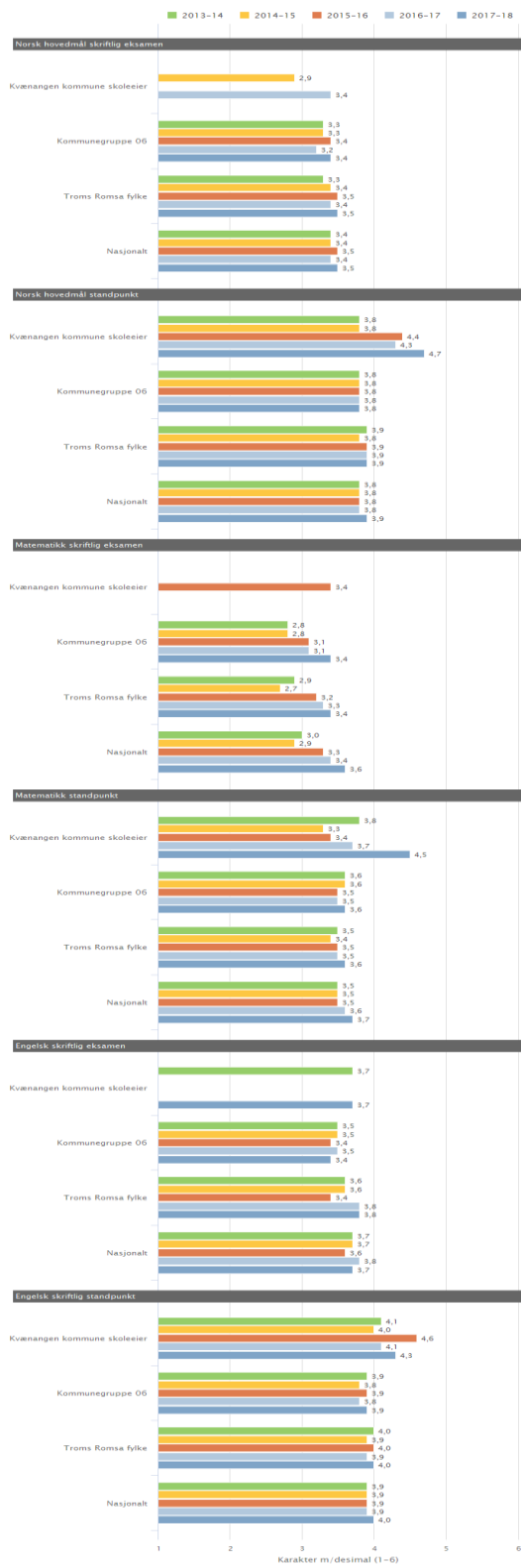
- 1 uttrykker at eleven har svært lav kompetanse i faget
- 2 uttrykker at eleven har lav kompetanse i faget
- 3 uttrykker at eleven har nokså god kompetanse i faget
- 4 uttrykker at eleven har god kompetanse i faget
- 5 uttrykker at eleven har meget god kompetanse i faget
- 6 uttrykker at eleven har svært god kompetanse i faget

Karakterskalaen er 1-6. Beste karakter er 6. Karakterene vises som gjennomsnitt.

Lokale mål

I neste kvalitetsmelding må skolen ha satt seg mål.

Kvæningen kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Fordelt på periode | Offentlig eierform



Kvæningen kommune skoleeier, Grunnskole, Karakterer - matematikk, norsk og engelsk, Offentlig, Trinn 10, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Kan inneholde data under publiseringsgrense.

Skoleeiers egenvurdering

Det er viktig for skoleeier at gode karakterer blir en del av Kvæningen barne- og ungdomsskole sin praksis. Skolen må bestrebe seg høye karakterer ved at man setter høye krav og høye forventninger til elevene. Dette må kombineres med en god og helhetlig skole som fremmer læring på en god og dekkende måte.

2.3.5. Grunnskolepoeng

Grunnskolepoeng er et mål for det samlede læringsutbyttet for elever som sluttvurderes med karakterer. Karakterene brukes som kriterium for opptak til videregående skole. Grunnskolepoeng er beregnet som summen av elevenes avsluttende karakterer, delt på antall karakterer og ganget med 10.

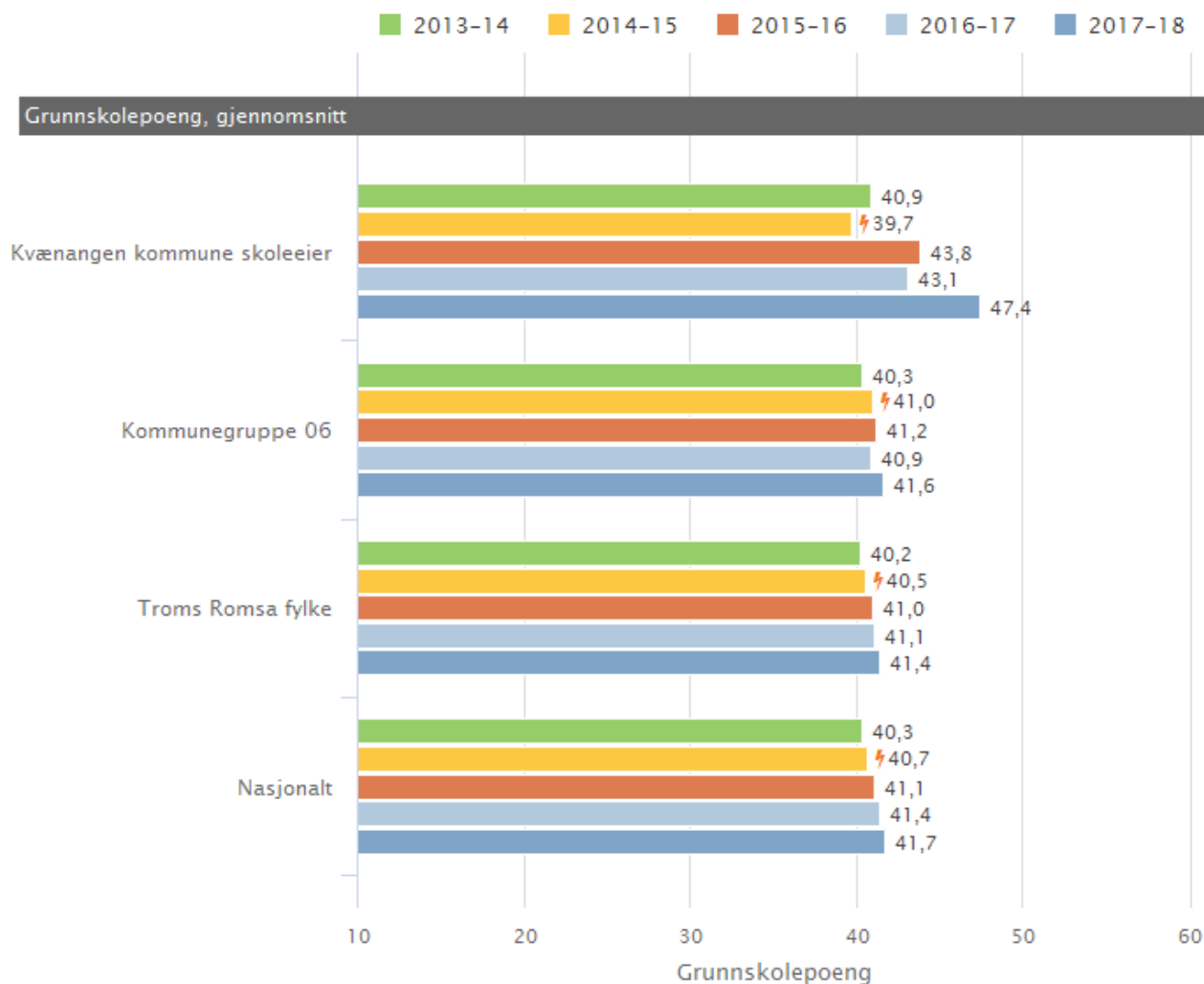
Hvis det mangler karakterer i mer enn halvparten av fagene, skal det ikke regnes ut poeng for eleven.

Grunnskolepoeng presenteres som karaktergjennomsnitt med én desimal.

Lokale mål

På neste kvalitetsmelding har skolen satt sine mål.

Kvæningen kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Fordelt på periode | Offentlig eierform



Kvæningen kommune skoleeier, Grunnskole, Grunnskolepoeng, Offentlig, Trinn 10, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Skoleeiers egenvurdering

Utviklingen viser at det har vært et hopp i grunnskolepoeng for skoleåret 2017-2018. Det er bra. Da håper skoleeier at det er slik til neste år også. Samtidig er det viktig at slike «hopp» analyseres for å avdekke om det er noe målbevisst som gjøres riktig, eller om det er andre forhold som spiller inn. Analyser rettet mot tidligere gjennomføringer av nasjonale prøver kan også gjøres, og det må analyseres og diskuteres om det er noen eksamensfag som resulterer i slike hopp. Det bør uansett drøftes hva det er som har gjort resultatet så bra som ved siste gjennomføring, slik at man kan gjenskape gode resultater.

2.4. Gjennomføring

Alle elever og lærlinger som er i stand til det, skal gjennomføre videregående opplæring. Kompetansebeviset skal sikre dem videre studier eller deltakelse i arbeidslivet. Utdanningsdirektoratet anbefaler skoleeiere å ta med denne indikatoren: Overgang fra GS til VGO

2.4.1. Overgangen fra grunnskole til VGO

Prosentdelen av elevkullet som er registrert i videregående opplæring høsten etter uteksaminering fra grunnskolen.

Lokale mål

Skolen bør reflektere over og drøfte sammenhengen mellom gjennomførte kartleggingsprøver, nasjonale prøver og elevundersøkelse, og gjennomføring av videregående skole.

Skoleeiers egenvurdering

Det er en sammenheng mellom hvilke resultater man har i grunnskolen og gjennomføringsgrad på VGO. Denne sammenhengen er tydelig allerede fra tidlige klassetrinn. Det vil si at gjennomføring og evaluering av kartleggingsprøver, nasjonale prøver, elevundersøkelsen m.m. er viktige måleindikatorer for hvordan elevene vil være rustet for å gjennomføre VGO. Dette betyr også at skolen har en særdeles viktig rolle i menneskers hverdag utover grunnskoleforløpet. Det må etableres gode overganger fra barnehage, og skolen må se sin rolle i å skape medborgere inn i all framtid. Skolen bør se hen til læreplanen generelle del, eventuelt begynne å jobbe med den vedtatte (men ikke iverksatte) overordnede delen allerede før den implementeres. Dette dokumentet sier noe om hvilke medborgere skolen skal bidra til å forme.

Det foreligger ikke tall på gjennomføring av VGO for elever fra Kvæningen kommune, men det bør iverksettes systemer og rutiner som gjennomfører målinger for dette. Det vil være viktig at skolen tar tak i disse målingene for å sikre at de gjør det som er mulig for at flest mulig elever skal nå sitt potensiale.

3. System for oppfølging (internkontroll)

Skoleadministrasjonen har ikke etablert et system for oppfølging av skole. Dette er et lovkrav i opplæringslovens § 13.10, annet ledd, hvor "kommunen (...) skal ha eit forsvarleg system for vurdering av om krava i opplæringslova og forskriftene til lova blir oppfylte." Dette mangler i Kvæningen kommune. Systemer som skal sikre om krav oppfylles er fastsatte møtetidspunkt hvor agenda er fastsatt i henhold til et fastsatt årshjul. Dette omhandler for eksempel at nasjonale prøver skal gjennomføres til et visst tidspunkt, og at for-, underveis- og etterarbeid skal/kan være gjenstand for særskilt oppfølging. I tillegg finnes det digitale tjenester som skal bidra til at oppfølging skjer. Ett av disse er 13.10 fra Moava som sorterer ulike gjøremål i et årshjul, og ansvarliggjør de ulike roller for tiltaksoppfølging (<http://www.1310.no/>). Dette verktøyet kan utgjøre et sjumilssteg for Kvæningen kommune i ansvaret for å ha et forsvarlig system som skal sikre at opplæringsloven, med forskrifter, blir fulgt.

Som ein del av oppfølgingsansvaret, jf. opplæringsloven §13-10, annet ledd, "skal det utarbeidast ein årleg rapport om tilstanden i grunnskoleopplæringa og den vidaregåande opplæringa, knytt til læringsresultat, fråfall og læringsmiljø. Den årlege rapporten skal drøftast av skoleeigar dvs. kommunestyret(...)." Denne rapporten er en slik melding, som for øvrig ikke er drøftet av skoleeier de siste 5-6 år. Framleggelse av denne meldinga må skje årlig, og det vurderes som naturlig at denne skjer på høsten etter at skoleåret er avsluttet. Denne rapporten skal omhandle kvaliteten i skolen i Kvæningen, og er dermed en kvalitetsmelding både i navn og innhold. Inkludert i denne meldinga skal skole redegjøre for hvordan de systematisk jobber i skole med oppfølging av kartleggingsresultater, nasjonale prøver og elevundersøkelser, og hvordan disse sees i sammenheng med hverandre og ev. andre undersøkelser som f.eks. Ung data, Foreldreundersøkelsen og andre aktuelle undersøkelser.

4. Konklusjon

Det var 119 elever i skolen i Kvæningen skoleåret 2017-2018. Statistikk fra de fire siste år viser årlig nedgang i elevtallet. Både lærertettheten og kostnaden pr elev i grunnskolen i Kvæningen er høy. Dette er faktorer man bør forvente gir positive resultater i nasjonale prøver og karakterer. Det må også forventes at denne tettheten og kostnaden gir positive utslag i blant annet trivsel på skolen. Elevundersøkelsen er i så måte et viktig måleverktøy for hvordan tilstanden er i skolen, og det er et viktig verktøy som skole må legge til rette for gjennomføres på et skikkelig vis. Elevundersøkelsen for skoleåret 2017-2018 er beklageligvis ikke gjennomført. Det forventes at dette er forhold som blir fulgt opp riktig for framtida. Det forventes at skolen jobber systematisk med gjennomføring og oppfølging av elevundersøkelsen slik at det blir et viktig måle- og arbeidsverktøy for å alltid kunne bedre hvordan tilstanden i skolen er. Trivsel, medvirkning, demokrati og trygghet er blant nøkkelordene som danner grunnlaget for god læring. Slik kan elevundersøkelsen bidra til å belyse skolens tilstand, og dermed være en naturlig del av skolens kvalitetssystem sammen med andre målinger og resultater.

Skoleeier vurderer det dithen at skolen i Kvæningen ikke har tradisjon for å vurdere resultater av nasjonale prøver på systemnivå. Det vil si at vurderinger av nasjonale prøver er prisgitt den individuelle vurderinga fra for eksempel faglærer. Skolen bør innarbeide systemer og rutiner for oppfølging av nasjonale prøver, og det bør jobbes med at nasjonale prøveresultater er et samhandlingsprosjekt mellom alle tilsatte på skolen. Slik sett er det viktig å ha en felles forståelse for at nasjonale prøver måler grunnleggende ferdigheter, og grunnleggende ferdigheter er noe man utøver i alle fag. Det vil for eksempel si at lesing som grunnleggende ferdighet omhandler lesing ikke bare i norsk, men også i alle andre fag. Nasjonale prøver er derfor et felles samhandlingsansvar på skolen, og ikke et ansvar som tilligger faglærer i norsk, eller de spesifikke skoletrinn som gjennomfører nasjonale prøver.

Skoleadministrasjonen har ikke etablert gode nok systemer for oppfølging av skole. Dette er et lovpålagt krav som må etableres snarest. Dette skal blant annet sikre oppfølging av at skolen gjør det som forventes og den gjør hva som er lovpålagt. Herunder skal det følge opp at skolen gjennomfører for eksempel elevundersøkelsen. Et system for oppfølging vil også medføre at skolen drives mindre autonomt enn hva tilfellet er, og det vil sikre at alle ledd, aktører og roller gjør hva som forventes av akkurat den rollen. Dette forutsetter en endringsvilje og -kompetanse hos alle aktører til å gradvis tilpasse seg en overgang til en hverdag hvor administrativ skoleeier er en mer synlig, spørrende og tilstedeværende aktør i forvaltninga av skolen i Kvæningen kommune.

PS 22/18 Referatsaker

Oppfølgingsordningen

Kvæningen kommune

OO-team: Eva Søfteland, Eva H. Haugseth, John Askeland

Statusrapport pr. 15.08.18

Kvæningen



	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Gjennomsnittlig grunnskolepoeng	40,90	39,70	43,80	43,1	
Nasjonal prøve lesing 5. trinn – andel mestringsnivå 1	0,00	21,40	12,50	42,9	25
Nasjonal prøve regning 5. trinn – andel mestringsnivå 1	55,60	35,70	75,00	23,1	16,7
Nasjonal prøve lesing 8. trinn – andel mestringsnivå 1	5,90	6,30	7,70	0	0
Nasjonal prøve regning 8. trinn – andel mestringsnivå 1	12,50	5,90	0,00	0	0
Støtte fra lærer 10. trinn	3,4	3,6	3,4	4,0	
Motivasjon 10. trinn	3,0	3,2	3,2	3,6	
Mobbing på skolen 10. trinn	1,3	1,0	1,3	1,3	

Kommunestruktur:

Kvæningen kommune ligger i Nord Troms. Den grenser mot Loppa i nord, Alta i øst, Kautokeino i sør, Nordreisa i sørvest, og Skjervøy i vest. 1 233 innbyggere (2017), både nordmenn, samer og kvener. Utfordringer når det gjelder ubalanse i alderssammensetningen i kommunen. Uttalt mål å øke barnetallet.

Store spenninger lokalpolitisk og mellom politisk og administrativt nivå i kommunen. Nytilsatt oppvekstleder fra 01.01.18 med flere ansvarsområder.

Skolestruktur:

Etter at Kjækan skole ble lagt ned i 2017 er det nå en skole i kommunen. Kvæningen barne og ungdomsskole (KVBU) med 110 elever fra 2017/2018. 80-90 % av elevene er avhengig av skyss. Det er en barnehage, lokalisert med avd. på to ulike plasser. Full barnehage med 50 barn.

Det bygges nå ny skole i Burfjord, den gamle er revet. Fram til 2019 drives skolen i midlertidige lokaler på tre ulike steder. Noe avstander, men felles møterom /personalrom. Krever mye organisering og kreative løsninger. Lite areal til deling og møtevirksomhet. Skolen er fulldelt.

Gratis SFO til bussen går (40 elever, ca. 7 timer per uke). 28 lærere, 22 årsverk - mange delstillinger, 25-80 %. Dette er en utfordring i organisering av møtevirksomhet. Stabilt og "satt" personale, høy gjennomsnittsalder. Mange med lang fartstid og lite motivasjon for endring og utvikling av skolen.

Skolen har fått styrket ledelsesressurs pga mangel på etatsleder. Rektor og 3 inspektører, 9 assistenter (6 årsverk).

Skoleeier – utvikling og drift:

Det mangler overordnet planverk, system og rutiner for styring av skolen i Kvænangen. Det er ikke etablert et kvalitetssystem for skolen i tråd med § 13.10. Det er ikke levert tilstandsrapport (kvalitetsmelding) på flere år. Det akademiske nivå i bygda betegnes som svakt med en svak kultur for utdanning og skole. Varierte resultater på NP de siste årene (se ovenfor) og også på eksamen. Høye grunnskolepoeng. Høy ressursbruk til elever med særskilte behov. (100 timer – 3-4 lærerårsverk). 12,7% av elevene har vedtak om spesialundervisning.

Over enhetsnivå er det fram til i dag tilsatt etatsleder med ansvar for alle kommunale tjenester innen oppvekst og kultur. Det signaliseres et behov for en helhetlig gjennomgang av etaten. Dette inkluderer en analyse av bemanning og ressursfordeling. Det som gjør en slik analyse utfordrende er blant annet den uoversiktlige situasjonen ved KVBU. Skolen er som nevnt revet, og per nå foregår undervisning på ulike lokaliteter. Et annet forstyrrende element er at samarbeidsklima mellom sentraladministrasjon og politisk ledelse er særdeles betent.

Nå har kommunen fra 08.18 omdisponert midler fra kultur og idrett til å tilsette skolefaglig rådgiver i 40% stilling. Dette er samme person som også skal arbeide med prosjektering av inventar og uteområder tilknyttet den nye skolen. Dette vil forhåpentligvis avhjelpe situasjonen noe hva angår det skolefaglige innenfor etaten på sikt. Ressurssituasjonen er imidlertid fortsatt utfordrende.

Det overordnede behovet på kommunenivå er støtte og veiledning på planarbeid for skoledrift og utvikling,- som grunnlag for en tettere samhandling mellom skoleeier og skole og som grunnlag for vurdering av kvalitet i skolen inklusiv tilstandsrapport / kvalitetsmelding.

Skolens behov:

Etter oppstartsmøtet ba OO-teamet skolen om å identifisere et skolefaglig utviklingsområde som gjenstand for veiledningen samt en strategi / metodikk for å utvikle dette området. Tilbakemelding til OO-team (vedlegg) setter søkelys på læringsmål som stikkord. Skolen har etablert en utviklingsgruppe og det fremkommer at skolen tidligere har jobbet med vurdering for læring. Dette arbeidet stoppet opp, og de ønsker selv å arbeide mer målrettet med oppfølging av den faglige progresjon hos elevene. De ønsker å skape en felles plattform for vurderingsarbeidet, vurderingspraksiser, arbeidsmåter og måloppnåelse.

OO-team ga sin tilbakemelding på skolens første utkast til utviklingsplan og mottok like før sommerferien en oppdater versjon som grunnlag for det videre utviklingsarbeidet.

Skolen har etablert kontakt med oppvekstnettverket i Nord Troms og ser også UiT som en aktør i det videre kvalitetsarbeidet.

Vår vurdering:

Det må utvikles en bærekraftig struktur, et rammeverk for utviklingen av skolen i Kvænangen. Kommunen har behov for et tydelig og forpliktende planverk som henger sammen med kommuneplanverket og som er forankret i gjeldende sentraler forskrifter / læreplan. Det bør snarest utarbeides en utviklingsplan/kvalitetsplan for skoleområdet i

kommunen som kan benyttes i utarbeidelsen av en mal for en årlig tilstandsrapport. På skoleeiernivå vil dette danne grunnlaget for den videre veiledningsprosessen fra OO-teamets side.

Vi ser uklare roller og forventninger på de ulike nivå. Skolen har utviklet en autonom rolle uten skoleeiers innblanding som gjør det uklart hvem som gjør hva. Et nøkkelgrep for en målrettet utviklingsprosess på skolen vil følgelig være en tydelig forankring av arbeidet i skolens personale slik at arbeidet ikke bare blir noe ledelsen / utviklingsgruppa steller med. Dette kan gjøres innenfor rammen av det utviklingstema skolen har valgt. Sentrale stikkord blir derfor å utvikle samhandling mellom skoleeier / skole, utvikle en kultur for ledelse og en kultur for læring som er framtidsrettet i møte med nye krav i skolen (fagfornyelsen).

Vår vurdering er at vårt team samlet sett besitter den kompetanse og kapasitet som den forestående prosess krever. Vi har ulike erfaringsbakgrunn og et sett med erfaringer som vi mener, komplettert med de kontakter kommunen allerede har, vil kunne bidra til et riktig og viktig løft for skoleutviklingen i kommunen.

Vår konklusjon er derfor så langt at kommunen har et stort behov for veiledning og oppfølging med et eksternt blikk. Dette behovet vil kommunen sannsynligvis ha i lang tid framover. Skoleeier reiser i vedlagte notat spørsmålet om hvilken effekt veiledning fra oppfølgingsordningen vil ha gitt den krevende ressursituasjonen og det faktum at skolen drives i midlertidige lokaler. Denne problemstillingen har vært drøftet også i møter med veilederteamet. Vår vurdering er at det er mange og viktige områder for utvikling av skolen som ligger foran kommunen. En systematisk veiledningsprosess vil, i tillegg til de utviklingsområdene som er skissert i vedlagte planer, kunne bidra til å planlegge og forberede seg til innflytting i nytt bygg. Det er ikke bare fysiske rammer, inventar og utstyr som skal på plass i et nytt bygg,- vel så viktig er det å tenke og forberede pedagogisk utvikling inn i nytt bygg. Nettopp fordi skoleeier nivået er så svakt, er det viktig for skolen å få et blikk utenfra.

Det veiledningsgrunnlaget som nå foreligger fra skolen og fra skoleeier danner derfor et godt grunnlag for en første fase og veilederteamet ser fram til de spennende prosessene som ligger foran som en kvalitetsutvikling på skoleområdet i Kvæningen kommune som sikrer elevenes læringsutbytte.

15.08.2018

OO-team Kvæningen

Eva S, Eva H, John

Vedlegg:

Utviklingsplan skole 0618

Tilbakemelding fra OO-team 180619

Revidert utviklingsplan skole

Notat skoleeier 0818

PLANLEGGINGSMAL

SKOLE: Kvæningen barne- og ungdomsskole

TEMA/SATSNINGSOMRÅDE 1:

Tydelige læringsmål, synlig for elevene.

TEMA/SATSNINGSOMRÅDE 2:

Vurdering av muntlig aktivitet. «Den stille eleven». Vurderingskriterier.

MÅL FOR TEMA 1:

- Eleven skal vite hva målet er – dette skal synliggjøres både for elever og foresatte på arbeidsplan og ved oppstart tema / time.
- Elevene og foresatte skal forstå målene på ukeplanen/arbeidsplanen ved å være delaktig i utforming/gjennomgang ved oppstart tema.
- Elevene skal bruke målene aktivt ved at faglærere stadig referer til disse (undervisvurdering) og synliggjør dem ved evaluering tema.
- Synliggjøre skolens mål/visjoner og elevarbeider i «det offentlige rom/sos.media».

MÅL FOR TEMA 2:

- Vi skal vurdere muntlig aktivitet på bredt grunnlag/ ulike måter å vurdere muntlig aktivitet på: kurs ansatte UH 16. eller 17. aug – jfr bestilling Astrid Berg.
- De stille elevene skal bli mer aktiv muntlig ved å få tilpassa og relevante oppgaver.
- Rammene for muntlig aktivitet skal være trygge: Lærerne opptre støttende og klassen øve på positiv respons på elevframføringer- elevene skal merke de blir «tatt» på alvor ved positive tilbakemeldinger i timen f.eks øve framføring/foredrag/PP samt høytlesning og muntlige tester.

- **HVA SKAL VÆRE ENDRINGENE FOR ELEVENE:** Bevisste lærere som gir tydelig signaler/mål. Bedre gjennomgang av læringsmål og vurderingskriterier: - ved at elevene opplever engasjerte og mer forutsigbar utvikling time/tema – herunder drøfte hvordan synliggjøre elevresultater – både internt og på sos.medier :
- Økt forståelse for læringsmål og vurderingskriterier – ved stadig «repetsjon» om læringsmål for temaet/undervisvurdering.
- Mål på ukeplan/arbeidsplan for alle klassene – arbeidsplan utarbeides og implementeres før høstferie -18.
- Vise til mål i begynnelsen og slutten av timen (uka).
- Trygge rammer for muntlig aktivitet – se mål tema 2 samt gode og gjentakne fagsamtaler.
- Mer fokus på varierte muntlig aktivitet (like viktig som skriftlig aktivitet):
– personalet drøfte og oppsummere dette jevnlig på trinnmøter: parsamtaler, foredrag, PP, diskusjoner/samtaler og høytlesning.
- Ved at elevene opplever **delaktige foresatte:** involverer FAU, ved deltakelse arrangement, turer og ekskursjoner,
Hvorfor: skape motiverte elever og bedre samhandling skole-hjem (to veis kommunikasjon)
Hvordan: bruk av sos.media/Visma flyt skole, Share point, FB og fast dagsorden foreldresamtaler/konferansetimer. Det kan også anvendes «små lekser» til foresatte (f.ks. bekrefte beskjeder/forespørsler fra skolen)

HVA SKAL DU SE ETTER FOR Å SE OM ENDRINGEN HAR SKJEDD:

Særlig for tema1:

- Bedre resultater: målbar positiv endring f.eks. nasjonale prøver, tentamener og eksamen: bevisst drøfte og bruke kartleggingsprøver og andre gitte skriftlige og muntlige tester/prøver.
- Motiverte elever (vilje og interesse for læring)- være forberedt og øve på det som «forventes» av dem /pirre nysgjerrigheten– stille krav.

- Målene er synlige- elevene forberedt til temaene mht til materiell og større engasjement/nysgjerrighet fra elevenes side .

Særlig for tema 2:

- Får alle elevene til å være muntlig aktiv? Tryggere elever og bedre klassemiljø –merkbar større (flere deltar) muntlig aktivitet i timene.
- Få tilbakemelding fra foresatte og elever – Trinnmøtenes dagsorden: ved at kontaktlærere har utarbeidet gode /forutsigbare konferansetimer samt internt drøfte og evaluere endringer i elevenes utvikling (pos som neg). I dialog med foresatte utvikle uke-/arbeidsplaner som ivaretar gjensidig info.
- NB Utviklingsgruppa på skolen tenker Veilederkorpsset kan bistå «spissing»/ redigering av skisserte tiltak: hva kan være felles kjennetegn og evt separate (jfr de 2 satsingsområder)

HVA SKAL VÆRE ENDRINGER FOR LÆRERNE – mer vekt på VFL/læringsmål og muntlig aktivitet – ved at ledelsen vektlegger/organiserer intern og ekstern tid og rom og leder utviklingsarbeidet - særlig organiseringa av:

- Systematisk erfaringsdeling. Drøfte: hva er forståelige mål? Hva er muntlig aktivitet? Idebank for muntlig aktivitet – jfr bestilling veiledning/kurs.
- Synliggjøre mål, både på ukeplan/arbeidsplan og i timer.
- Skal skape trygge relasjoner og faste rammer for muntlig aktivitet- ved at det utvikles pos.læringsmiljø, gode relasjon med elevene, sjekke sos./klassemiljø ved undersøkelser (VAAR, sos.kartlegging mm). Videre øve /»lekser» samt erfaringsdeling på trinnmøter (utvikl.gr lager dagsorden)
- Variere måter å vurdere muntlig aktivitet – systematisk oppfølging fra UH/Astrid Berg.
- Vår undervisning skal være praktisk, relevant, utfordrende og variert: ved å ta i bruk nærområde og lokalt næringsliv/organisasjoner og aktiv bruk av ekskursjonsplanen.
- Klare forhåndsbestemt vurderingsform etter hvert tema/emne: gjerne avklart med elevene (elevmedvirkning)
- Forpliktende oppfølging satsningsområder på trinnmøter
- Øve vurdering – jfr råd/veiledning Veilederkorps/UH: faste tema på trinnmøtene - VFL

HVA SKAL VÆRE ENDRINGER FOR LEDELSEN

- Tydelig /klar styring av utviklingsarbeidet: oppfølging regelmessig / faste møter: bestemme dagsorden ut fra satsningsområdene
- Bruke eksterne samarbeidspartnere / UH /Veilederkorps: viser til avtaler
- Samle flest mulig/alle til deltakelse i utviklingsarbeidet: ved å org. fellesmøter og trinnmøter med forpliktende og forutsigbart (i samarbeid med fagforeningene)
- Skape forutsigbarhet / milepæler for skoleåret (årshjul): sammen med Veilederkorps og Nord-Tr nettverk følge opp / skape framdrift i utviklingsarbeidet
-
-

HVA SKAL VÆRE ENDRINGENE FOR INNHALDET I UNDERVISNINGEN:

- Praktisk, variert og relevant – i «alle» sammenhenger: hele personalet være bevisst sin «egen praksis»: lærerstaben/ansatte systematisk ta i bruk vedtatt endringer (særlig systematiske evalueringer av framdrift i forhold til vedtatte satsningsområder) for å gjøre undervisninga tilpassa og hente ut læringspotensialet hos elevene.
- Forpliktende erfaringsdeling – involvere assistentene i arbeidet med elevene (bevisst bruk av arbeidsplan): Opplegg og bistand eksterne parter godt forankra i personalet: alle klar! (jfr medarbeidersamtaler og felles oppsummering 11/6 -18 – se intern mail). Bevisst bruk av planlagt møtetid og møteplan. Arbeidsplanen skal gjøre elevene i stand til å PLENLEGGE sitt arbeid bedre (ansvar for egen læring/(lekser), samt gjøre vikarer bedre istand til å følge opp planlagt undervisning.
- Mer tilpassa innhold i undervisninga – aktiv bruk av arbeidsplan: dette utarbeides på trinnmøter tidlig h-18. Foresatte brukes som referanse.
- Kompetansebehov: VFL (oppfrisking), delings- og endringskompetanse.
- Gjennomført komp: VFL, klasseledelse og lesing + (påbegynt skriving)
- NB – Utvikl.gr ønsker mer drøfting med OO teamet omkring EDRING INNHALD I UNDERVISNINGA.

TIDSPLAN

<p>TIDSPLAN: (sett inn tiltakene på forrige ark i nummer-rekkefølge)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Juni -18/ u 24-25: forankring i personalet / bestilling Veilederkorps og Utviklingsveileder • ENDRING – jfr skriv fra Marit Johnsen UIT: Etter avtale (egen planl.dag)?: Utviklingsveileder bistår med 3-4t «kurs» omkring vurderingsformer: spes. med henblikk «hvordan nå/fange opp» elever som deltar lite («stille» elever), hvordan øve på dette / involvere spes assistentene i vurderingsarbeidet • Aug u 33: utarbeide årshjul og møteplan • Aug. u 35: møte/besøk Veilederkorps: avklare videre oppfølging • Nov. u 47 (en av planl.dagene): møte Veilederkorps: hvor er vi pr dato – justere opplegg • Jan -19 u 2: Intern evaluering – videre oppfølging. Bistand Utviklingsveileder? • • • <p>NB! Viser til mail fra OO team: Vi blir IKKE å ha kurs VFL på plandagene i aug. Dersom vi skal legge dette inn, må andre eksterne bistå oss. Ellers har vi avtale om at dette må tilbys så tidlig som mulig h-18</p>

MOTIVERING/INITIERING FOR SATSNINGSOMRÅDET				
	HVA/TILTAK	FOR HVEM	HVORDAN/ ARBEIDSMÅTE	HVOR/ ARENA
1				
2				
3				
4				
5				
6				

KOMPETANSEUTVIKLING INNENFOR SATSNINGSOMRÅDET				
	HVA/TILTAK	FOR HVEM	HVORDAN/ ARBEIDSMÅTE	HVOR/ ARENA
7				
8				
9				
10				
11				
12				

IMPLEMENTERING AV SATSNINGSOMRÅDET				
	HVA/TILTAK	FOR HVEM	HVORDAN/ ARBEIDSMÅTE	HVOR/ ARENA
13				
14				
15				
16				
17				

Notat

Dato: 19.06.2018

Til: Kvænangen barne og ungdomsskole v/ rektor

Fra: OO-team / Veilederkorps

Tema: Tilbakemelding på plan for skoleutvikling

Hei, vi takker for tilsendt plan,- her har dere jobba godt. Godt utgangspunkt for videre arbeid,- dere har tatt på alvor viktigheten av å gå de små skritt i utviklingsarbeidet. Her kommer noen innspill fra oss til de ulike elementene i planen og som vi ber dere innarbeide i det felles planutkastet som skoleeier skal sende til oss innen 05.08.

Tema/satsingsområde:

- Flott, god avgrensing. Temaene kommuniserer også til eksterne parter (f.eks foresatte).

Mål:

- Konkrete mål for tema 1, kan måles. Hvilke mål må settes for lærerne for at de skisserte mål skal oppnås?
- OK mål for tema 2, noe mer krevende å måle muligens? Hvordan måler vi muntlig aktivitet ? Trygghet ?

Endringene for elevene:

- På dette punktet blandes endringer for elever, lærere og foreldre. Hvordan rendyrke elevperspektivet? Kan det kan være lettere hvis alle punktene starter med *Elevene skal se/opleve/få....?*
- «Mål på ukeplan/arbeidsplan for alle klassene» er et konkret eksempel på endring for elevene. Skal det være mål i alle fag på ukeplanen? Velge ut noen fag? Øke etter hvert?
- Hvordan skaper lærerne «Trygge rammer for muntlig aktivitet»? Konkretisering av aktivitet (sjekk [rammeverk](#) for grunnleggende ferdigheter og [kjernelementene](#) i Fagfornyelsen)
- Konkrete forslag til «varierte muntlige aktiviteter» ??
- Foresatte mer delaktig. Hvorfor og hvordan ???

Kjennetegn på endringer for elevene – hva skal du se etter:

- Kan bedre resultater automatisk relateres til skisserte endringer? Hva er kjennetegnet på «bedre resultater»
- Hvordan måle elevenes motivasjon – vilje, interesse?
- Gjelder alle kjennetegnene begge områdene som er skissert? Er kjennetegnene på endringer like for områdene? Bør det utarbeides kjennetegn for hvert område? Noen felles kjennetegn?
- Hva ønskes det tilbakemelding på fra foresatte ? Fra elever ?

Endringer for lærerne:

- Hvordan skal lærerne merke (endringer) at ledelsen har en tydelig/klar styring av utviklingsarbeidet?
- Har lærerne en felles oppfatning av «vurdering for læring «?
- Hvordan skape trygge relasjoner og gode rammer for muntlig aktivitet ? Konkretisering

Endringer for ledelsen:

- Greie punkter , men må utarbeides / konkretiseres

Endring i innholdet i undervisningen:

- Er forventningene til forbedret/endret praksis kjent for alle ansatte? Hvordan er dette ev. synliggjort?
- Forankring? Forpliktelse? Motstand?
- Hvilke verktøy er tenkt brukt i arbeidet med å følge opp endringer i innholdet/erfaringsdeling?
- Hva er arbeidsplanens funksjon? Hva innebærer «aktiv bruk av arbeidsplan»?
- Hvilke kompetansebehov mener skolen å ha for å kunne oppfylle intensjonene i planen ?

Tidsplan:

- OO teamet forutsetter at det er Astrid Berg (utviklingsveileder) dere inviterer / henter inn som kursholder på planleggingsdagene i august. Ber om rask tilbakemelding dersom dette ikke stemmer og dere evt ønsker bistand fra OO teamet.

Generelt:

- Alt i alt et godt utgangspunkt for veiledning☺
- Kan det være en ide å sette fokus på «kjennetegn på god praksis» under den neste veiledningen i uke 35.? Kanskje også implementeringsutfordringer kan være et viktig og riktig tema ?
- Vi retter i et av punktene ovenfor oppmerksomheten på kompetansebehovet som skolen / kommunen mener å ha i forhold til det videre utviklingsarbeidet. Udir ber om en tilbakemelding særlig på dette punktet medio august og vi har bedt skoleeier gi oss innspill på dette innen 05.08. Så bearbeider vi dette og legger en nærmere plan for det videre veiledningsarbeidet. Regner med at dere har dialogen med Alf Bjørnar,- så ser vi fram til å treffes både i uke 35 og på samlingen i Oslo 12 & 13.09.

Men først,- en riktig god sommer til dere

Mvh

OO-team

Eva, Eva,John



Kvænanen kommune

Oppvekst og kultur

John Askeland

Deres ref:	Vår ref: 2018/26-2	Løpenr: 1903/2018	Arkivkode A00	Dato 07.08.2018
-------------------	------------------------------	-----------------------------	-------------------------	---------------------------

Status og veien videre - tilbakemelding til veilederkorpset

Innledning

Kvænanen har siden januar 2018 vært en del av Utdanningsdirektoratets oppfølgingsordning. Vi har en avtale om veiledning gjennom veilederkorpset, som vi har møtt to ganger i løpet av vårhalvåret. Det første møtet var et oppstartsmøte hvor Kvænanen kommune var representert med både politisk og administrativ skoleeier, skoleledelse og tillitsvalgte. Det andre møtet var i all hovedsak rettet mot skole og skoleledelse hvor veilederkorpset blant annet fikk møtet skolens personell. Både administrativ skoleeier og skoleledelse har hatt jevnlig kontakt med veilederkorpset utenom disse møtene. Innledningsvis er det derfor viktig å påpeke at arbeidet og dialogen er i gang, samtidig som notatet vil fokusere status og tilstand og veien videre. Notatet er hovedsakelig todelt hvor skole og skoleeier utgjør hver sin del.

Skolen

Skolen har jobbet aktivt med hvilke satsningsområder man ønsker veiledning på (se vedlegg). De har brukt UDIR sin planleggingsmal for å konkretisere fokusområder. Skolen rapporterer til skoleeier at de har involvert ansatte i sitt arbeid, og de har nedsatt en utviklingsgruppe som i

Postadresse:
Kommunehuset, Garu 8
9161 BURFJORD
E-post: post@kvanangen.kommune.no

Besøksadresse:
Kommunehuset, Gargu 8
www.kvanangen.kommune.no

Telefon: 0
Organisasjonsnr: 940331102

denne fasen har planlagt og diskutert satsningsområder og framdrift. Utover dette har skoleeiers administrasjon i liten grad hatt kapasitet til å delta i arbeidet. Skolen er i en prosess hvor skoleeier sin vurdering er at man kan oppnå en god og målrettet veiledning om man klarer forankre veiledninga godt nok i hele personalet. Skolen drives pr i dag i midlertidighet da nye skole er under oppføring. Uteområder er uoversiktlig og undervisninga foregår tilnærmet i baser. Ansatte på skolen uttrykker at hverdagen er utfordrende. Ny skole skal være klar til oppstart først fra august 2019. Inntil da vil skolen ha midlertidige lokaler og uteområder. Inntil nye lokaler skal tas i bruk er det viktig å starte en prosess med å identifisere og velge ut noen praksiser som man kan bli værende igjen i den gamle skolen, og heller lage nye rutiner og praksiser man vil ha med seg inn i den nye skolen. Skoleeier mener derfor at skolens forutsetninger og rammer for å motta veiledning er til stede. Ressurstilgangen internt på skolen vurderes som god.

Skoleeier

Skoleeiers administrasjon består av etatsleder. Denne er etatsleder for oppvekst og kultur. Etatsleder ble tilsatt 1.januar 2018, og har brukt vårhalvåret til å skaffe oversikt over etaten og kommunen. Situasjonen i kommunen er krevende, og det er mange tjenesteområder som krever oppfølging. Etatsleders vurdering er at den interne ressurstilgangen på etaten er utfordrende, og slik vårhalvåret har forløpt seg er ikke etatsleder alene i stand til å håndtere alle oppgaver som forventes håndtert. Imidlertid har folkevalgte samtykket til å ompostere lønnsmidler fra kulturkonsulent til skolefaglig rådgiver, og fra 1.august er skolefaglig rådgiver tilsatt i 40% midlertidig stilling. Skoleeiers administrasjon ser det som nødvendig å være mer synlig, deltagende og styrende i skolen i Kvænangen, og håpet er at vi med tilsetning av skolefaglig rådgiver i 40% stilling kan gjøre dette mulig. Etatsleder vil imidlertid påpeke at nevnte tiltak anses som et lite og marginalt tiltak, og det råder usikkerhet om dette er et tilstrekkelig tiltak for å sette administrasjonen i stand til å ivareta oppgaver som ønskelig og påkrevd. Etatsleder vil også påpeke at tilsetning av skolefaglig rådgiver betyr vakant stilling innenfor kultur og idrett, noe som betyr at den totale jobben som bør gjøres innenfor etaten som helhet er den samme og fordelt på likt antall personer som tidligere. Etatsleder vil i fortsettelsen jobbe for å styrke administrasjonen med mål om å bli styringsdyktig.

Skoleeiers administrasjon har muligens en så krevende, uforutsigbar og utfordrende hverdag at veiledning potensielt kan være effektiv. Et mål med veiledning er at den skal skape varige endringer/praksiser, som igjen skal revideres og justeres ved behov. Endringer er slik sett dynamiske. Slik sett ville det mest optimale vært å sementere en satsning når administrasjonens

hverdag stabiliserer seg, både ressurs- og innholdsmessig. Likevel ser etatsleder potensialet for å motta veiledning innenfor kommunens oppfølgingsansvar tilknyttet tilstandsrapport for grunnskolen. Denne har ikke vært lagt fram for kommunestyret de siste fem, seks år. Etatsleder vurderer at tilstandsrapporten kan bidra til å bedre dialogen mellom spesielt de folkevalgte og kommunens administrasjon. Opplæringslovens § 13-10 sier noe om hva innholdet i tilstandsrapporten skal være, mens UDIR har tallgenerator for tilstandsrapportering. Vi ønsker å gjøre noen begrunnede valg for hvordan tilstandsrapporten skal være i vår kommune, samt nedfelle rutiner for rapportering slik at tilstandsrapporten framlegges og diskuteres hvert år iht. gjeldende lovverk.

Tilstandsrapportering

BAKGRUNN

Opplæringslovens § 13-10, annet ledd:

«Som ein del av oppfølgingsansvaret skal det utarbeidast ein årleg rapport om tilstanden i grunnskoleopplæringa og den vidaregåande opplæringa, knytt til læringsresultat, fråfall og læringsmiljø. Den årlege rapporten skal drøftast av skoleeigar dvs. kommunestyret (...).»

HVORFOR

Kommunestyret er ikke framlagt tilstandsrapport for grunnskolen de siste fem, seks år.

HVA BØR GJØRES

- Utarbeide mal for tilstandsrapportering i Kvæningen kommune.
- Skriftliggjøring av rutiner slik at rapportering ikke blir personavhengig.

MÅLSETNING

- Oppfylle lovkrav om årlig tilstandsrapportering iht. opplæringsloven § 13-10, annet ledd.
- Bedre kommunikasjonen mellom kommunens folkevalgte, administrasjonen og grunnskole.
- Sikre at de folkevalgte er forelagt relevante opplysninger om skolens tilstand.

Med vennlig hilsen

Alf Bjørnar Eriksen

Direkte innvalg: 902 96 758

e-post: alf.eriksen@kvanangen.kommune.no

Dokumentet er elektronisk godkjent og inneholder derfor ikke håndskrevet signatur.

Vedlegg

1 Plan for utviklingsarbeid KVBU

Kopi til:

Liss Heitmann

Valter Olsen



Til
Kvæningen kommune
Rådhuset
9161 Burfjord

Inderøy, den 14. juni 2018

Rapport vedr utførte salgs, skjenke og røykekontroller.

Nordfjeldske Kontroll AS har, jmf. norsk alkohol- og tobakkskadelov, utført salgs, skjenke og røykekontroller i Kvæningen kommune i perioden juni 2018. Tilsyn jf. norsk tobakkssalgsregister er utført.

Alvorlige brudd på alkoholloven, så som salg/skjenking av alkohol til mindreårige, eller salg/skjenking av alkohol til åpenbart påvirkede personer, er ikke avdekket/observert. Salgs og skjenketidene er overholdt.

Salg: Coop Burfjord, lettøl stod uheldig sammen med alkohol. Lettøl er ikke definert som øl, og skal følgelig ikke stå sammen med øl. IK-permen er mangelfull, ansatte må signere for mottatt opplæring innen alkoholloven.

Sørstraumen Handel, forenklet utdrag fra alkoholloven/kommunal forskrift bør ligge i IK-permen. I tillegg skal ansattes signatur for mottatt opplæring ligge i permen.

Skjenking: merknader er ikke gjort.

Vi viser til vedlagte rapport for ytterligere detaljer.

Kontrollene er utført på forskjellige tidspunkter og observasjonene er gjort i forkant av og rundt angitte tidspunkt på rapportskjemaet. Samtidig taes hensyn til risikobetonete steder, aktivitet og tilbud til kunder, samt for eksempel kafé kontra pub/diskotek.

Spørsmål kan rettes til undertegnede eller aktuell kontrollør vedr selve kontrollen. Kontrollørs navn og telefon nummer oppgis kommunen på forespørsel.

Vennlig hilsen
Nordfjeldske Kontroll AS


Thor Olaf Myhre

Kontrollør IDNR: 771603
Kontrollør IDNR: 771607

Nordfjeldske Kontroll AS

7282 Bogøyvær

Rapport vedr. kommunal salgsbevilling

Opplysninger om salgsstedet:

Navn: JOHNER BURFJORD

Adresse: 9161 BURFJORD

Styrer: HANS GUNNAR MATHIASSEN

Stedfortreder: IRIS AMITA SOCHEN

Salgsstedets ansvarshavende ved kontrollen: ARILD SIMONSEN

Kontrollopplysninger:

Dato: 08.06.18

Klokkeslett: 19.35

Salgsstedets åpningstid: 9-21

Kontrollform anonym: ✓

Kontrollens varighet: 15 min

Kommune: KVÆNANGEN

Følgende ble observert/registrert i løpet av tilsynet:

01. Ble det observert drikking på salgsstedets område?
02. Satt mindreårige i kassen ved salg av alkoholholdig drikk?
03. Selges alkoholholdig drikk til åpenbart påvirkede personer?
04. Selges rusbrus, øl eller lettøl til mindreårige?
05. Ble alkoholholdig drikk annonsert til redusert pris?

Ja Nei

<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

06. Ble kommunens salgstid overholdt?
07. Har butikken alkoholfritt øl?
08. Er det skille mellom alkoholfri / alkoholholdig drikk?
09. Overholdes reklameloven for alkoholholdig drikke?
10. Er tobakksvarer usynliggjort for kunder?
11. Har salgsstedet et tilfredsstillende IK-system?
12. Er styrer / stedfortreder til stede?
13. Er ansvarshavende enig i kontrollørs observasjoner?

Ja Nei

<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Rapporten anses med dette for mottatt, og bevillingshaver har rett til å uttale seg innen to uker iht. alkoholforskriften (08.06.05. nr 538) § 9-6. Tilbakemelding sendes kommunen.

- 1.blad: Kommunens eksemplar
- 2.blad: Bevillingshavers eksemplar
- 3.blad: Nordfjeldske Kontroll AS' eksemplar

Kommentar:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Kontrollør legitimerte seg for: Arild Simonsen

Kontrollørs IDNR: 771603
Kontrollørs IDNR: 771607

Nordfjeldske Kontroll AS

7282 Bogøyvær

Rapport vedr. kommunal salgsbevilling

Opplysninger om salgsstedet:	Kontrollopplysninger:
Navn: COOP BUREFJORD	Dato: 08.06.18
Adresse: 9161 BUREFJORD	Klokkeslett: 19.55
Styrer: MONICA MATHISEN	Salgsstedets åpningstid: 8-22
Stedfortreder: JEANETT G. JOSEFSEN	Kontrollform anonym: ✓
Salgsstedets ansvarshavende ved kontrollen: JEANETT G. JOSEFSEN	Kontrollens varighet: 15 MIN
	Kommune: KVÅNANGEN

Følgende ble observert/registrert i løpet av tilsynet:	Ja	Nei
01. Ble det observert drikking på salgsstedets område?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
02. Satt mindreårige i kassen ved salg av alkoholholdig drikk?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
03. Selges alkoholholdig drikk til åpenbart påvirkede personer?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
04. Selges rusbrus, øl eller lettøl til mindreårige?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
05. Ble alkoholholdig drikk annonsert til redusert pris?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<hr/>		
	Ja	Nei
06. Ble kommunens salgstid overholdt?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
07. Har butikken alkoholfritt øl?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
08. Er det skille mellom alkoholfri / alkoholholdig drikk?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
09. Overholdes reklameloven for alkoholholdig drikke?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Er tobakksvarer usynliggjort for kunder?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Har salgsstedet et tilfredsstillende IK-system?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
12. Er styrer / stedfortreder til stede?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Er ansvarshavende enig i kontrollørs observasjoner?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Rapporten anses med dette for mottatt, og bevillingshaver har rett til å uttale seg innen to uker iht. alkoholforskriften (08.06.05. nr 538) § 9-6. Tilbakemelding sendes kommunen.

1.blad:
Kommunens eksemplar
2.blad:
Bevillingshavers eksemplar
3.blad:
Nordfjeldske Kontroll AS' eksemplar

Kommentar:

STÅR LETTØL SAMMEN MED ALKOHOLHOLDIG DRILLE.

MANGEL FULL PERM. MANGLER ALKOHOLLOVEN OG LØYSS LIBØE FOR ANSATTE.

Kontrollør legitimerte seg for: Jeanette Josefson

Kontrollør IDNR: 771603
Kontrollør IDNR: 771607

Nordfjeldske Kontroll AS

7282 Bogøyvær

Rapport vedr. kommunal salgsbevilling

Opplysninger om salgsstedet:	Kontrollopplysninger:
Navn: SØRSTAVNEN HANDEL	Dato: 08.06.18
Adresse: 9162 SØRSTAVNEN	Kllokkeslett: 18 45
Styrer: LIV REIDUN OLSEN	Salgsstedets åpningstid: 9-18
Stedfortreder: GEIR MONTEN OLSEN	Kontrollform anonym: ✓
Salgsstedets ansvarshavende ved kontrollen: IDA OLSEN	Kontrollens varighet: 15 min
	Kommune: KVÅNANGEN

Følgende ble observert/registrert i løpet av tilsynet:	Ja	Nei
01. Ble det observert drikking på salgsstedets område?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
02. Satt mindreårige i kassen ved salg av alkoholholdig drikk?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
03. Selges alkoholholdig drikk til åpenbart påvirkede personer?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
04. Selges rusbrus, øl eller lettøl til mindreårige?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
05. Ble alkoholholdig drikk annonsert til redusert pris?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<hr/>		
	Ja	Nei
06. Ble kommunens salgstid overholdt?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
07. Har butikken alkoholfritt øl?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
08. Er det skille mellom alkoholfri / alkoholholdig drikk?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
09. Overholdes reklameloven for alkoholholdig drikke?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Er tobakksvarer usynliggjort for kunder?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Har salgsstedet et tilfredsstillende IK-system?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
12. Er styrer / stedfortreder til stede?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
13. Er ansvarshavende enig i kontrollørs observasjoner?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Rapporten anses med dette for mottatt, og bevillingshaver har rett til å uttale seg innen to uker iht. alkoholforskriften (08.06.05. nr 538) § 9-6. Tilbakemelding sendes kommunen.

1.blad:
Kommunens eksemplar

2.blad:
Bevillingshavers eksemplar

3.blad:
Nordfjeldske Kontroll AS' eksemplar

Kommentar:

MANGETER ALKOHOLLOVEN I PERM
ANSATT PÅ JOBB HAR IKKE SIGNERT FOR
OPP LÆRING.

Kontrollør legitimerte seg for: Ida Olsen

Kontrollørs IDNR: 771603
Kontrollørs IDNR: 771607

Opplysninger om skjenkestedet:	Kontrollopplysninger:
Navn: <u>KAFE EG</u>	Dato: <u>08.06-18</u>
Adresse: <u>9161 BURRBJORD</u>	Klokkeslett: <u>20.10</u>
Styrer: <u>JAN OTTO JOHANSEN</u>	Kontrollens varighet: <u>15 MIN</u>
Stedfortreder: <u>SIGBJØRN JOHANSEN</u>	Gjester, lite/mye/fullt: <u>LITE</u>
Skjenkestedets ansvarshavende ved kontrollen: <u>MILS TONE MILSEN</u>	Type skjenkested: <u>KAFE</u>
Skjenkerett for: <input checked="" type="checkbox"/> Øl <input checked="" type="checkbox"/> Vin <input checked="" type="checkbox"/> Brennevin	Skjenkestedets åpningstid: <u>11-21</u>
	Kommune: <u>KVENVANGEN</u>

Følgende ble observert/registrert i løpet av tilsynet:	Ja	Nei
01. Finnes det personer åpenbart påvirket av rusmidler i lokalet?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
02. Serveres alkoholholdig drikk av mindreårige?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
03. Foregår skjenking til mindreårige?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
04. Drikker mindreårige alkohol som blir servert til andre?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
05. Foregår skjenking til åpenbart berusede personer?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
06. Nytes medbrakt alkohol?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
07. Medbringes alkohol ut av godkjent skjenkeområde?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
08. Er brudd på tobakkskadeloven observert?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<hr/>		
	Ja	Nei
09. Ble/blir åpenbart påvirkede personer bortvist før videre servering?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Ble/blir skjenketidene overholdt?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Krevs det legitimasjon ved tvil om alder?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Ble/blir reklameforbudet for alkohol overholdt?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Er alkoholfrie og lette alternativer tilgjengelige?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Er alkoholfrie og lette alternativer oppført på skjenkekartet?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Har skjenkestedet et tilfredsstillende IK-system?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Er styrer / stedfortreder til stede?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
17. Er ansvarshavende enig i kontrollørs observasjoner?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Rapporten anses med dette for mottatt, og bevillingshaver har rett til å uttale seg innen to uker iht. alkoholforskriften (08.06.05. nr 538) § 9-6. Tilbakemelding sendes kommunen.

1.blad:
Kommunens eksemplar

2.blad:
Bevillingshavers eksemplar

3.blad:
Nordfjeldske Kontroll AS' eksemplar

Kommentar:

.....

.....

.....

.....

.....

Kontrollør legitimerte seg for: Nils-Paul Pedersen

Kontrollørs IDNR: 771603

Kontrollørs IDNR: 771607

Nordfjeldske Kontroll AS

7282 Bogøyvær

Rapport vedr. kommunal skjenkebevilging

Opplysninger om skjenkestedet:	Kontrollopplysninger:
Navn: <u>GRUVA PUB AS</u>	Dato: <u>08.06-18</u>
Adresse: <u>9162 SØRSTRAUMEN</u>	Klokkeslett: <u>19.10</u>
Styrer: <u>IRIS ANITA SOLHEIM</u>	Kontrollens varighet: <u>15 MIN</u>
Stedfortreder: <u>BØRTRE SOLHEIM</u>	Gjester; lite/mye/fullt: <u>MYE</u>
Skjenkestedets ansvarshavende ved kontrollen: <u>LISA ANETTE PEDERSEN</u>	Type skjenkested: <u>PUB</u>
Skjenkerett for: <input checked="" type="checkbox"/> Øl <input checked="" type="checkbox"/> Vin <input checked="" type="checkbox"/> Brennevin	Skjenkestedets åpningstid: <u>18-21</u>
	Kommune: <u>KVANNANGEN</u>

Følgende ble observert/registrert i løpet av tilsynet:	Ja	Nei
01. Finnes det personer åpenbart påvirket av rusmidler i lokalet?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
02. Serveres alkoholholdig drikk av mindreårige?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
03. Foregår skjenking til mindreårige?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
04. Drikker mindreårige alkohol som blir servert til andre?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
05. Foregår skjenking til åpenbart berusede personer?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
06. Nytes medbrakt alkohol?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
07. Medbringes alkohol ut av godkjent skjenkeområde?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
08. Er brudd på tobakkskadeloven observert?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<hr/>		
09. Ble/blir åpenbart påvirkede personer bortvist før videre servering?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Ble/blir skjenketidene overholdt?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Krevdes det legitimasjon ved tvil om alder?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Ble/blir reklameforbudet for alkohol overholdt?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Er alkoholfrie og lette alternativer tilgjengelige?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Er alkoholfrie og lette alternativer oppført på skjenkekartet?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Har skjenkestedet et tilfredsstillende IK-system?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Er styrer / stedfortreder til stede?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
17. Er ansvarshavende enig i kontrollørs observasjoner?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Rapporten anses med dette for mottatt, og bevilingshaver har rett til å uttale seg innen to uker iht. alkoholforskriften (08.06.05. nr 538) § 9-6. Tilbakemelding sendes kommunen.

1.blad:
Kommunens eksemplar

2.blad:
Bevilingshavers eksemplar

3.blad:
Nordfjeldske Kontroll AS' eksemplar

Kommentar:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Kontrollør legitimerte seg for: Lisa A. Pedersen

Kontrollørs IDNR: 771603

Kontrollørs IDNR: 771607

Nordfjeldske Kontroll AS

7282 Bogøyvær

Rapport vedr. kommunal skjenkebevilging

Opplysninger om skjenkestedet:	Kontrollopplysninger:
Navn: GILDETUN AS	Dato: 08.06.18
Adresse: HVÅNANGS FJELLET	Klokkeslett: 18.00
Styrer: AUD-KIRSTI SAMANÉ	Kontrollens varighet: 15 MIN
Stedfortreder: JAN MIKKELSEN	Gjester, lite/mye/fullt: LITE
Skjenkestedets ansvarshavende ved kontrollen: AUD KIRSTI SAMANÉ	Type skjenkested: HOTELL
Skjenkerett for: <input checked="" type="checkbox"/> Øl <input checked="" type="checkbox"/> Vin <input checked="" type="checkbox"/> Brennevin	Skjenkestedets åpningstid: 09-21
	Kommune: HVÅNANGEN

Følgende ble observert/registrert i løpet av tilsynet:	Ja	Nei
01. Finnes det personer åpenbart påvirket av rusmidler i lokalet?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
02. Serveres alkoholholdig drikk av mindreårige?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
03. Foregår skjenking til mindreårige?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
04. Drikker mindreårige alkohol som blir servert til andre?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
05. Foregår skjenking til åpenbart berusede personer?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
06. Nytes medbrakt alkohol?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
07. Medbringes alkohol ut av godkjent skjenkeområde?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
08. Er brudd på tobakkskadeloven observert?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<hr/>		
	Ja	Nei
09. Ble/blir åpenbart påvirkede personer bortvist før videre servering?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Ble/blir skjenketidene overholdt?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Kreves det legitimasjon ved tvil om alder?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Ble/blir reklameforbudet for alkohol overholdt?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Er alkoholfrie og lette alternativer tilgjengelige?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Er alkoholfrie og lette alternativer oppført på skjenkekartet?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Har skjenkestedet et tilfredsstillende IK-system?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Er styrer / stedfortreder til stede?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Er ansvarshavende enig i kontrollørs observasjoner?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Rapporten anses med dette for mottatt, og bevilingshaver har rett til å uttale seg innen to uker iht. alkoholforskriften (08.06.05. nr 538) § 9-6. Tilbakemelding sendes kommunen.

1.blad:
Kommunens eksemplar

2.blad:
Bevilingshavers eksemplar

3.blad:
Nordfjeldske Kontroll AS' eksemplar

Kommentar:	
Kontrollør legitimerte seg for: <i>Aud Kirsti Samané</i>	Kontrollørs IDNR: 771603
	Kontrollørs IDNR: 771607

Nordfjeldske Kontroll AS

7282 Bogøyvær

Rapport vedr. kommunal skjenkebevilling

Opplysninger om skjenkestedet:

Navn: KVÆNANGSTUNET

Adresse: HOLMEN 81, 9518 ACTA

Styrer: RONALD WAND-HESTNES

Stedfortreder: TORILL BAKKEN KÅVEN

Skjenkestedets ansvarshavende ved kontrollen:

Skjenkerett for: Øl Vin Brennevin

Kontrollopplysninger:

Dato: 08.06.18

Klokkeslett: 21.05

Kontrollens varighet:

Gjester; lite/mye/fullt:

Type skjenkested:

Skjenkestedets åpningstid:

Kommune: KVÆNANGEN

Følgende ble observert/registrert i løpet av tilsynet:

- | | Ja | Nei |
|-------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| 01. Finnes det personer åpenbart påvirket av rusmidler i lokalet? | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 02. Serveres alkoholholdig drikk av mindreårige? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 03. Foregår skjenking til mindreårige? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 04. Drikker mindreårige alkohol som blir servert til andre? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 05. Foregår skjenking til åpenbart berusede personer? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 06. Nytes medbrakt alkohol? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 07. Medbringes alkohol ut av godkjent skjenkeområde? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 08. Er brudd på tobakkskadeloven observert? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- | | Ja | Nei |
|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 09. Ble/blir åpenbart påvirkede personer bortvist for videre servering? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. Ble/blir skjenketidene overholdt? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. Kreves det legitimasjon ved tvil om alder? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. Ble/blir reklameforbudet for alkohol overholdt? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. Er alkoholfrie og lette alternativer tilgjengelige? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. Er alkoholfrie og lette alternativer oppført på skjenkekartet? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. Har skjenkestedet et tilfredsstillende IK-system? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. Er styrer / stedfortreder til stede? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. Er ansvarshavende enig i kontrollørs observasjoner? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Rapporten anses med dette for mottatt, og bevilingshaver har rett til å uttale seg innen to uker iht. alkoholforskriften (08.06.05. nr 538) § 9-6. Tilbakemelding sendes kommunen.

1.blad:
Kommunens eksemplar
2.blad:
Bevilingshavers eksemplar
3.blad:
Nordfjeldske Kontroll AS' eksemplar

Kommentar:

STEMGT

Kontrollør legitimerte seg for:

Kontrollørs IDNR: 771603

Kontrollørs IDNR: 771607



Kvænangen kommune
Postboks 114

9161 BURFJORD

Vår ref.:
18/7485-2
Løpenr.:
65893/18

Saksbehandler:
Jan Roar Nikolaisen
Tlf. dir.innvalg:
77 78 86 57

Arkiv:
C00 SAKSARKIV
Deres ref.:

Dato:
14.09.2018

SAMARBEIDSAVTALE DKS 2018 - 2020

../.. Vedlagt følger underskrevet samarbeidsavtale mellom Troms fylkeskommune og Kvænangen kommune som omhandler Den kulturelle skolesekken for perioden 1.9.2018 – 1.9.2020.

Med vennlig hilsen

Jan Roar Nikolaisen
nestleder

Dette dokumentet krever ikke signatur.



2-årig Samarbeidsavtale gjeldende fra 01.09.2018 – 1.09.2020

mellom Troms fylkeskommune ved Kultur i Troms (KIT) og Kvænangen kommune som omhandler det regionale tilbudet i Den kulturelle skolesekken.

1. KONTRAKTENS INNHOLD

Avtalen omfatter programtilbudet i Den kulturelle skolesekken innenfor de økonomiske rammene og forutsetning for det statlige tilskuddet som stilles til disposisjon for fylkeskommune og kommunene til formålet.

Følgende uttrykk er en del av tilbudet i DKS:

- 1.Scenekunst
- 2.Musikk
- 3.Visuell kunst
- 4.Litteratur
- 5.Film
- 6.Kulturarv

Jfr. Stortingsmelding nr. 8 (2007 – 2008) *Kulturell skolesekk for framtida* skal alle kunstuttrykk være representert.

2. KONTRAKTENS OMFANG

DKS-Programmet

Det faste programmet gis i løpet av skoleåret til grunnskoleelevene i kommunen i henhold til opplysningene lagt inn i Grunnskolens informasjonssystem (GIS). Det vil til enhver tid være de økonomiske rammebetingelsen som bestemmer omfanget av tilbudet for musikk og scenekunst. På bakgrunn av dette er tilbudet som følger:

Scenekunst:	Scenekunst til utvalgte trinn
Musikk:	Musikk til utvalgte trinn
Litteratur:	1 litteraturtilbud gis hvert år for 9. trinn
Film:	1 filmtilbud gis hvert år for 6. -7. trinn
Visuell kunst:	1 visuell kunst-tilbud til 8. trinn
Kulturarv:	Skal i varetas lokalt

DKS-midler til kommunen

Etter avtale med Kvænangen kommune beholder Kultur i Troms de lokale DKS-midlene. Størrelsen på beløpet bekjentgjøres når tildeling er foretatt i løpet av juni hvert år. For dette beløpet kan kommunen bestille DKS-produksjoner fra bestillingstilbudet eller planlegge egne tilbud. Det kommunale programmet settes sammen slik at det kompletterer det faste tilbudet som kommunen får. Det skal tilbys et kulturarvtilbud til minst ett klassetrinn hvert år. Dette gjennomføres lokalt i samarbeid mellom kommunen og regionmuseet eller andre lokale aktører.

Planer og økonomi for det lokale programmet må presenteres for Kultur i Troms før det iverksettes. Målet med denne ordningen er å lette kommunens arbeidsmengde knyttet til økonomi, herunder rapportering

3. ØKONOMI

Dette punktet beskriver om det er kommunen eller fylkeskommunen som dekker utgiftene.



Kultur i Troms dekker:

- Alle utgifter vedrørende fast program på turné
- Eventuell busstransport av elever til aktivitetene (må avklares med Kultur i Troms)
- Husleie for spillelokaler utenfor skolen dersom skolen selv ikke har egnede lokaler (må avklares med Kultur i Troms)
- Kostnader til lokale produksjoner (må avklares med Kultur i Troms)

Kommunen dekker:

- Kompetanseheving for lærere
- Reise- og oppholdskostnader for nettverksmøter og evt. Kulturborg
- Kostnader til administrasjon og nettverksbygging

Kommunen administrerer transport av elever og leie av lokaler. Faktura knyttet til dette og eventuelle kostnader til egne produksjoner sendes til:

Troms fylkeskommune, Kultur i Troms, postboks 338, Alnabru, 0614 Oslo. Merkes med Ressursnummer 10200 - Kvænangen kommune. Faktura sendes som EHF (864 870 732).

4. TROMS FYLKESKOMMUNE SKAL:

Troms fylkeskommune ved Kultur i Troms skal forvalte statlige spillemidler på en slik måte at det kommer kommunene og skoleelevene i fylket til gode på en hensiktsmessig måte. Kultur i Troms skal ha en rådgivende funksjon, og bistå kommunene med utvikling av det kommunale programmet. Kultur i Troms skal levere profesjonelle produksjoner innenfor det faste programmet til alle kommuner i Troms fylke. Dette innebærer:

- Kunstnerisk ansvar for alle produksjoner som Kultur i Troms formidler
- Ansvar for planlegging, turnélegging og gjennomføring av turneene, samt produksjon av materiell til informasjon og markedsføring
- Evaluere hvert år i samarbeid med kommunene. Tilbudet skal være tilpasset de til enhver tid gjeldende læreplanene
- Det faste programmet legges frem for kommunekontaktene innen utgangen av april måned for kommende skoleår
- Presentere programmet med turné for neste skoleår på www.kulturitroms.no innen utgangen av juni. Endringer av turneer kan kun foretas i samråd med den enkelte kommune/skole
- Tilby et bredt bestillingstilbud innenfor alle kunst- og kulturuttrykk til alle klassetrinn.
- Bestillingslister med pris utarbeides og gjøres tilgjengelig for kommunene innen 1. mai hvert år med bestillingsfrist 20. mai
- Gjøre kommunen kjent med størrelsen på beløpet som skal dekke det kommunale programmet og kriterier for bruk av midlene
- Kommunen tildeles et prosjektnummer og gjøres kjent med hvor faktura skal sendes
- Foreta rapportering på vegne av kommunen

5. KOMMUNENS PLIKTER, RUTINER OG GJENNOMFØRING

- Oppnevne en kulturkontakt som har som oppgave å se til at arbeidet med DKS blir gjennomført i henhold til denne kontrakten



- Kommunen er skoleeiere og har dermed hovedansvar for pedagogisk innhold og gjennomføring av tilbudene fra Kultur i Troms
- Ved bruk av lokale produksjoner er kravet om profesjonalitet hos aktørene ufravikelig. Unntaket kan være innen kulturarv hvor man kan benytte for eksempel lokalhistorikere eller tidsvitner.
- Følge Kultur i Troms' oppsatte plan for det faste programmet på www.kulturitroms.no. Kommunen kan ikke endre planene uten godkjenning fra Kultur i Troms. Dersom kommunen avlyser et tilbud uten å informere i god tid, vil kostnadene ved denne produksjonen bli belastet kommunen
- Sørge for at skolene gjennomgår programmet, dersom det må foretas endringer må dette meldes tilbake innen oppstart av skoleåret. Kommunekontakten sender bindende bekreftelse på programmet innen 1. sept.
- Gjøre alle skolene kjent med materiell som Kultur i Troms utarbeider til programtilbudet
- Påse at skolene gir tilbakemelding/evaluering av produksjonene de har hatt
- Sørge for at hver skole utnevner en kulturkontakt og fortløpende holde Kultur i Troms oppdatert om hvem dette er. Kulturkontakten innkaller skolens kulturkontakten og rektor til minst to årlige møter for lokalt DKS-arbeid. Elevene skal også involveres når det skal lages lokalt program
- Se til at hver skole har tilgang til egnede spillesteder. Minimum egnet spillested er en normal gymsal med blendingsmulighet og strømtilgang tilsvarende det som er vanlig for DKS-tilbud. Om skolen må benytte annet spillested som innebærer at elevene må forflytte seg må kommunen bestille og informere om kostnader til Kultur i Troms. Kommunen må sørge for nødvendig forsikring på egne lokaler og sikre selv at brannkrav er ivaretatt
- Etablere en DKS-gruppe med representanter fra skole og kultursektor. Denne gruppen skal møtes minst tre ganger pr år for å planlegge og følge opp utviklingen med DKS i kommunen. Kommunekontakt, biblioteksjef og skolesektor skal være representert. Det anbefales også at kulturskolerektor, UKM-kontakt, spaserstokk-kontakt og andre med relevant tilknytning til området deltar
- Skal i juni hvert år sende følgende:
 - Oversikt over eget lokalt program med klassetrinn og antall elever som deltar på den enkelte produksjon
 - Oversikt over kostnader knyttet til transport og husleie for både fasttilbud og lokalt program

6. VEDERLAG FOR KRINGKASTING

Opptak, kringkasting eller offentliggjøring via dagspressen av et arrangement fra DKS eller deler av dette gjennom fjernsyn, film, aviser, fonogram, videogram eller annen form for reproduksjon som skal offentliggjøres kan bare skje med samtykke fra den enkelte utøver og fra Kultur i Troms. Det skal alltid informeres om Troms fylkeskommunes deltakelse. Utøveren og Kultur i Troms skal godkjenne opptaket før sending/bruk.

Opptak, kringkasting eller offentliggjøring skal kun gjøres gjennom en særskilt avtale.

7. AVTALEPERIODEN

Avtalen trer i kraft 1. september 2018 og varer til 1. september 2020. Avtalen kan sies opp innen utgangen av desember for det påfølgende skoleår.



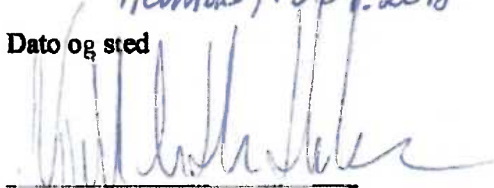
Dersom kommunen sier opp kontrakten har ikke kommunen krav på produksjonene som Kultur i Troms til enhver tid stiller til rådighet for kommunene.
Partene tar forbehold om endringer i oppgavefordelingen i forvaltningsnivået.

8. MISLIGHOLD

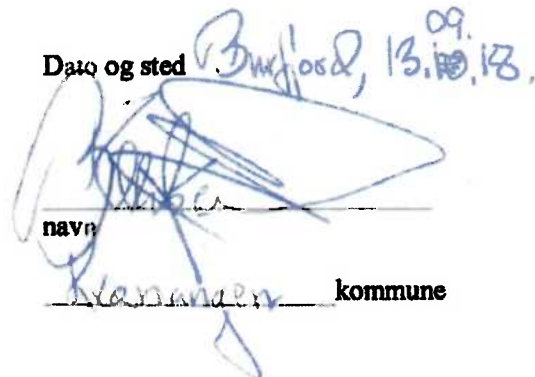
Dersom Kultur i Troms ikke leverer produksjoner og tjenester i hht. avtalen, skal det etter beste evne søkes å gi et erstatningstilbud etter avtale med kommunen. Dersom kommunen ikke overholder sine forpliktelser slik de fremgår av kontrakten, og at avtalebruddene medfører at Kultur i Troms ikke kan gjennomføre planlagt formidlingsprogram, kan Kultur i Troms si opp avtalen med 1 måneds skriftlig varsel. Før en slik oppsigelse iverksettes skal det gis skriftlig varsel til kommunens ledelse. En slik oppsigelse utløser ikke erstatningskrav.

9. TVIST

Dersom det oppstår tvist mht. tolkning av kontrakten, bør dette primært løses mellom Kultur i Troms og leder for den enheten i kommunen som har ansvar for kontrakten. Sekundært løses dette mellom kommunen og Troms fylkeskommune.

Hemstad, 13.09.2018
Dato og sted


Kultur i Troms
Troms fylkeskommune

Burås, 13.09.18
Dato og sted

navn
Kvanndalen kommune



Kvænanen kommune

Oppvekst og kultur

Mobbeombud Jon-Halvdan Lenning

Deres ref:	Vår ref: 2018/279-3	Løpenr: 1960/2018	Arkivkode B36	Dato 14.08.2018
-------------------	-------------------------------	-----------------------------	-------------------------	---------------------------

Kvænanen kommunes kontaktperson i prosjekt "Mobbeombud i Troms"

Viser til deres henvendelse pr epost august 2018 hvor dere informerer om prosjekt «Mobbeombud i Troms», og samtidig ber Kvænanen kommune oppnevne kommunal kontaktperson tilknyttet prosjektet. Samtidig informerer dere at det i mai 2017 ble sendt skriv til alle kommuner i Troms med oppfordring om å oppnevne lokal kontaktperson, men at Kvænanen ennå ikke har besvart. Aller først vil vi derfor beklage at vi ikke har besvart dere før nå, og samtidig understreke at vi med dette imøteser prosjektet og håper at vi snart kan starte et godt, fruktbart og framtidsrettet samarbeid til det beste for alle våre barn og unge.

I lys av å være sosiallærer ved Kvænanen barne- og ungdomsskole oppnevnes **Charlotte Skum** som Kvænanen kommune sin kontaktperson i prosjekt «Mobbeombud i Troms».

Postadresse:
Kommunehuset, Garu 8
9161 BURFJORD

E-post: post@kvanangen.kommune.no

Besøksadresse:
Kommunehuset, Gargu 8

www.kvanangen.kommune.no

Telefon: 0

Organisasjonsnr: 940331102

Med vennlig hilsen

Alf Bjørnar Eriksen

Direkte innvalg: 902 96 758

e-post: alf.eriksen@kvanangen.kommune.no

Dokumentet er elektronisk godkjent og inneholder derfor ikke håndskrevet signatur.

Intern kopi til:


Charlotte Skum

Valter Olsen

Jorunn Farstad

Unni Edvardsen

Frank Pedersen



**Drift fritidsklubb –
fra da til nå..og fremover
Forebyggende Barne og
Ugdomsarbeid**

Driften fram til nå –

Budsjettet til fritidsklubben har ligget på ca 500.000 de siste årene.

Og vi som har jobbet innen det er Ungdomsleder Marit Boberg, og klubbarbeider Roald Olsen – begge i 50 % stilling.

Tiden for drift av fritidsklubb slik den har vært kan se ut til å være over. Tiden har forandret seg. Det kan se ut som om ungdommene ikke har det samme behovet for å treffes som før. Da snakker jeg ungdomsskole gruppen. Klubben har fram til bygget ble tatt i bruk som skole vært drevet fra **BUFFF** huset. Da med ukentlig åpningstid for aldersgrupper fra skole og opp. Besøkene fra VGS elever har de siste par årene vært minimalt. Kun ved spesielle anledninger.

BUFFF huset er den gamle blåbarnehagen som vi fikk til klubbdrift. Navnet er det ungdommene selv som har funnet på, og står for Barn Ungdom Fritid Fellesskap og Framtid.

Tittelen på budsjettposten burde for øvrig ikke hete Fritidsklubben. Siden det fremtidige ønsket er å drive et bredere tilbud innen forebygging. Som forslag til nytt tittel, har jeg det navnet de selv har funnet på –**BUFFF**- Barn Ungdom Fritid Fellesskap og Fremtid, som dekker det meste – eller rett og slett **FBU** - Forebyggende Barne og Ungdomsarbeid.

Fra min (ungdomsleder) sin side var tanken med **BUFFF** at det skulle være et hus som skulle brukes av flere, ikke bare til klubbdrift. Tanken var at f.eks barnevernet kunne bruke huset på dagtid til sine møter med barn/unge – noe som jeg ser på som en greiere møteplass for dem enn kontoret nede på kommunehuset. Etter skoletid – et tilbud som var til de som evt valgte å bli igjen her etter skole i på vente av andre aktiviteter – en møteplass for å kjøpe seg middag for en billig penge samt slappe av og gjøre lekser. Dette tilbudet døde også dessverre ut, da de ikke var noen som brukte det. Det skulle også kunne brukes av skolen på dagtid, av sosiallærer evt rådgiver miljøarbeider – til dette formålet har det vært brukt.

Det har vært prøvd flere varianter i forhold til åpningstider, ut ifra ønsker fra både foreldre og barn. Åpning bare for ungdomsskoleelever, åpent for mellomtrinn, åpent for småskolen (Minibuff), åpent bare for vgs alder samt åpent for 10. kl og vgs. Alle med forskjellige resultat. TU har også hatt besøks kvelder der med pizza og dans.

På BUFFF huset har alle hatt tilgang til data, filmrom med lerret og prosjektor, biljard, airhockey, musikk og dansemuligheter, instrumenter (slagverk trommer og keyboard), kjøkken, tv rom . Til utstyr og aktiviteter har vi årlig søkt og fått penger fra FRIFOND.

Det siste året (2015-2017) har tilbudet vært mest brukt av de minste. (Minibuff) Mellomtrinnet har til dels uteblitt de også. De har for det meste «droppet innom» og når det ikke var mer enn et par stk der fra før, så var det likevel kjedelig og de gikk likegodt en annen plass eller hjem. Ungdomskole-elever har møtt ved spesielle anledninger, som filmkveld o.l.

Det har også vært gjort andre aktiviteter enn den vanlige åpningstiden. Her kan nevnes bowlingturer til Alta. Disse turene var for noen år siden veldig populære, med fullt oppmøte, nå har vi de siste gangene ikke fått mange nok påmeldt til å kunne gjennomføre. Det har også vært prøvd å gjennomføre forskjellige kurs, dans, selvforsvar, foto. Grillturer har også

vært gjennomført. Andre ting har vært - halloween party – karneval – pysjamasparty. De tre sistnevnte har vært gjennomført med stort hell.

Det har gjennom tidene stort sett årlig vært gjennomført en «Brainstorming» - et skjema der brukerne har fylt ut skjema om hva de savner, hva de kan tenke seg, og hva de er fornøyd med. Ut i fra disse svarene har vi lagt opp til aktiviteter.

Det siste vi arrangerte var en temadag, med tema psykisk helse. En meget vellykket dag. Legger ved notat fra den. Denne var etter ønske fra ungdomsrådet, og i samarbeid med helsesøster.

Driften videre –

Ja hva nå ??

I skrivende stund er det slik at det ikke er et hus hvor fritidsklubben har fast base. Det er samtidig ingen som vet om vi vil få **BUFFF** huset tilbake. Om vi gjør, ser jeg for meg at det i større grad må brukes av flere. Noe slikt som jeg skisserer ovenfor. Og gjerne med enda flere aktører.

Når så det er sagt, så kommer jeg tilbake til innledningsteksten – *forebyggende barne og ungdomsarbeid*.

Formålet med fritidsklubb er jo å fange opp uorganisert ungdom. Gi dem et tilbud – et grunnlag og en trygghet. Og i det ligger *forebygging*.

Og kanskje er det andre måter vi kan gjøre det på. Andre arenaer. Ikke istedenfor, men i tillegg til.

Videre ser jeg for meg et bredere samarbeid mellom de forskjellige etatene som jobber med barn, - Barnehage, helsesøster, barnevern, psykisk helse, skole. Kanskje man også kan dra inn de frivillige organisasjonene.

Jeg ser for meg kantinedrift på skolen. Her kan vi som ungdomsarbeidere komme inn.. Om ikke daglig, så noen dager. Kanskje er det litt frukt og havregrøt som nettopp «gjør dagen» for enkelte elever. Eller kanskje er det nettopp de som serverer det til dem, eller den ene eleven, som «gjør dagen». Her kan det f.eks søkes midler til elevbedrift fra RUST sine Prøv sjøl midler. Inn på TUNET ordningen, er noe som kommunen absolutt burde hatt – det er noe jeg ser for meg, som et tilbud som kan gjøre godt for mange- og er noe som bør sjekkes ut og evt få til.

Det bør helt klart være et klubbtilbud. En møteplass på ettermiddagstid. Og kanskje i helgene av og til. En møteplass hvor ingen trenger å prestere... Det bør fortsatt være slik at det arrangeres litt større felles arrangementer, slik som vi alltid har gjort.

Økonomisk veiledning, kan vær noe. Viktig for ungdom. Hente inn rådgivere fra banker. Denne biten ser jeg på som særlig viktig for de som skal bort på vgs. For vi skal heller ikke glemme dem i vårt arbeid. Enten de er borte eller når de evt kommer tilbake, om det nå er

slik at de dropper ut av skolen, eller har praksis her hjemme. Vil nevne at vi i mange år har hatt årlige kontaktbesøk med dem i Alta og Nordreisa.

Jeg ser for meg at det forebygges ved å informere og opplyse foreldre. Om aktuelle temaer. netvett, mobbing, kost og helse, osv., og å jobbe for å få et bedre og tettere foreldresamarbeid.

Bedre og tettere samarbeid etater mellom, samt mellom etater og andre – som skole , fritid, helsesøster, psykisk helse og folkehelse, kulturskole, idrettslag o.l.

Oppfølging av vgs elever. Og de som dropper ut av vgs... Hva kan gjøres, er det hybelproblemer...er det ensomhet... er det hjemlengsel...

Der er vanskelig å lage, sette et årshjul for Fritidsklubben all den tid vi ikke kan forholde oss til et hus, for å planlegge ting.

Jeg ser for meg en drift som har hovedfokus med disse betegnelse som utgangspunkt.

FBU – Forebyggende Barne og Ungdomsarbeid

BUFFF – Barn Ungdom Fritid Felleskap Framtid

Dette er navnet ungdommene selv ga til huset/klubben sin. Og det sier seg litt selv. Sammen skal vi skape gode miljøer og arenaer for opp vekst.

Begge disse betegnelse er beskrevet ovenfor og dekker det meste.

TT -

Tid – og Tilstedeværelse. Det er det som er «nøkkelen» for at barn og unge skal føle trygghet.

Ting tar Tid – forebygging er ikke noe man nødvendigvis ser resultat av umiddelbart og kan kanskje ikke måles og settes inni en statistikk- men betaler seg på sikt.

Slik som samfunnet er blitt i dag - er det blitt sagt at det beste en kommune kan satse på er Psykisk helse.

Så om fritidsklubben for ettertiden kan få en av tittlene ovenfor – åpner det seg flere muligheter for å gi kommunens oppvoksende en «god ballast».

Marit Boberg

Ungdomsleder – barne og ungdomsarbeider

Vedlegg – notat temadag Psykisk helse



Kvænanen kommune

Oppvekst og kultur

John Askeland

Deres ref:	Vår ref: 2018/26-2	Løpenr: 1903/2018	Arkivkode A00	Dato 07.08.2018
-------------------	------------------------------	-----------------------------	-------------------------	---------------------------

Status og veien videre - tilbakemelding til veilederkorpset

Innledning

Kvænanen har siden januar 2018 vært en del av Utdanningsdirektoratets oppfølgingsordning. Vi har en avtale om veiledning gjennom veilederkorpset, som vi har møtt to ganger i løpet av vårhalvåret. Det første møtet var et oppstartsmøte hvor Kvænanen kommune var representert med både politisk og administrativ skoleeier, skoleledelse og tillitsvalgte. Det andre møtet var i all hovedsak rettet mot skole og skoleledelse hvor veilederkorpset blant annet fikk møtet skolens personell. Både administrativ skoleeier og skoleledelse har hatt jevnlig kontakt med veilederkorpset utenom disse møtene. Innledningsvis er det derfor viktig å påpeke at arbeidet og dialogen er i gang, samtidig som notatet vil fokusere status og tilstand og veien videre. Notatet er hovedsakelig todelt hvor skole og skoleeier utgjør hver sin del.

Skolen

Skolen har jobbet aktivt med hvilke satsningsområder man ønsker veiledning på (se vedlegg). De har brukt UDIR sin planleggingsmal for å konkretisere fokusområder. Skolen rapporterer til skoleeier at de har involvert ansatte i sitt arbeid, og de har nedsatt en utviklingsgruppe som i denne

Postadresse:
Kommunehuset, Garu 8
9161 BUREFJORD
E-post: post@kvanangen.kommune.no

Besøksadresse:
Kommunehuset, Gargu 8
www.kvanangen.kommune.no

Telefon: 0
Organisasjonsnr: 940331102

fasen har planlagt og diskutert satsningsområder og framdrift. Utover dette har skoleeiers administrasjon i liten grad hatt kapasitet til å delta i arbeidet. Skolen er i en prosess hvor skoleeier sin vurdering er at man kan oppnå en god og målrettet veiledning om man klarer forankre veiledninga godt nok i hele personalet. Skolen drives pr i dag i midlertidighet da nye skole er under oppføring. Uteområder er uoversiktlig og undervisninga foregår tilnærmet i baser. Ansatte på skolen uttrykker at hverdagen er utfordrende. Ny skole skal være klar til oppstart først fra august 2019. Inntil da vil skolen ha midlertidige lokaler og uteområder. Inntil nye lokaler skal tas i bruk er det viktig å starte en prosess med å identifisere og velge ut noen praksiser som man kan bli værende igjen i den gamle skolen, og heller lage nye rutiner og praksiser man vil ha med seg inn i den nye skolen. Skoleeier mener derfor at skolens forutsetninger og rammer for å motta veiledning er til stede. Ressurstilgangen internt på skolen vurderes som god.

Skoleeier

Skoleeiers administrasjon består av etatsleder. Denne er etatsleder for oppvekst og kultur. Etatsleder ble tilsatt 1.januar 2018, og har brukt vårhalvåret til å skaffe oversikt over etaten og kommunen. Situasjonen i kommunen er krevende, og det er mange tjenesteområder som krever oppfølging. Etatsleders vurdering er at den interne ressurstilgangen på etaten er utfordrende, og slik vårhalvåret har forløpt seg er ikke etatsleder alene i stand til å håndtere alle oppgaver som forventes håndtert. Imidlertid har folkevalgte samtykket til å ompostere lønnsmidler fra kulturkonsulent til skolefaglig rådgiver, og fra 1.august er skolefaglig rådgiver tilsatt i 40% midlertidig stilling. Skoleeiers administrasjon ser det som nødvendig å være mer synlig, deltagende og styrende i skolen i Kvæningen, og håpet er at vi med tilsetning av skolefaglig rådgiver i 40% stilling kan gjøre dette mulig. Etatsleder vil imidlertid påpeke at nevnte tiltak anses som et lite og marginalt tiltak, og det råder usikkerhet om dette er et tilstrekkelig tiltak for å sette administrasjonen i stand til å ivareta oppgaver som ønskelig og påkrevd. Etatsleder vil også påpeke at tilsetning av skolefaglig rådgiver betyr vakant stilling innenfor kultur og idrett, noe som betyr at den totale jobben som bør gjøres innenfor etaten som helhet er den samme og fordelt på likt antall personer som tidligere. Etatsleder vil i fortsettelsen jobbe for å styrke administrasjonen med mål om å bli styringsdyktig.

Skoleeiers administrasjon har muligens en så krevende, uforutsigbar og utfordrende hverdag at veiledning potensielt kan være effektiv. Et mål med veiledning er at den skal skape varige endringer/praksiser, som igjen skal revideres og justeres ved behov. Endringer er slik sett dynamiske. Slik sett ville det mest optimale vært å seimentere en satsning når administrasjonens

hverdag stabiliserer seg, både ressurs- og innholdsmessig. Likevel ser etatsleder potensialet for å motta veiledning innenfor kommunens oppfølgingsansvar tilknyttet tilstandsrapport for grunnskolen. Denne har ikke vært lagt fram for kommunestyret de siste fem, seks år. Etatsleder vurderer at tilstandsrapporten kan bidra til å bedre dialogen mellom spesielt de folkevalgte og kommunens administrasjon. Opplæringslovens § 13-10 sier noe om hva innholdet i tilstandsrapporten skal være, mens UDIR har tallgenerator for tilstandsrapportering. Vi ønsker å gjøre noen begrunnede valg for hvordan tilstandsrapporten skal være i vår kommune, samt nedfelle rutiner for rapportering slik at tilstandsrapporten framlegges og diskuteres hvert år iht. gjeldende lovverk.

Tilstandsrapportering

<p>BAKGRUNN</p>	<p>Opplæringslovens § 13-10, annet ledd:</p> <p><i>«Som ein del av oppfølgingsansvaret skal det utarbeidast ein årleg rapport om tilstanden i grunnskoleopplæringa og den vidaregåande opplæringa, knytt til læringsresultat, fråfall og læringsmiljø. Den årlege rapporten skal drøftast av skoleeigar dvs. kommunestyret (...).»</i></p>
<p>HVORFOR</p>	<p>Kommunestyret er ikke framlagt tilstandsrapport for grunnskolen de siste fem, seks år.</p>
<p>HVA BØR GJØRES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utarbeide mal for tilstandsrapportering i Kvænanen kommune. • Skriftliggjøring av rutiner slik at rapportering ikke blir personavhengig.
<p>MÅLSETNING</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Oppfylle lovkrav om årlig tilstandsrapportering iht. opplæringsloven § 13-10, annet ledd. • Bedre kommunikasjonen mellom kommunens folkevalgte, administrasjonen og grunnskole. • Sikre at de folkevalgte er forelagt relevante opplysninger om skolens tilstand.

Med vennlig hilsen

Alf Bjørnar Eriksen

Direkte innvalg: 902 96 758

e-post: alf.eriksen@kvanangen.kommune.no

Dokumentet er elektronisk godkjent og inneholder derfor ikke håndskrevet signatur.

Vedlegg

1 Plan for utviklingsarbeid KVBU

Kopi til:

Liss Heitmann

Valter Olsen

PLANLEGGINGSMÅL

SKOLE: Kvæningen barne- og ungdomsskole

TEMA/SATSNINGSOMRÅDE 1:

Tydelige læringsmål, synlig for elevene.

TEMA/SATSNINGSOMRÅDE 2:

Vurdering av muntlig aktivitet. «Den stille eleven». Vurderingskriterier.

MÅL FOR TEMA 1:

- Eleven skal vite hva målet er – dette skal synliggjøres både for elever og foresatte på arbeidsplan og ved oppstart tema / time.
- Elevene og foresatte skal forstå målene på ukeplanen/arbeidsplanen ved å være delaktig i utforming/gjennomgang ved oppstart tema.
- Elevene skal bruke målene aktivt ved at faglærere stadig referer til disse (underveisvurdering) og synliggjør dem ved evaluering tema.
- Synliggjøre skolens mål/visjoner og elevarbeider i «det offentlige rom/sos.media».

MÅL FOR TEMA 2:

- Vi skal vurdere muntlig aktivitet på bredt grunnlag/ ulike måter å vurdere muntlig aktivitet på: kurs ansatte UH 16. eller 17. aug – jfr bestilling Astrid Berg.
- De stille elevene skal bli mer aktiv muntlig ved å få tilpassa og relevante oppgaver.
- Rammene for muntlig aktivitet skal være trygge: Lærerne opptre støttende og klassen øve på positiv respons på elevframføringer- elevene skal merke de blir «tatt» på alvor ved positive tilbakemeldinger i timen f.eks øve framføring/foredrag/PP samt høytlesning og muntlige tester.

- **HVA SKAL VÆRE ENDRINGENE FOR ELEVENE:** Bevisste lærere som gir tydelig signaler/mål. Bedre gjennomgang av læringsmål og vurderingskriterier: - ved at elevene opplever engasjerte og mer forutsigbar utvikling time/tema – herunder drøfte hvordan synliggjøre elevresultater – både internt og på sos.medier :
- Økt forståelse for læringsmål og vurderingskriterier – ved stadig «repetisjon» om læringsmål for temaet/underveisvurdering.
- Mål på ukeplan/arbeidsplan for alle klassene – arbeidsplan utarbeides og implementeres før høstferie -18.
- Vise til mål i begynnelsen og slutten av timen (uka).
- Trygge rammer for muntlig aktivitet – se mål tema 2 samt gode og gjentakne fagsamtaler.
- Mer fokus på varierte muntlig aktivitet (like viktig som skriftlig aktivitet): – personalet drøfte og oppsummere dette jevnlig på trinnmøter: parsamtaler, foredrag, PP, diskusjoner/samtaler og høytlesning.
- Ved at elevene opplever **delaktige foresatte:** involverer FAU, ved deltakelse arrangement, turer og ekskursjoner,
Hvorfor: skape motiverte elever og bedre samhandling skole-hjem (to veis kommunikasjon)
Hvordan: bruk av sos.media/Visma flyt skole, Share point, FB og fast dagsorden foreldresamtaler/konferansetimer. Det kan også anvendes «små lekser» til foresatte (f.ks. bekrefte beskjeder/forespørsler fra skolen)

HVA SKAL DU SE ETTER FOR Å SE OM ENDRINGEN HAR SKJEDD:

Særlig for tema1:

- Bedre resultater: målbar positiv endring f.eks. nasjonale prøver, tentamener og eksamen: bevisst drøfte og bruke kartleggingsprøver og andre gitte skriftlige og muntlige tester/prøver.
- Motiverte elever (vilje og interesse for læring)- være forberedt og øve på det som «forventes» av

dem /pirre nysgjerrigheten– stille krav.

- Målene er synlige- elevene forberedt til temaene mht til materiell og større engasjement/nysgjerrighet fra elevenes side .

Særlig for tema 2:

- Får alle elevene til å være muntlig aktiv? Tryggere elever og bedre klassemiljø –merkbar større (flere deltar) muntlig aktivitet i timene.
- Få tilbakemelding fra foresatte og elever – Trinnmøtenes dagsorden: ved at kontaktlærere har utarbeidet gode /forutsigbare konferansetimer samt internt drøfte og evaluere endringer i elevenes utvikling (pos som neg). I dialog med foresatte utvikle uke-/arbeidsplaner som ivaretar gjensidig info.
- NB Utviklingsgruppa på skolen tenker Veilederkorpset kan bistå «spissing»/ redigering av skisserte tiltak: hva kan være felles kjennetegn og evt separate (jfr de 2 satsingsområder)

HVA SKAL VÆRE ENDRINGER FOR LÆRERNE – mer vekt på VFL/læringsmål og muntlig aktivitet – ved at ledelsen vektlegger/organiserer intern og ekstern tid og rom og leder utviklingsarbeidet - særlig organiseringa av:

- Systematisk erfaringsdeling. Drøfte: hva er forståelige mål? Hva er muntlig aktivitet? Idebank for muntlig aktivitet – jfr bestilling veiledning/kurs.
- Synliggjøre mål, både på ukeplan/arbeidsplan og i timer.
- Skal skape trygge relasjoner og faste rammer for muntlig aktivitet- ved at det utvikles pos.læringsmiljø, gode relasjon med elevene, sjekke sos./klassemiljø ved undersøkelser (VAAR, sos.kartlegging mm). Videre øve /»lekser« samt erfaringsdeling på trinnmøter (utvikl.gr lager dagsorden)
- Variere måter å vurdere muntlig aktivitet – systematisk oppfølging fra UH/Astrid Berg.
- Vår undervisning skal være praktisk, relevant, utfordrende og variert: ved å ta i bruk nærområde og lokalt næringsliv/organisasjoner og aktiv bruk av ekskursjonsplanen.
- Klare forhåndsbestemt vurderingsform etter hvert tema/emne: gjerne avklart med elevene (elevmedvirkning)
- Forpliktende oppfølging satsningsområder på trinnmøter
- Øve vurdering – jfr råd/veiledning Veilederkorps/UH: faste tema på trinnmøtene - VFL

HVA SKAL VÆRE ENDRINGER FOR LEDELSEN

- Tydelig /klar styring av utviklingsarbeidet: oppfølging regelmessig / faste møter: bestemme dagsorden ut fra satsningsområdene
- Bruke eksterne samarbeidspartnere / UH /Veilederkorps: viser til avtaler
- Samle flest mulig/alle til deltakelse i utviklingsarbeidet: ved å org. fellesmøter og trinnmøter med forpliktende og forutsigbart (i samarbeid med fagforeningene)
- Skape forutsigbarhet / milepæler for skoleåret (årshjul): sammen med Veilederkorps og Nord-Tr nettverk følge opp / skape framdrift i utviklingsarbeidet
-
-

HVA SKAL VÆRE ENDRINGENE FOR INNHALDET I UNDERVISNINGEN:

- Praktisk, variert og relevant – i «alle» sammenhenger: hele personalet være bevisst sin «egen praksis»: lærerstaben/ansatte systematisk ta i bruk vedtatte endringer (særlig systematiske evalueringer av framdrift i forhold til vedtatte satsningsområder) for å gjøre undervisninga tilpassa og hente ut læringspotensialet hos elevene.
- Forpliktende erfaringsdeling – involvere assistentene i arbeidet med elevene (bevisst bruk av arbeidsplan): Opplegg og bistand eksterne parter godt forankra i personalet: alle klar! (jfr medarbeidersamtaler og felles oppsummering 11/6 -18 – se intern mail). Bevisst bruk av planlagt møtetid og møteplan. Arbeidsplanen skal gjøre elevene i stand til å PLENLEGGE sitt arbeid bedre (ansvar for egen læring/(lekser), samt gjøre vikarer bedre istand til å følge opp planlagt undervisning.
- Mer tilpassa innhold i undervisninga – aktiv bruk av arbeidsplan: dette utarbeides på trinnmøter tidlig h-18. Foresatte brukes som referanse.
- **Kompetansebehov:** VFL (oppfrisking), delings- og endringskompetanse.
- **Gjennomført komp:** VFL, klasseledelse og lesing + (påbegynt skriving)
- **NB – Utvikl.gr ønsker mer drøfting med OO teamet omkring EDRING INNHOOLD I UNDERVISNINGA.**

TIDSPLAN

TIDSPLAN: (sett inn tiltakene på forrige ark i nummer-rekkefølge)

- Juni -18/ u 24-25: forankring i personalet / bestilling Veilederkorps og Utviklingsveileder
- **ENDRING – jfr skriv fra Marit Johnsen UIT:** Etter avtale (egen planl.dag)?: **Utviklingsveileder bistår med 3-4t «kurs» omkring vurderingsformer:** spes. med henblikk «hvordan nå/fange opp» elever som deltar lite («stille» elever), hvordan øve på dette / involvere spes assistentene i vurderingsarbeidet
- Aug u 33: utarbeide årshjul og møteplan
- Aug. u 35: møte/besøk Veilederkorps: avklare videre oppfølging
- Nov. u 47 (en av planl.dagene): møte Veilederkorps: hvor er vi pr dato – justere opplegg
- Jan -19 u 2: Intern evaluering – videre oppfølging. Bistand Utviklingsveileder?
-
-
-

NB! Viser til mail fra OO team: Vi blir IKKE å ha kurs VFL på plandagene i aug. Dersom vi skal legge dette inn, må andre eksterne bistå oss. Ellers har vi avtale om at dette må tilbys så tidlig som mulig h-18

MOTIVERING/INITIERING FOR SATSNINGSOMRÅDET

	HVA/TILTAK	FOR HVEM	HVORDAN/ ARBEIDSMÅTE	HVOR/ ARENA
1				
2				
3				
4				
5				
6				

KOMPETANSEUTVIKLING INNENFOR SATSNINGSOMRÅDET

	HVA/TILTAK	FOR HVEM	HVORDAN/ ARBEIDSMÅTE	HVOR/ ARENA
7				
8				
9				
10				
11				
12				

IMPLEMENTERING AV SATSNINGSOMRÅDET

	HVA/TILTAK	FOR HVEM	HVORDAN/ ARBEIDSMÅTE	HVOR/ ARENA
13				
14				
15				
16				
17				

NOTAT FRA TEMADAG PSYKISK HELSE TORSDAG 15. MARS

Det ble en vel gjennom ført dag. 😊 Fra 09.00 – 14.30 på Flerbr.huset.

Til stede, ungdom skole – Marit Turid Benedicte Erik – Ivar Sissel og Bente og Anette deler av dagen.

Dagen var etter ønske fra Ungdomsråd og til dels elevråd. Den var igangsatt og for det meste planlagt av helsesøster og ungdomsleder, med innspill og hjelp fra ungdomsråd. Skolen kom også med sine innspill og sitt program.

De som var å hadde innlegg /foredrag var turnuslege Mari som sa litt om psykisk helse og hvordan det kan forklares – samt hvordan et problem kan utarte seg. Hva som er normaltstand og når det kan betegnes som et problem. Hun poengterte også at psykiske problemer i seg selv ikke er farlig. Og det går an å få hjelp.

Så var det Simen, med sine sterke historier. Han fokuserte veldig på at det er ikke et utseende som gjør den man er, og en endring på det kan ikke endre på den man er. Man må selv bestemme seg for hvordan men vil være – «hvem» man vil være. Man må selv bestemme at de «sorte» og negative tankene ikke skal bestemme.

Espen fra ambulansetjenesten var og sa litt om hvordan et reelt angstanfall kan utarte seg – hvordan det kan kjennes og hvordan de ser forskjell på det. Hva de gjør når de kommer til et slikt tilfelle.

Skolen kjørte sitt program på psykisk helse.

Vi hadde i tillegg noen «tankebobler» de fikk svare på – samt noen spørsmål om psykisk helse. Og litt film til slutt. Her så det ut som alle «tok til seg» det som ble sagt...

Psykisk helse er et tema som er, og kommer til å være et aktuelt tema, som ikke kan «stikkes under en stol». Og problematikken rundt psykisk helse kan ikke gjentas for ofte.

Ungdommene var veldig fornøyde og mente at en slik dag burde det være en gang i året – noe vi voksne sa oss veldig enig i 😊

Det ble servert frukt og drikke, samt baquetter til lunsj.

Utgifter for dagen – Simen , rundt 8000,- mat 2400,- . De deles mellom helsesøsters budsjett og ungdomsråd og fritidsklubb.

Ungdområdet gjorde en kjempejobb- presentere og introdusere, samt i kjøkken tjenesten. Erik sørget for å gjøre dem oppmerksom på både det, og hvor viktig det var at de hadde satt i gang denne prosessen.

Flere av ungdommene sa de hadde skjont litt mere om betydningen av ordet psykisk helse. Tips til neste gang som kom frem – kanskje ha en slik dag rett etter nyåret – å jada det er fullt mulig 😊

Hvis jeg skal trekke frem et minus med dagen , må det være at ingen av de som jobber innen psykisk helse i kommunen var til stede...

Marit – 20.03.18



Kvæningen kommune

Oppvekst og kultur

Burfjord barnehage

Rådhuset

9161 BURFJORD

Deres ref:	Vår ref: 2015/729-6	Løpenr: 1905/2018	Arkivkode 430	Dato 07.08.2018
-------------------	-------------------------------	-----------------------------	-------------------------	---------------------------

Dispensasjon fra utdanningskrav Burfjord barnehage

Bakgrunn

Viser til deres søknad om dispensasjon fra utdanningskrav tilknyttet Helene Farstad, datert 28.juni 2018. Barnehageeier søker dispensasjon fra utdanningskravet jf. Barnehageloven § 18 og Forskrift om midlertidig dispensasjon og unntak fra utdanningskravet for styrer og pedagogisk leder. Søknaden gjelder et vikariat i 100% stilling for perioden 01.08.18 til 04.03.19, med muligheten for forlengelse. Dere søker dispensasjon for hele barnehageåret 2018 – 2019.

Dispensasjonssøknaden gjelder for Helene Farstad, og er et vikariat er for Andrea Berger som er i fødselspermisjon. Helene Farstad er utdannet barnevernspedagog og har flere års ansiennitet fra barnehage. Helene har også sagt seg villig til å ta barnehagepedagogikk og småbarnspedagogikk hun kvalifiserer til pedagogstilling i barnehagen.

Kommunen som barnehagemyndighet kan innvilge midlertidig dispensasjon fra utdanningskravet. Kommunen som barnehagemyndighet kan i tillegg stille vilkår til innvilgelse. I alle tilfeller skal det ha vært forsøkt å rekruttere kvalifisert personell, og det skal sannsynliggjøres at den omsøkte kan være i stand til å ivareta de forpliktelse som en stillingsfunksjon krever.

Postadresse:
Kommunehuset, Garu 8
9161 BURFJORD
E-post: post@kvanangen.kommune.no

Besøksadresse:
Kommunehuset, Gargu 8
www.kvanangen.kommune.no

Telefon: 0
Organisasjonsnr: 940331102

Vurdering

Andrea Berger avvikler fødselspermisjon fra sin stilling som pedagogisk leder i tidsrommet 1. august 2018 til 4. mars 2019. For perioden er barnehagen avhengig av at noen kan vikariere som pedagogisk leder. Våren 2018 var det utlyst to stillinger som pedagogisk leder i barnehagen. Begge stillinger ble besatt av kvalifiserte søkere med barnehagelærerutdanning. Utover de kvalifiserte søkerne var det ikke søkere med godkjent barnehagelærerutdanning. Helene Farstad var imidlertid en av søkerne, og det vurderes at hun har en god pedagogisk utdanning. Hun er utdannet barnevernspedagog, og har erfaring fra jobb i barnehage. Hun er slik sett ikke ufaglært, samtidig som hun ikke oppfyller kravet om barnehagelærerutdanning for de som er tilsatt som pedagogiske ledere. Helene har i tillegg sagt seg villig til å bygge på sin kompetanse for på sikt å kvalifisere seg til jobb som pedagogisk leder.

Kvænangen kommune er en liten kommune som har rekrutteringsutfordringer. Det er derfor positivt at man finner kandidater i lokalmiljøet som ønsker kvalifisere seg til jobb i kommunen. Samtidig er det viktig at barn beste ivaretas på en best mulig måte. Helene Farstad, med sin bakgrunn som barnevernspedagog, vurderes som et godt alternativ når barnehagen mangler kompetent personell. Utlysning har heller ikke medført kvalifiserte søkere. Dispensasjon fra utdanningskravet for barnehageåret 2018-2019 kan derfor innvilges.

Vilkår

Kommunen kan stille vilkår for dispensasjon, og i den forbindelse forutsettes det at barnehagen tilrettelegger for kyndig og målrettet veiledning fra barnehagestyrer eller delegert barnehagelærer. I tillegg ber barnehagemyndighet barnehagen undersøke og kartlegge barnehagens framtidige behov for kvalifiserte barnehagelærere, og eventuelt tilrettelegge for at Helene Farstad skal kunne kvalifiseres til å bli barnehagelærer i Kvænangen kommune.

Barnehagemyndighetens vedtak

Burfjord barnehage innvilges fritak fra utdanningskravet for Helene Farstad for barnehageåret 2018/-19. Vilkår er satt og forutsettes fulgt opp av barnehageeier.

Med vennlig hilsen

For barnehagemyndighet

Alf Bjørnar Eriksen

Direkte innvalg: 902 96 758

e-post: alf.eriksen@kvanangen.kommune.no

Dokumentet er elektronisk godkjent og inneholder derfor ikke håndskrevet signatur.

Intern kopi til:

Jorunn Farstad