



Møteinnkalling

Utvalg:	Nordreisa oppvekst- og kulturutvalg
Møtested:	Formannskapssalen, Rådhuset
Dato:	16.10.2018
Tidspunkt:	09:00

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf. 77 58 80 15, eller til postmottak@nordreisa.kommune.no – ved forfallsmelding på e-post er vil dere motta en bekreftelse på at den er registrert, dersom dere ikke mottar en slik bekreftelse MÅ dere ta kontakt pr. telefon.

Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Saksliste

Orienteringssaker:

Orientering om arbeidet sammen med veilederkorpsset for utviklingsarbeid i Nordreisaskolen
 Orientering om tidsplan for arbeidet med ungdomsklubb v/Olaf E. Nilsen
 Orientering om tidsplan for arbeidet med samfunnshuset/gymsalen v/Olaf E. Nilsen
 Orientering om barnevern og skole i forhold til kommunebarometeret
 Orientering om rettigheter til kvenskundervisning for elever i Nordreisa
 Orientering i forhold til budsjett 2019 – utfordringer i sektoren
 Orientering om ny kvalitetsmelding i skolen

Utv.saksnr	Sakstittel	U.Off	Arkivsaksnr
PS 25/18	Referatsaker		
RS 86/18	Særskilt tilskudd for enslig mindreårige flyktninger 17-20 år 3. terminutbetaling 2018 - sladdet versjon		2016/360
RS 87/18	Særskilt tilskudd for enslig mindreårige flyktninger 0-16 år 3. terminutbetaling 2018 - sladdet versjon		2016/360
RS 88/18	Rapport fra Aktiv sommer 2018		2018/968
RS 89/18	Referat møte ungdomsrådet 07.09.18.		2018/221
RS 90/18	Den kulturelle skolesekken - Samarbeidsavtale		2015/1273
RS 91/18	Søknad om oppstartstilskudd svømmegruppe		2018/47
RS 92/18	Nettverksmøte med samiske barnehager og norske barnehager med samiske barn		2018/1090
RS 93/18	Videreformidling av Kunnskapsdepartementets vurdering av barnehageloven § 14 a (Krav til bruk av offentlige tilskudd og foreldrebetaling i ikke-kommunale barnehager)		2017/204
RS 94/18	Utbetalingsbrev for Norsktilskudd utbetalt 16.09.2018		2016/360
RS 95/18	Formidlingsprosjekt fangeleiren på Gorosomoen - søknad om tilskudd		2015/106
RS 96/18	Foredrag og skolebesøk - Nord-Troms lensmannsdistrikt		2018/1061
RS 97/18	Virksomhetsplan 2019 Nordreisa frivilligsentral		2018/265
RS 98/18	Spillemiddelsøknad 125174 Saga skihus garderobe - sluttutbetaling spillemidler 2018		2015/115
RS 99/18	3.Terminutbetaling av integreringstilskudd år 2-5 for 2018 -sladdet versjon		2016/360
RS 100/18	Årsrapport 2017/2018 for Mobbeombudet i Troms		2017/611

PS 26/18	Opprettelse av interkommunalt barnevernsamarbeid i Nord Troms	2017/420
PS 27/18	Revidering av vedtekter for SFO angående plasser.	2015/2050
PS 28/18	Plan for frivillighetspolitikk	2018/265
PS 29/18	Skolepolitisk plan m/høringer	2017/550
PS 30/18	Resultatrapport per september 2018 oppvekst og kultur	2018/318
PS 31/18	Kommunale gebyrer og betalingssatser for 2019	2018/964
Ettersendes		
PS 32/18	Budsjettregulering 3 – 2018 Oppvekst- og kultur	2017/1007
PS 33/18	Budsjett 2019 – Sektor for oppvekst- og kultur	2018/837

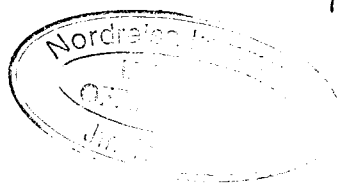
PS 25/18 Referatsaker



Integrerings- og mangfoldsdirektoratet

Nordreisa kommune
v/flyktningkonsulent

9156 STORSLETT



Stein J.

16/360

Unntatt offentlighet
jlf offentlighetsloven § 13
og forvaltningsloven § 13

Kommune: 1942

Postadresse:
Pb 2012 Sentrum
0031 Oslo

Besøksadresse:
Tollbugt. 20
Oslo

Internett:
www.imdi.no
epost:
post@imdi.no

Sentralbord:
24 16 88 00
Telefaks:
24 16 88 01

Org.nr.:
987 879 695

18-02304-3-vst

26.09.2018

SÆRSKILT TILSKUDD FOR ENSLIGE MINDREÅRIGE FLYKTNINGER 17 - 20 ÅR - 3. TERMINUTBETALING 2018

Tilskuddet er i 2017 kr 765 500,- pr person fra og med året barnet fyller 17 år. Særskilt tilskudd utbetales til og med det året den enslige mindreårige fyller 20 år.

For Deres kommune vil utbetalingen gjelde følgende enslige mindreårige:

1	04.02.1999
-----	11.09.1999
-----	13.10.1999
-----	22.10.1999
-----	30.11.1999
-----	10.05.2000
-----	25.07.2000
-----	09.08.2000
-----	24.10.2000
-----	28.10.2000
-----	11.11.2000

11 enslige mindreårige á kr 765 500,- gir totalt	kr 8 464 500,00
--	------------------------

Denne utbetalingen gjelder 3. termin, og en fjerdedel av det totale beløpet utbetales til Deres kononr 4740 05 03954 med

kr 2 116 125,00

Årets siste og 4. terminutbetaling vil skje primo desember.

Hvis utbetalingen ikke stemmer overens med det kommunen mener å ha krav på, eventuelt ikke har krav på, ber vi om skriftlig tilbakemelding. For mye utbetalt tilskudd vil bli trukket i senere utbetalinger, beløpet må eventuelt tilbakeføres til IMDi. I de tilfellene mor/far ankommer landet og bosettes sammen med barnet, må kommunen melde fra. Tilskuddet utbetales til og med terminen etter at mor/far er bosatt sammen med barnet.

Med hilsen
for Integrerings- og mangfoldsdirektoratet

Henrik Cafer Cenar (sign.)
økonomi- og tilskuddssjef
Økonomi- og driftsavdelingen

Veslemøy Standnes (sign.)
seniorrådgiver



Integrerings- og mangfoldsdirektoratet

Nordreisa kommune
v/flyktningkonsulent



9156 STORSLETT

Stein J.

16/360

Unntatt offentlighet
jf offentlighetsloven § 13
og forvaltningsloven § 13

Kommune: 1942

Pb 2012 Sentrum
0031 Oslo

Besøksadresse:
Tollbugt. 20
Oslo

Internett:
www.imdi.no
epost:
post@imdi.no

Sentralbord:
24 16 88 00
Telefaks:
24 16 88 01

Org.nr.:
987 879 696

18-02304-3-vst

26.09.2018

SÆRSKILT TILSKUDD FOR ENSLIGE MINDREÅRIGE FLYKTNINGER 0 - 16 ÅR - 3. TERMINUTBETALING 2018

Tilskuddet er i 2018 kr 1 229 100,- pr person for yngre barn til og med året barnet fyller 16 år. Særskilt tilskudd utbetales til og med det året den enslige mindreårige fyller 20 år.

For Deres kommune vil utbetalingen gjelde følgende enslige mindreårige:

1 enslige mindreårige á kr 1 229 100,- gir totalt	kr	1 229 100,00
---	-----------	---------------------

Denne utbetalingen gjelder 3. termin, og en fjerdedel av det totale beløpet utbetales til Deres kontonr 4740 05 03954 med

kr 307 275,00

Årets siste og 4. terminutbetaling vil skje primo desember.

Hvis utbetalingen ikke stemmer overens med det kommunen mener å ha krav på, eventuelt ikke har krav på, ber vi om skriftlig tilbakemelding. For mye utbetalt tilskudd vil bli trukket i senere utbetalinger, beløpet må eventuelt tilbakeføres til IMDi. I de tilfellene mor/far ankommer landet og bosettes sammen med barnet, må kommunen melde fra. Tilskuddet utbetales til og med terminen etter at mor/far er bosatt sammen med barnet.

Med hilsen

for Integrerings- og mangfoldsdirektoratet

Henrik Cafer Cenar (sign.)
økonomi- og tilskuddssjef
Økonomi- og driftsavdelingen

Veslemøy Standnes (sign.)
seniorrådgiver

Rapport fra Aktiv Sommer 2018.



Innholdsfortegnelse

Konsept	s. 3.
Forarbeid	s. 4.
Gjennomføring	s. 8.
Evaluering	s. 9.

Konsept

Tanken bak «Aktiv Sommer 2018» var å skape et forebyggende arrangement hvor ungdom i alderen 13-19 år kunne delta for å bli kjent med andre på sin egen alder, og hvor de kan oppleve nye aktiviteter som de kanskje ikke har fått sjansen til å prøve tidligere. I tillegg er det er mange ungdommer som ikke får seg sommerjobb, særlig de under 18 år. Mens foreldre er på jobb og venner er bortreist blir flere ungdommer sittende hjemme. Å kunne ha noen uker av sommerferien hvor de kan samles med andre på egen alder, ha det gøy, og skape gode minner var et viktig moment. Arrangementet var også en arena hvor jeg som ungdomskontakt kunne drive oppsøkende arbeid, og bli bedre kjent med min målgruppe.

Hele veien har det vært vesentlig at arrangementene er gratis. Dette også fordi det ikke er alle familier som har like god råd, og at det skal være noe alle kunne være med på – uavhengig av økonomien til de enkeltes familier.

I Nordreisa er det flere organisasjoner og enkeltpersoner som arrangerer aktiviteter for ungdom i ferien, bl.a. Idrettsuka og Friluftuka. Begge disse koster penger (500 – 700kr.). Min tanke var å ha et annet konsept enn det som allerede eksisterer i Nordreisa. Et konsept som kan appellere til alle ungdommer hvor det ikke stilles krav til økonomi eller fysisk form, og hvor ungdommen selv kan velge seg de aktivitetene de har lyst å være med på.

Forarbeid

Ideen til arrangementet startet i april 2018. Jeg begynte med å undersøke hva andre kommuner i Norge kunne tilby sine ungdommer i sommerferien. Her fikk jeg flere gode ideer, men samtidig var det mye som ikke kunne tilbys i Nordreisa da det rett og slett ikke finnes her. Derfor sjekket jeg hvilke muligheter vi hadde, og tok videre kontakt med aktuelle lokale innbyggere som kunne være medvirkende.

Ved neste møte i ungdomsrådet ble ideen tatt opp, og jeg fikk da mulighet til å få tilbakemelding fra ungdommene hva de syntes. Ungdomsrådet fikk også mulighet til å ta del i arrangementet, men de ønsket ikke det da de hadde ferie i perioden.

Arrangementet ble strukket ut over 2,5 uker mandag – fredag, fra 25.juni – 11.juli.

Ungdomskontakten vil sende en stor takk til de som stilte opp gratis for å få gjennomført «Aktiv Sommer 2018»:

Marit Leirbakk, Båtnes hunde- og opplevelsessenter, Bente Viken, Ida Storslett Lund, Marte Eikset, Nord-Troms videregående skole, Reisa Biljardklubb, Nordreisa Jeger og Fisk, Nordreisa kickboxing klubb, Kristin Julianne Vollstad, Kian Golpira Ghassem Abadi, Reisabåt, Nord-Troms Friluftsråd og Olav Rokne Erichsen.

De ulike aktivitetene blir nevnt under:

Yoga.

Enkel innføring av treningsmetoden yoga.

Påmeldte: 8 påmeldte. Deltok: 4 stk. 4 jenter.

Varighet totalt: 90 min.

Sted: Reisa treningssenter.

Hundedressur.

Båtnes hunde- og opplevelsessenter instruerte i grunnleggende hundedressur for ungdommene. Her var det mulighet å låne hund dersom man ikke hadde egen. 5 lånte hund, 6 hadde egen.

I pausen samlet vi oss rundt bålet hvor vi spiste felles lunsj.

Påmeldte: 11 stk. 5 jenter og 6 gutter. Venteliste: 2 stk.

Deltok: 11 stk. Varighet totalt: 4 timer.

Klatring.

Nord-Troms Videregående skole har en liten klatrevegg i gymsalen. Vi hadde satt opp 2 puljer pga. stor pågang. 6 personer per pulje. Vi opplevde at 2 timer ble noe lite, så til en annen gang bør vi sette opp mer tid.

Påmeldte: 12 stk. Venteliste: 2 stk.

Deltok: 10 stk. 6 jenter og 4 gutter.

Varighet totalt: 5 timer.

Fjelltur til Lundefjellet.

Vi møttes ved foten av Lundefjellet hvor vi gikk samlet opp til 1.varden. Alle hadde med egen matpakke.

Påmeldte: 7 stk. Deltok: 5 stk. 1 jente, 4 gutter.

Varighet: 3 timer.

Biljard.

Reisa biljardklubb åpnet biljardklubben sin for oss. De stilte med nystekte vafler, saft og kaffe.

Vi fikk innføring og opplæring i enkel biljardspill, og etter dette spilte vi fritt med råd og tips fra instruktørene.

Påmeldte: 12 stk. Deltok: 7 stk. 3 jenter og 4 gutter.

Varighet: 3 timer.

Leirdueskyting.

Nordreisa jeger og fisk stilte opp med to instruktører. I tillegg fikk vi låne hagler og annet utstyr. Vi hadde selv med hørselvern. En forelder og ungdomskontakten stilte som sjåfører tur/retur Storslett-Kjelleren.

Ungdommene fikk innføring i sikkerhet og det praktiske før selve aktiviteten startet. Vi hadde felles lunsj med bål og pølsegrilling før vi fortsatte med en liten turnering.

Påmeldte: 12 stk. Venteliste: 7 stk.

Deltok: 12 stk. 2 jenter og 10 gutter.

Varighet: 5 timer.

Sted: Skytterbanen i Kjelleren.

Fjelltur.

Vi møttes ved Ymber arena før turen gikk opp hoppbakken til første vannet. Her hadde vi bål og spiste felles lunsj.

Påmeldte: 4 stk. Deltok: 2 stk. 2 jenter.

Varighet: 3 timer.

Kickboxing.

Instruktørene stilte opp for å vise ungdommene grunnleggende kickboxing. På kjøpet fikk vi med oss NRK som laget en reportasje på instruktøren.

Påmeldte: 11 stk. Deltok: 6 stk. 3 jenter og 3 gutter.

Varighet: 2 timer.

Sted: Reisa treningssenter.

Elvebåttur til Mollisfossen.

Rundhaug busser frakter oss til Saraelv. Her tok «Reisabåt» oss med videre i elvebåt opp til Mollisfossen. Ungdommene fikk oppleve helleristninger ved Seima og Mollisfossen på nært hold. Vi spiste felles lunsj rundt bålet.

Påmeldte: 11 stk. Deltok: 7 stk. 2 jenter og 5 gutter.

Varighet: 6 timer.

Tur til Kvennes.

Oppmøte på Kvennes. Her spilte vi volleyball og spiste lunsj sammen foran bålet.

Påmeldte: 6 stk. Deltok: 4 stk. 1 jente og 3 gutter.

Varighet: 3 timer.

Kajakk.

Oppmøte i Nordkjosen hvor vi fikk intro-kurs i havpadling med instruktør. Vi hadde en samlet lunsjpause før kurset fortsatte videre.

Påmeldte: 6 stk. (Max pga. sikkerhet.) Venteliste: 5 stk.

Deltok: 6 stk. 4 jenter og 2 gutter.

Varighet: 4,5 timer.

Tur til Kvennes.

Vi møttes på Kvennes hvor vi spilte volleyball.

Påmeldte: 4 stk. Deltok: 3 stk. 3 gutter.

Varighet: 3 timer.

I tillegg var det planlagt selvforsvarskurs med instruktør fra taekwondo-klubben. Det var totalt 3 påmeldte, men når 2 trakk seg ønsket instruktøren å avlyse.

Usikker på om årsaken til så få påmeldte var pga. selve aktiviteten eller fordi det var første uke av fellesferien.

Gjennomføring

Programmet ble publisert 24.mai på Facebook med link til påmelding. Samtidig ble det hengt opp plakater på alle matbutikkene på Storslett, Storslett ungdomsskole, Nord-Troms videregående skole og det ble sendt flyers til Strømfjordnes skole og Reisa Montessoriskole som rektor delte ut. Nordreisa kommune publiserte arrangementet på nettsiden sin. Medlemmene av ungdomsrådet fikk også som oppgave å dele det på Facebook. Påmeldingsfristen var 18.juni, en uke før oppstart.

System for påmelding ble laget gjennom Google Skjemaer – et tips fra ungdommene i Ungdomsrådet. I tillegg var det noen som meldte på via Facebook og mail.

Jeg tok også kontakt med lokalavisen, men fikk dessverre ingen tilbakemelding verken i forkant av arrangementet eller mens det pågikk.

Til hver person sendte jeg fortløpende ut et kort skriv med oppsummering av de aktivitetene de hadde meldt seg på, og evt. de aktivitetene de stod på venteliste for. En uke før oppstart sendte jeg ut mail til alle påmeldte om hver enkel aktivitet. Oppmøte, skyss, mat, påkledning og annen praktisk info. I tillegg sendte jeg en SMS til deltagerne dagen før selve aktiviteten. Dette av den enkle grunn at erfaringsmessig kan det være fint med en påminnelse.

På selve aktivitetsdagene var jeg som ungdomskontakt med og organiserte i forkant, under og etter, samtidig som jeg deltok sammen med ungdommene der hvor det passet.

Evaluering

Tidspunkt:

Ungdom vil gjerne sove litt i ferien, og det er derfor best å ikke ha aktivitetene for tidlig på dagen. Samtidig opplever jeg at det er mest hensiktsmessig å ha arrangementene på dagtid da det er en del av poenget. Å ha arrangementet over tre uker er nok noe ambisiøst å få til dersom det er en enkelt person som skal arrangere. I tillegg er det fornuftig å holde seg utenfor fellesferien da jeg merket en nedgang i påmeldinger siste uken.

Alder:

Som ungdomskontakt er min målgruppe 13-19 år (Ungdomsskole og VGS.) Jeg ønsker å fortsette med denne målgruppen dersom vi får til «Aktiv Sommer» til neste år også. Det kom inn ønsker om å senke alderen til 10 år da det ikke er noe tilbud til de i kommunen, men jeg mener at da blir aldersspennet for stort. Aktivitetene er også rettet mot ungdom, og da blir det vanskelig å ha enda yngre med.

Reklamering:

Målet var å være tidlig ute med reklamering slik at det rakk ut til flest mulig. Arrangementet er helt nytt, og jeg var derfor forberedt på at det kanskje ikke ble så mange påmeldte. Jeg synes vi lyktes godt i å nå ut til mange, og forhåpentligvis enda flere til neste år.

Totalt deltagere:

Antall påmeldte deltagere: 36 personer.

Antall påmeldte aktiviteter totalt: 120 personer.

Antall deltagere: 27 personer.

Antall deltagere totalt: 77 personer.

Økonomi:

I år var «Aktiv Sommer 2018» et prøveprosjekt for å sjekke om det var behov og marked for et slikt arrangement. Jeg hadde ikke satt opp et budsjett da tiden var kort fra planlegging til gjennomføring. Jeg har derfor brukt mest bekjentskap mtp. instruktører og opplever at lokalbefolkningen ønsker å stille opp for ungdommen i Nordreisa.

Utgifter:

Minibuss Rundhaug busser: 2000 kr.

Lunsj til langturene: 850 kr.

Volleyball-utstyr: 799 kr.

Konklusjon:

Som ungdomskontakt har jeg et ønske om at «Aktiv Sommer» skal bli en ny tradisjon i Nordreisa, og at det kan være et fast arrangement for ungdommen. Planen videre er å søke om økonomisk støtte fra bl.a. Nordreisa kommune og f.eks. Bufdir. I tillegg vil jeg konsentrere meg om de aktivitetene som fikk best tilbakemelding i år for å ta med videre til neste års «Aktiv Sommer», samt bruke kreativiteten til å komme fram med andre aktiviteter som kan være interessante for ungdommen.

Referat Møte i Ungdomsrådet 07.09.18.

Tid og sted: Fredag 07.09.18 kl. 14:15 – 15:45. Jorma, Halti.

Tilstede: Anna Lund Henriksen, Hermod Bakken, Isak Båtnes Lund, Ramona Soleng Thomassen, Alf Sindre Einevoll, Oda Fossvoll.

Frafall: Scott Nordstrøm, Leif-Adrian Mortensen. (Ikke gitt beskjed, derfor ble ikke vara innkalt.)

2 vedlegg.

Saker:

Sak 21/18: Info om Ungdomsklubben:

Silje informerer kort om hvor langt kommunen er kommet med den nye ungdomsklubben. Silje og Else Pettersen Elvestad har vært i møte med prosjektleder Olaf Nilsen og Ketil Jensen. Saken er at de har fått tilbakemelding på anbud, som er ca. dobbelt så dyr som budsjettet. Derfor jobber de nå med å forsøke å minimere kostnadene uten at det går utover tilbudet inne i klubben.

Det vi foreløpig har sett på er å lage et enklere kjøkken som evt. kan snekres i stedet for å kjøpe et ferdig. Medlemmene i Ungdomsrådet er positiv til dette da det egentlig var den første tanken når vi snakket om kjøkken. At det var mer som en kaffebar, litt rustikk.

Medierommet er foreløpig tenkt til å bli som det er.

Vi kan kjøpe billigere møbler, og også sjekke opp pris lokalt. F.eks. på Bohus. Ungdomsrådet ønsker å være med på dette.

Gulvet ble også diskutert, og det er mulig vi ikke har råd til å gjøre noe med gulvet og at det derfor forblir slik det er.

Sak 22/18: Ulike invitasjoner til Ungdomsrådet:

- Prosjekt Murmansk: Oda Fossvoll har meldt seg på.
- Dyrøyseminaret: Ingen har meldt seg på. Vi diskuterer at vi skal snakke om samme tema på Rust-konferansen i oktober som skal være her på Storslett, og føler at det holder da. Ungdomsrådet synes også at det er noe langt å reise, og at man da går glipp av mye skole.
- Rust-konferanse: Skal være her på Storslett 25-26 oktober. Alle ungdomsråd i Nord-Troms inviteres. Dag 1 handler om stedsutvikling, og NODA vil holde en workshop. På kvelden blir det kino for alle. Dag 2 er det opplæring av ungdomsråd. Alle har gyldig fravær fra skolene.

Sak 23/18: Sak fra BUK:

Muligheter for paintball- bane i Nordreisa:

I etterkant av BUK-møte i juni 2018 har ungdomskontakten undersøkt hva som skal til for å starte en paintball-bane i Nordreisa. (Se vedlegg.) Dette legges fram for ungdomsrådet, og de konkluderer med at dersom det skal startes opp med paintball er det en eller flere privatpersoner/organisasjoner som må gjøre det. Nordreisa kommune eller ungdomsrådet kan ikke drifte en bedrift.

Mulig Nordreisa kommune kan stille med et område hvor privatpersoner kan spille paintball, men vi er da usikker på ansvar i forhold til sikkerhet.

Saken anses som avsluttet fra ungdomsrådet.

Sak 24/18: Høsten:

- Halloween-fest på Samfunnshuset med XLoad:

Sammy Jeridi, Vegard Tvedt og Sigvardt Andersen fra eventbyrået XLoad kommer på møtet for å informere om Halloween-fest på samfunnshuset 2 og 3 november. Tanken er å ha et rusfritt arrangement for ungdom fra 8.klasse og oppover (ut vgs?).

Ungdomskontakten og XLoad har møttes tidligere for å diskutere muligheten for samarbeid om slike arrangement. Etter å ha snakket med XLoad blir vi enige om at dette har ungdomsrådet lyst å være med på. Det er XLoad som arrangerer og ungdomsrådet er med som et «crew» til de praktiske tingene. Men det er ønskelig at ungdomsrådet også stiller opp i planleggingsfasen for å få med sine meninger og ideer.

Ramona Soleng Thomassen stiller med på planleggingsfasen, og så tar XLoad kontakt med oss når vi andre skal være med.

Vi er enige om at slike arrangement kan bli for store til å gjøre alene, og at det derfor er bra om vi kan samarbeide for å skape noe artig og kult for ungdom i Nordreisa.

- Forslag: Lage en promovideo om ungdom i Nordreisa, og hva som finnes her?:

Mtp. at RUST nylig har laget en video som ungdomsråd kan bruke avventer vi å lage egen video. Kanskje er dette noe vi vil komme tilbake til senere.

Sak 25/18: 16.mai arrangement 2019:

Vi er enige om at vi har lyst å lage et 16.mai arrangement og at det kan gjøres i samarbeid med XLoad. Men vi avventer dette noe siden vi nå skal arrangere halloween-fest.

I tillegg er leder av Ungdomsrådet Anna Lund Henriksen russepresident i år, og vil nok ikke kunne bidra så mye fram mot et 16.mai arrangement.

Er foreslått å arrangere sammen med ungdomsrådet på Skjervøy.

Vi fortsetter å snakke om denne saken ved neste møte.

Sak 26/18: Eventuelle saker:

- Medlemmer i Ungdomsrådet: Per i dag er vi 12 medlemmer i ungdomsrådet, 8 medlemmer og 4 vara. Dvs. at vara-representantene er vara for 2 medlemmer. I tillegg mangler vi nå et medlem fra 8.klasse, Strømfjordnes skole og Reisa Montessori skolen. (Begge medlemmene vi hadde fra Reisa Montessori skole er begynt på Storslett skole.)
Vi avtaler at Leif-Adrian, Scott og Alf Sindre tar kontakt med Merete Rasmussen på Storslett ungdomsskole for å få hjelp til å rekruttere et medlem fra 8.klasse. Silje har i tillegg sendt en mail til Merete, og hun skal hjelpe til.
Silje har tatt kontakt med både Reisa Montessori skole og Strømfjordnes skole for å få et medlem fra hver skole til ungdomsrådet. Per nå har vi ingen fra privatskolene (de to vi hadde fra Reisa Montessoriskole er begynt på Storslett skole.)
Vi avventer svar fra privatskolene, og håper vi får medlemmer fra begge slik at alle skolene er representert.
Silje har sendt en oppdatering til Nordreisa kommune på medlemmene og vara slik at riktige personer får innkalling til møter.

Neste møte er 24.oktober.

Vedlegg:

- Paintball Nordreisa
- Medlemmer av Ungdomsrådet 2018, 07.09.18.

Medlemmer av Ungdomsrådet 2018

Ved Ungdomsråds møte 07.09.18. ble det gjort følgende endring av ungdomsrådets medlemmer: (pga. at Martin Årnes og Aragorn Mikkelsen har trukket seg fra sitt verv.)

Leder: Anna Elisa Lund Henriksen.

Nestleder: Hermod Bakken.

Medlemmer: Isak Båtnes Lund, Scott Nordstrøm, Ramona Soleng Thomassen, Leif-Adrian Mortensen, Oda Fossvoll, Alf Sindre Einevoll.

Vara-medlemmer: Oda Birkelund, Mathilde Eriksen, Jonas Pedersen, Kine Elise Haraldsdatter Steinsvik.

Vara for hvem:

Oda Birkelund er vara for Scott Nordstrøm.

Mathilde Eriksen er vara for Oda Fossvoll og Ramona Soleng Thomassen.

Jonas Pedersen er vara for Hermod Bakken og Isak Båtnes Lund.

Kine Elise Haraldsdatter Steinsvik er vara for Alf Sindre Einevoll og Leif-Adrian Mortensen.

Arbeidsområder:

Miljø, plan og utvikling: Hermod Bakken.

Helse og omsorg: Alf Sindre Einevoll.

Oppvekst og kultur: Oda Fossvoll.

Formannskapet: Isak Båtnes Lund.

Næringsutvalget: Scott Nordstrøm.

Rust: Anna Elisa Lund Henriksen (Leder i Rust) og Ramona Soleng Thomassen.

BUK: Hermod Bakken og Scott Nordstrøm.

Kommunestyre: Hermod Bakken og Scott Nordstrøm.

Politiske kontaktpersoner 2018/2019:

Kontaktpersonene skal ha som funksjon og ta spesielt vare på ungdomsrådsrepresentantene som er til stede i de politiske møtene og se til at de får komme til med sine meninger og kommentarer.

Kommunestyret: Øyvind Evanger. (Ap)

Oppvekst- og kulturutvalget: Per Sverre Moen (H)

Formannskapet:

Næringsutvalget:

Plan- og utviklingsutvalget: Hilde Nyvoll.

Helse- og omsorgsutvalget:

Paintball i Nordreisa

Ungdomsrådet i Nordreisa kommune har fått tilsendt en sak fra BUK møte 04.06.18. Saken er at det er ønskelig med Paintball-bane i kommunen. Det er hentet inn informasjon om hva som trengs for å få til en paintball-bane. Informasjon er hentet inn fra Jim-Are Hansen i Nordreisa kommune og Iver Hansen, som bl.a. driver en paintball-bedrift i Tromsø.

I utredningen stiller ungdomsrådet og ungdomskontakten også noen spm. til kommunen.

HVEM:

Er det kommunen som skal starte opp og drifte paintball i Nordreisa?

STED:

Har kommunen et egnet sted hvor man kan spille paintball? En skog kan brukes da det vil være naturlige hindringer. Man kan også bruke et åpent område hvor setter opp innkjøpte hindringer eller andre ting. (Bildekk, snekre skjold etc. Se bilder.)





ANNET:

- Sikkerhet? Dette skal være en aktivitet for ungdom i bygda. Andre steder er det anbefalt aldersgrense 13 år, men at yngre ned til 10 år kan være med dersom det er voksne som spiller. Det er noen som må være tilstede for å ha ansvar for sikkerheten under spilling. De som er ansvarlig for sikkerheten er ofte instruktører som har kunnskap om paintball-spilling.
- En instruktør har også gjerne ansvar for opplæring og sikkerhet i forkant av spillingen.
- Hvem skal vedlikeholde utstyret? Markørene (De man skyter med) krever vedlikehold. Dressene og maskene må vaskes mellom bruk. Maskene må også sjekkes for å sikre at det ikke er sprekker eller bulker i de.
- Hvem bestiller inn forbruksmateriale?
- Skal utstyr og bane leies ut av kommunen? Hvordan skal dette gjøres i praksis?
- Forsikring dersom noen blir skadet?

UTSTYR:



- Markører. (Den man skyter med.)
- Masker.
- Kamuflasjedress.
- Små luftflasker til markørene.
- Diverse pusseutstyr for rens av markører, løp og utstyr.
- Kompressor: Som takler 200-300 bar, helst 300. Da får man fylt opp dykkertankene. Per i dag så er det ingen som har denne tjenesten i Nordreisa kommune, så derfor må man kjøpe inn egen kompressor. Er strenge krav på vedlikehold og service av disse siden de behandler utstyr under høyt trykk.
- Dykkerflasker til påfyll av luft.
- Fyllestasjon til å fylle luft på små luftflasker på markørene, denne monteres på den større dykkerflasken.
- Paintballkuler med vannbasert maling: Disse har også en holdbarhetsdato samt de må snues jevnlig da de er laget av en form for gelatin. De kan bli ovale om de ligger på en side for lenge, en gang i mnd. holder med snuing.
- Oppmerket bane, i skog eller på flat mark. Ved flatmark trengs mer baneutstyr enn ved skogsbane. Området bør være 70x50 m + sikkerhetssone på hver side.

PRIS:

- En startpakke som inkluderer markør, magasin, maske, dress og lufttank: 3000 kr/person.
- Paintballkuler: ca. 1000 kr for 6000 baller.
- Kompressor: fra 20 000 kr og opp.
- Dykkertanker: 3500 kr per stykk.
- Vedlikeholdsutstyr:?
- Vask av utstyr: Dressene må vaskes i vaskemaskin.

- Instruktør og sikkerhetsansvarlig: En med kompetanse på paintball.
- Lager til utstyr: Hvor skal utstyret lagres?
- Service på utstyret: Hvem skal gjøre service på utstyret? Kompressor, dykkertanker, vedlikehold av markører?

Etter å ha undersøkt hva som trengs for å starte opp paintball i Nordreisa har ungdomsrådet kommet fram til følgende:

Ungdomsrådet konkluderer med at dersom det skal startes opp med paintball er det en eller flere privatpersoner/organisasjoner som må gjøre det. Nordreisa kommune eller ungdomsrådet kan ikke drifte en egen bedrift.

Mulig Nordreisa kommune kan stille med et område hvor privatpersoner kan spille paintball, men vi er da usikker på ansvar i forhold til sikkerhet.

Saken anses som avsluttet fra ungdomsrådet.



Nordreisa kommune
Postboks 174

9156 STORSLETT

Vår ref.:
16/7966-32
Løpenr.:
56060/18

Saksbehandler:
Mona Aas Johansen
Tlf. dir.innvalg:
77 78 86 56

Arkiv:
C00 SAKSARKIV
Deres ref.:

Dato:
03.09.2018

DEN KULTURELLE SKOLESEKKEN - SAMARBEIDSAVTALE

Vedlagt finnes ny samarbeidsavtale for Den kulturelle skolesekken. Avtalen beskriver samarbeidet mellom Troms fylkeskommune v/Kultur i Troms og Nordreisa kommune og hvilke oppgaver de ulike partene skal ivareta. Ber om at avtalen signeres og returneres til fylkeskommunen innen 30.09.2018.

Med vennlig hilsen

Kjell Arthur Helmersen
Daglig leder
Kultur i Troms

Mona Aas Johansen
rådgiver/koordinator DKS

Dette dokumentet krever ikke signatur.

Vedlegg: Samarbeidsavtale



2-årig Samarbeidsavtale gjeldende fra 01.09.2018 – 1.09.2020

mellom Troms fylkeskommune ved Kultur i Troms og Nordreisa kommune som omhandler det regionale tilbudet i Den kulturelle skolesekken.

1. KONTRAKTENS INNHOLD

Avtalen omfatter programtilbudet i Den kulturelle skolesekken (DKS) 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, design og arkitektur
- 4.Litteratur
- 5.Film
- 6.Kulturarv

Jfr. Stortingsmelding nr. 8 (2007 – 2008) *Kulturell skolesekk for framtida* skal alle kunstuttrykk være representert.

2. KONTRAKTENS OMFANG

Det faste programmet

Det faste programmet blir gitt til alle 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 for utvalgte trinn
Musikk:	Musikk for 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 kunsttilbud gis hvert år for 8. trinn
Kulturarv:	Skal ivaretas lokalt

For det faste programmet betaler Kultur i Troms alle turne- og formidlingskostnader.

Det faste programmet besøker skolene hvert skoleår i perioden august – juni.

Kulturarv skal gjennomføres lokalt gjerne i samarbeid mellom kommunen og regionmuseet eller andre lokale aktører.

Utbetaling av kommunale midler

Kultur i Troms skal hvert år utbetale DKS-midler forskuddsvis til kommunen slik at kommunen kan bygge opp eget program med profesjonell kunst- og kulturformidling. Dette programmet må være slik at det dekker opp de kunstuttrykkene som ikke omfattes av det faste programmet.

3. ØKONOMI

Dette punktet beskriver om det er kommunen eller fylkeskommunen som dekker utgiftene.



Fast program

Kultur i Troms dekker:

- Alle utgifter vedrørende produksjoner på turné, produsert eller formidlet av Kultur i Troms, med mindre annet er avtalt særskilt

Kommunen dekker følgende:

- Eventuell busstransport av elever til aktivitetene
- Husleie for spillearenaer utenfor skolen dersom skolen selv ikke har egnede lokaler
- Kompetanseheving for lærere
- Reise- og oppholdskostnader for nettverksmøter og evt. kulturtorg
- Kostnader til administrasjon og nettverksbygging

Kommunale midler

Kommunale midler skal benyttes til å lage eget program i den enkelte kommune, og midlene utbetales forskuddsvis hvert år. Dette programmet settes sammen slik at det kompletterer det faste tilbudet. Kulturarv skal være en del av dette programmet og minst ett klassetrinn skal tilbys et kulturarvtilbud hvert år. Kultur i Troms vil være behjelpelige med å finne frem til de rette aktørene. Kravet om profesjonalitet fra aktørene er ubestridelig. Unntaket kan være innen kulturarv.

Rapport for bruk av kommunale midler skal leveres elektronisk til Kultur i Troms innen 01. februar hvert år.

Dersom kravet til bruk av midlene ikke er oppfylt, vil kommunen risikere å måtte tilbakebetale midlene og videre at utbetaling opphører.

Kommunale midler fordeles pr kommune i henhold til kvalitetsutviklingsmidlene.

4. TROMS FYLKESKOMMUNES FORPLIKTELSE

- Troms fylkeskommune skal forvalte statlige spillemidler på en slik måte at det kommer kommunene og skoleelevene i Troms fylke til gode på en mest mulig hensiktsmessig måte. Kultur i Troms skal ha en rådgivende funksjon, og bistå kommunene med utvikling av det kommunale tilbudet.
- Kultur i Troms skal levere profesjonelle produksjoner innenfor det faste programmet til kommunene i Troms fylke. Dette innebærer:
 - Kunstnerisk ansvar for alle produksjoner som Kultur i Troms formidler
 - Ansvar for planlegging, turnélegging, produksjon 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
 - Skisse til program for det faste tilbudet legges frem for kommunekontaktene innen utgangen av april måned for kommende skoleår
 - Kultur i Troms legger programmet for neste skoleår ut på www.kulturitroms.no innen utgangen av juni. Endringer av turneer kan kun foretas i samråd med den enkelte skole
 - Kultur i Troms skal tilby et bredt bestillingstilbud innenfor alle kunstuttrykk til alle klassetrinn som kan bestilles mot en egenandel
 - Bestillingslister med pris utarbeides og gjøres tilgjengelig for kommunene innen 1. mai hvert år med bestillingsfrist 20. mai



- Ansvar for planlegging, turnélegging, produksjon og gjennomføring av turneene, samt produksjon av materiell til informasjon og markedsføring
- Bestillingstilbudet skal være ferdig turnélagt innen utgangen av juni hvert år
- Faktura for egenandeler sendes kommunene to ganger pr år, mai og desember

5. KOMMUNENS PLIKTER, RUTINER OG GJENNOMFØRING

- Kommunen er skoleeiere og har dermed hovedansvar for pedagogisk innhold og gjennomføring av tilbudene fra Kultur i Troms.
- Kommunen skal opprette en kulturkontakt som har som oppgave å se til at arbeidet med DKS blir gjennomført i henhold til denne kontrakten
- Kommunen skal følge Kultur i Troms' oppsatte plan for det faste programmet på www.kulturitroms.no. Kommunen kan ikke endre planene uten godkjenning. Dersom kommunen avlyser et tilbud uten å informere i god tid, vil kostnadene ved denne produksjonen bli belastet kommunen.
- Kommunen skal sørge for at skolene gjennomgår programmet, dersom det må foretas endringer må dette meldes tilbake innen oppstart av skoleåret. Kommunen må bekrefte programmet innen 1. september
- Kommunene skal gjøre alle skolene kjent med materiell som Kultur i Troms utarbeider til arrangementene
- Kommunene skal påse at skolene gir tilbakemelding/evaluering av produksjonene de har hatt
- Kommunen skal sørge for at hver skole utnevner en kulturkontakt og fortløpende holde Kultur i Troms oppdatert om hvem dette er, og innkalle kulturkontaktene og rektor eller minst én av dem til to årlige møter for lokalt DKS-arbeid
- Kommunen skal sørge for 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 selv ta denne utgiften. Kommunen må sørge for nødvendig forsikring på egne lokaler og sikre selv at brannkrav er ivarettatt
- Kommunen skal 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

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 juni 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.

Dato og sted

Dato og sted

Kultur i Troms
Troms fylkeskommune

navn
_____ kommune



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

NORDREISA IDRETTSLAG
Postboks 112
9156 STORSLETT

Delegert vedtak

Delegert utvalg oppvekst- og kulturutvalget - nr. 100/18

Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2018/47-42	9044/2018	223	04.09.2018

Søknad om oppstartstilskudd svømmegruppe

Saksdokumenter:

- Søknad om oppstart av NIL svømmegruppe
- Retningslinjer for tildeling av kulturmidler

Saksopplysninger:

Det er søkt om oppstartsmidler til etablering av svømmegruppe i Nordreisa idrettslag. I henhold til Retningslinjer for tildeling av kulturmidler, kan det innvilges tilskudd til nye lag og foreninger. Det har vært praksis at dette også kan omfatte nye undergrupper i etablerte lag/foreninger.

Vurderinger:

Initiativet til å starte svømmegruppe er svært positivt, både som et nytt aktivitetstilbud og som bidrag til å bedre svømmeferdighetene hos barn og ungdom. Det er budsjettdekning for å innvilge tilskudd på kr 2 000.

Vedtak:

- Nordreisa kommune innvilger Nordreisa il kr 2 000 i oppstartstilskudd til svømmegruppe.
- Tilskuddet belastes budsjettansvar 287 og kan utbetales når svømmegruppa er kommet i gang.

Klageadgang

Vedtaket kan påklages til Nordreisa kommune. Klagefristen er 3 uker regnet fra den dagen da brevet kom fram til påført adressat. Det er tilstrekkelig at klagen er postlagt innen fristens utløp.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Klagen skal sendes skriftlig til den som har truffet vedtaket, angi vedtaket det klages over, den eller de endringer som ønskes, og de grunner du vil anføre for klagen. Dersom du klager så sent at det kan være uklart for oss om du har klaget i rett tid, bes du også oppgi når denne melding kommer frem.

Med vennlig hilsen

Ruth Uhlving
Kulturkonsulent
ruth.uhlving@nordreisa.kommune.no
77 58 82 58

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.



Kommuner i Troms
Samiske barnehager/avdelinger
Andre barnehager med samiske barn

Utlysning av midler til arbeid i nettverk for samiske barnehager/avdelinger og andre barnehager med samiske barn

Ny rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver trådte i kraft 1. august 2017 og implementeres nå i alle barnehager i Norge. Den nye rammeplanen har tydelige krav til hva som forventes av samiske barnehager/avdelinger og andre barnehager med samiske barn. Norge har, med bakgrunn i urfolks rettigheter, en særlig forpliktelse til å ivareta samiske barns og foreldres interesser.

Å implementere er å iverksette og realisere ny rammeplan for barnehagen. Det er en kontinuerlig og systematisk prosess som skjer først og fremst gjennom det lokale arbeidet i barnehagen med rammeplanen. Arbeidet forutsetter en tydelig og god ledelse på alle nivåer. På lokalt plan er det viktig å arbeide med en felles forståelse av innholdet i rammeplanen, operasjonalisering og konkretisering til ny praksis. Det må være en god sammenheng mellom rammeplanen og det lokale arbeidet.

På nettverksmøte 6. september 2018 for samiske barnehager/ avdelinger og andre barnehager med samiske barn informerte vi om at det er mulig å søke inntil **kr. 10. 000** til nettverksarbeid for å implementere ny rammeplan. Fylkesmannen har erfaring med at arbeid i nettverk bidrar til kompetanseutvikling og samarbeid mellom barnehager og kommuner.

Søknaden sendes Fylkesmannen i Troms **innen 5. november 2018**.

Kontaktperson er Vibeke Gjendemsjø, e-post fmrtrvgj@fylkesmannen.no, telefon 776 42 257.

Etter fullmakt

Hilde Bremnes
Utdanningsdirektør

Vibeke Gjendemsjø
fagansvarlig

Dokumentet er elektronisk godkjent og har ikke håndskrevne signaturer.



Fra: Gjendemsjo, Vibeke (fmtrVGJ@fylkesmannen.no)

Sendt: 19.09.2018 09:26:00

Til: ingvild.lohre@tromso.kommune.no; vibeke@hamnafriluftsbarnhage.no; Elisabeth Gulbrandsen; turid@bukkesprangetnaturbarnehage.no; siv.darbo@tromso.kommune.no; rmvrasmus@gmail.com; nadezda.petrovna.smelror@tromso.kommune.no; rikke@holtet-barnhage.no; synnove.tjolsen@harstad.kommune.no; anne.jannok.eira@samediggi.no; silje.joakimsen@lenvik.kommune.no; pernille.e.bartnas@uit.no; anne.myrstad@uit.no; eirin.gamst-nergard@uit.no; marit.stensen@tromso.kommune.no; gjerdsletta@sorreisa.kommune.no; randi.juuso@samiskhs.no; inger-ann@bukkesprangetnaturbarnehage.no; tove.eliasen@karlsoy.kommune.no; tove.eliasen@karlsoy.kommune.no; Jorunn Farstad; Vigdis Engstad; guro.broch@bardu.kommune.no; Monica Wolf; Bjørn, Solveig; torejohansen@hotmail.com; Bjørn, Solveig; Heidi Hole; Tone Mette Johansen; anne.lill.sarabakken@tromso.kommune.no; Anita Løvdal; Caroline Vatne; ellen-marit.oskal.gaup@statped.no; DagnyMette.Henriksen@sorreisa.kommune.no; Anne-Lise.Pedersen@sorreisa.kommune.no; Lena.Skogheim@sorreisa.kommune.no; kirsti.karlsen@nordreisa.kommune; Linda Bakke; kirsti.karlsen@nordreisa.kommune; Høgegga Barnehage; anne.lill.sarabakken@tromso.kommune.no; anne.jannok.eira@samediggi.no; Beate Soleng Ulriksen; john-marcus.kuhmunen@statped.no; torvishnu@gmail.com; marit.stensen@tromso.kommune.no; heidi.sorensen@vannvag.no; ane.bjorn-bergstad@uit.no; karin.j.olsen@tromso.kommune.no; lena.larsen@salangen.kommune.no; mari-anne.lynum@salangen.kommune.no; Oksana.Kushnir@sorreisa.kommune.no; nadezda.petrovna.smelror@tromso.kommune.no; 'Lene Kristin Berglund'; *FMTR Kommuner i Troms

Kopi: Bremnes, Hilde

Emne: SV: Nettverksmøte med samiske barnehager og norske barnehager med samiske barn

Vedlegg: Utlysning av midler til arbeid i nettverk for samiske barnehager og andre barnehager med samiske barn.pdf

Ber om at postmottak i kommunene i Troms videresender denne e-posten til kommunaldirektør/barnehageansvarlig i kommunen.

Vi ber barnehagemyndigheten videresende denne e-posten til aktuelle barnehageeiere med samiske barnehager/avdelinger eller andre barnehager med samiske barn. På forhånd mange takk.

Med vennlig hilsen

Vibeke Gjendemsjo

Fagansvarlig

Fylkesmannen i Troms/Romssa Fylkkamánni

Oppvekst- og utdanningsavdelingen

Besøksadresse: Fylkeshuset, Strandvegen 13, Tromsø

Postadresse: Postboks 6105, 9291 Tromsø

Telefon: +4777642257

Telefaks: +4777642139

E-post: fmtrVGJ@fylkesmannen.no

Web: www.fylkesmannen.no/troms



Tenk på miljøet før du skriver ut denne eposten

Fra: Johansen, Harald (fmtrhaj@fylkesmannen.no)

Sendt: 11.09.2018 12:35:20

Til: Balsfjord kommune; Bardu kommune; Berg kommune; Dyrøy kommune; Gratangen kommune; Harstad kommune; Ibestad kommune; Karlsøy kommune; Kvæfjord kommune; Post Kvæningen; Post Kafjord; Lavangen kommune; Lenvik kommune; Lyngen kommune; Målselv kommune; Nordreisa Kommune; Salangen kommune; Post Skjervoy; Skånland kommune; Post Storfjord; Sørreisa kommune; Torsken kommune; Tranøy kommune; Tromsø kommune

Kopi:

Emne: Videreformidling av Kunnskapsdepartementets vurdering av barnehageloven § 14 a (Krav til bruk av offentlige tilskudd og foreldrebetaling i ikke-kommunale barnehager)

Vedlegg: Kunnskapsdepartementet - Barnehageloven § 14 a.PDF

Fylkesmannen viser til vår tidligere orientering i mail av 20 februar 2018, som omhandlet Utdanningsdirektoratet (UDIR) sin tolkningen av denne bestemmelsen i barnehageloven.

Kunnskapsdepartementet har nå i brev av 28 august 2018 kommet med sin fortolkning av samme bestemmelse. Departementet er langt på vei enig i UDIR's redegjørelse, men tar likevel opp enkelte sider hvor departementet ikke er fullt ut enig med direktoratets forståelse.

Kunnskapsdepartementet ber om at deres forståelse gjøres kjent, og legges til grunn ved forståelse av § 14 a første ledd bokstav c i barnehageloven.

Dette til orientering.

Med vennlig hilsen

Harald Johansen

Seniorrådgiver

Fylkesmannen i Troms/Romssa Fylkkamánni

Oppvekst- og utdanningsavdelingen

Besøksadresse: Fylkeshuset, Strandvegen 13, Tromsø

Postadresse: Postboks 6105, 9291 Tromsø

Telefon: +4777642247

Telefaks: +4777642139

Mobil:

E-post: fmtrhaj@fylkesmannen.no

Web: www.fylkesmannen.no/troms



Tenk på miljøet før du skriver ut denne eposten

Utdanningsdirektoratet
Postboks 9359 Grønland
0135 OSLO

Deres ref

Vår ref

Dato

18/3981-2

28. august 2018

Departementets forståelse av barnehageloven § 14 a første ledd bokstav c - vesentlig lavere personalkostnad per heltidsplass

Vi viser til henvendelse av 28. juni 2018 og øvrig kontakt om forståelsen av barnehageloven § 14 a første ledd bokstav c. Direktoratet ber departementet avklare hvilke forhold kommunen skal vektlegge i vesentlighetsvurderingen, jf. ordlyden «vesentlig lavere personalkostnad per heltidsplass» i barnehageloven § 14 a første ledd bokstav c. Direktoratet ber særlig om avklaring av hvilke forhold som kan vektlegges i vurderingen hvor krav følger av andre regler.

Bakgrunn

I brevet til departementet viser Utdanningsdirektoratet til sin tolkningsuttalelse til Fylkesmannen i Oslo og Akershus datert 19. februar 2018. I tolkningsuttalelsen svarer Utdanningsdirektoratet på ulike spørsmål om forståelsen av barnehageloven § 14 a. Et av spørsmålene gjelder hvilke forhold kommunen skal vektlegge i vesentlighetsvurderingen etter § 14 a første ledd bokstav c. Departementet er langt på vei enig i direktoratets redegjørelse for spørsmålet, se nærmere nedenfor. Henvendelsen tar likevel opp enkelte sider hvor departementet ikke fullt ut er enig med direktoratets forståelse:

- Direktoratet peker på at forhold som kan forklare avvik mellom kommunens og barnehagens personalkostnader, er pensjonsutgiftene. En privat barnehage er forpliktet til å ha et minimumsnivå på alderspensjonen til sine ansatte, men den enkelte barnehage kan også tilby høyere pensjon enn dette. Direktoratet peker på at dersom avviket mellom den private barnehagens og kommunens personalkostnader per heltidsplass skyldes at barnehagen har lavere pensjonskostnader, men disse likevel ligger innenfor lovens krav, er dette et moment som taler for at avviket ikke er vesentlig.
- Videre peker direktoratet på at de private barnehagene er forpliktet til å følge forskrift om pedagogisk bemanning og dispensasjon i barnehager. Direktoratet peker på at

dersom de kommunale barnehagene har en høyere pedagogtetthet enn pedagognormen, mens den private barnehagen legger til grunn pedagognormen, vil kommunen ha høyere personalkostnader per heltidsplass enn den private barnehagen. Direktoratet mener at så lenge den private barnehagen følger pedagognormen, bør dette tale for at den private barnehagen ikke har vesentlig lavere personalkostnader.

- I henvendelsen til departementet av 28. juni 2018 redegjør direktoratet nærmere for sitt syn. Direktoratet mener at det i vurderingen av vesentlighet ikke bare er størrelsen på avviket som er relevant. Direktoratet mener kommunen også må forholde seg til annen lovgivning i vurderingen. Direktoratet peker på at både pensjonskostnader og pedagognorm er eksempler på områder hvor lovgiver har tatt eksplisitt stilling til hva som skal være gjeldende minimumskrav. Dersom avvik i personalkostnadene kan begrunnes med at kommunen overoppfyller krav i lov eller forskrift, samtidig som den private barnehagen oppfyller disse kravene, mener direktoratet avviket ikke bør vurderes som vesentlig av denne grunn alene.

Departementets forståelse

Barnehageloven § 14 a regulerer lovlig bruk av offentlige tilskudd og foreldrebetaling i private barnehager. I første ledd første punktum fastsettes det at «offentlige tilskudd og foreldrebetaling skal komme barna i barnehagen til gode». Videre presiseres det at dette innebærer at «barnehagen kan ha et rimelig årsresultat». Om årsresultatet er rimelig, følger av om de tre kumulative vilkårene i bokstavene a-c er oppfylt. Dersom barnehagen har benyttet tilskuddet og foreldrebetalingen i tråd med de tre vilkårene, skal årsresultatet anses som rimelig uavhengig av størrelsen på dette.

I barnehageloven § 14 a første ledd bokstav c heter det:

«barnehagen kan ikke ha vesentlig lavere personalkostnader per heltidsplass enn det som er vanlig i tilsvarende kommunale barnehager»

Som også direktoratet skriver, innebærer bestemmelsen at kommunen må beregne hva som er den gjennomsnittlige personalkostnaden per heltidsplass i sine kommunale barnehager og hva som er den gjennomsnittlige personalkostnaden i den aktuelle private barnehagen. Disse størrelsene må sammenlignes for å vurdere om det er et avvik, og om den private barnehagen har lavere personalkostnad enn gjennomsnittet i tilsvarende kommunale barnehager. Dersom dette er tilfellet, må kommunen ta stilling til om avviket er vesentlig. Direktoratet peker på at det ikke er mulig å gi en uttømmende liste over forhold som kommunen kan vektlegge ved vesentlighetsvurderingen etter § 14 a første ledd bokstav c. Direktoratet peker på forhold som ofte er aktuelle, bl.a. antall barn med behov for særskilt tilrettelegging og eiers arbeid i barnehagen.

Det er relevant for forståelsen av § 14 a første ledd bokstav c å se til hvordan tilskuddet til de private barnehagene blir utmålt, jf. Prop. 98 L (2011-2012) pkt. 6.2.5 og 6.4. I forskrift om

tildeling av tilskudd til private barnehager § 3 fremkommer det at kommunen skal gi driftstilskudd til private ordinære barnehager per heltidsplass. Driftstilskuddet skal beregnes ut fra gjennomsnittlige ordinære driftsutgifter per heltidsplass i tilsvarende kommunale barnehager, fratrasket administrasjonsutgifter, pensjonsutgifter og arbeidsgiveravgift på pensjonsutgifter.

Det blir deretter beregnet et eget påslag for pensjonsutgifter. Dette er i forskriften § 4 definert til 13 prosent av lønnsutgiftene i de kommunale barnehagene, fratrasket pensjonsutgifter og arbeidsgiveravgift på pensjonsutgiften, med tillegg av arbeidsgiveravgift. Da § 14 a ble innført, var det ikke et eget påslag for pensjonsutgifter. Pensjonskostnadene var da en del av beregningsgrunnlaget etter § 3.

I og med at kommunens pensjonskostnader nå skal holdes utenfor grunnlaget for beregningen av tilskuddet til de private barnehagene, skal pensjonskostnadene også holdes utenfor beregningen personalkostnaden per heltidsplass etter § 14 a første ledd bokstav c. Det betyr at pensjonskostnadene verken skal inngå i beregningen av den gjennomsnittlige personalkostnaden per heltidsplass i kommunale barnehager, eller i beregningen av personalkostnaden per heltidsplass i den private barnehagen.

Departementet mener videre at det ikke foreligger holdepunkter i lov eller forarbeider som tilsier at det er anledning til å se hen til pedagognormen i vurderingen av om et avvik er vesentlig etter § 14 a første ledd bokstav c. I Prop 98 L (2011-2012) pkt. 6.2.5 står det blant annet:

«I de tilfeller hvor den ikke-kommunale barnehagen har betydelig lavere personalkostnad per heltidsplass enn det som er lagt til grunn ved beregning av tilskuddssatsen, og samtidig har et positivt årsresultat/ overskudd, vil overskuddet kunne anses som urimelig etter forslaget til ny § 14 a første ledd, bokstav c. Begrunnelsen baserer seg på at det i slike tilfeller er stor sannsynlighet for at den ikke-kommunale barnehagen har fått et positivt årsresultat gjennom urimelige innsparinger ved lavere bemanning eller dårligere lønns- og arbeidsvilkår.»

Ifølge lovens ordlyd er det de to størrelsene – kommunens gjennomsnittlige personalkostnad per heltidsplass og den private barnehagens personalkostnad per heltidsplass – som skal sammenlignes. Bestemmelsen bygger på et premiss om at den private barnehagen får tilskudd per heltidsplass tilsvarende kommunens gjennomsnittlige personalkostnad. Dersom det er et avvik, kan det vektlegges forhold som er egnet til å begrunne at det reelle avviket er mindre enn det fremstår som. Til forskjell, er forholdet til pedagognormen kun egnet til å vise hvorfor det er et avvik, nemlig at den private barnehagen har benyttet mindre enn kommunens gjennomsnitt på personalkostnader. Departementet mener derfor at forholdet til pedagognormen er et forhold som ikke kan vektlegges som en forklarende årsak til avviket.

Barnehagen har i slike tilfeller også benyttet mindre på personalkostnader enn det tilskuddssatsen som er lagt til grunn tilsier. Dersom den private barnehagens

personalkostander kun skal måles mot lovens minimumskrav, og kommunen legger til grunn en høyere pedagognorm i sine beregninger av tilskudd, vil den private barnehagen bli systematisk overkompensert.

Avsluttende kommentar

Departementet ber om at direktoratet legger departementets vurderinger til grunn og orienterer fylkesmennene om denne forståelsen av § 14 a.

Med hilsen

Trude Wessel Eide (e.f.)
avdelingsdirektør

Elisabeth Skjebstad
Seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Nordreisa 1942
 Postboks 174
 9151 Storslett
 postmottak@nordreisa.kommune.no

Dato: 17.09.2018

Fakturanr.: NORSK170918

Fakturadato: 17.09.2018

STATSBUDSJETTET 2018 – KAP. 497, POST 60

TILSKUDD TIL OPPLÆRING I NORSK OG SAMFUNNSKUNNSKAP FOR VOKSNE INNVANDRERE, HERUNDER PERSONTILSKUDD

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) har utbetalt kr 43 350 i tilskudd til opplæring i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere, herunder persontilskudd, til kommunen. Beløpet er utbetalt til kontonummeret som kommunen har oppgitt til IMDi. Utbetalingen er merket Norsktilskudd – Persontilskudd.

IMDi ber om at mottaker av tilskuddsbrevet sørger for at det videreformidles til kommunens ansvarlige for tilskuddsordningen, samt at det sendes kopi til kommunens økonomiavdeling.

Utbetalt tilskudd

Tildelingskriterier for tilskuddet fremgår av rundskrivet for tilskuddsordningen. Rundskrivet er tilgjengelig på <http://www.imdi.no/tilskudd/>. For ytterligere informasjon om grunnlaget for utbetalingen, se IMDinett.

Tilskudd for 2. kvartal	Tilskuddsår	Antall personer	Tilskuddsbeløp
Persontilskudd år 1		0	Kr 0
+ Tillegg for tilflytting		0	Kr 0
- Fradrag for utflytting		0	Kr 0
Sum persontilskudd år 1			Kr 0
Persontilskudd år 2		0	Kr 0
+ Tillegg for tilflytting		0	Kr 0
- Fradrag for utflytting		0	Kr 0
Sum persontilskudd år 2			Kr 0
Persontilskudd år 3	2018	1	Kr 43 350
+ Tillegg for tilflytting	2018	0	Kr 0
- Fradrag for utflytting	2018	0	Kr 0
Sum persontilskudd år 3			Kr 43 350
Beløp til utbetaling			Kr 43 350

Tilskuddets formål og vilkår

Målet med tilskuddsordningen er at kommunene tilbyr opplæring til voksne innvandrere med rett og plikt eller rett til opplæring i norsk og samfunnskunnskap, slik at de lærer tilstrekkelig norsk til å kunne fungere i yrkes- og samfunnslivet.

Kommunene skal organisere opplæringen i henhold til de målsettinger, krav og retningslinjer som er fastsatt i introduksjonsloven med forskrifter.

Rapportering

Opplysninger som er nødvendige for å gjennomføre, følge opp og evaluere opplæring i norsk og samfunnskunnskap i henhold til introduksjonsloven, skal registreres av kommunene i Nasjonalt introduksjonsregister (NIR) jf. Introduksjonsloven § 25. I Forskrift om Nasjonalt introduksjonsregister er det fastsatt hvilke opplysninger kommunen skal registrere.

Kontroll

IMDi og Riksrevisjonen kan iverksette kontroll med at midlene blir benyttet etter forutsetningene, jf. Bevilgningsreglementet § 10 annet ledd og riksrevisjonsloven § 12, tredje ledd.

Dersom tilskudd til opplæring i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere er utbetalt på feilaktig grunnlag, vil det etter en konkret vurdering kunne bli aktuelt å kreve tilbake det tilskuddet som er utbetalt.

Klageadgang

IMDis tildeling av tilskudd til opplæring i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere og eventuelt krav om tilbakebetaling av tilskudd, er ikke å regne som enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven (fvl) § 2, første ledd, bokstav b. Kommunene har derfor ikke klageadgang på IMDis vedtak om tildeling eller krav om tilbakebetaling av tilskudd jf. fvl §§ 3, første ledd og 28. Forøvrig gjelder forvaltningslovens saksbehandlingsregler om enkeltvedtak.

Kontakt med IMDi

Spørsmål vedrørende tilskudd skal meldes til Kontaktsenteret for IMDinett:
<https://support.imdinett.no/>.

Med vennlig hilsen
for Integrerings- og mangfoldsdirektoratet

Henrik Cafer Cenar
økonomi- og tilskuddssjef
Økonomi- og driftsavdelingen

Sunniva Marøy
rådgiver

Fra: biztalk@imdi.no

Sendt: 17.09.2018 14:27:11

Til: Nordreisa Kommune

Kopi:

Emne: Utbetalingsbrev for Norsktilskudd utbetalt 16.09.2018

Vedlegg: tilskuddsbrev_nordreisa_persontilsk_17.09.2018_automatisk_142022088.docx

Til Norsktilskudd

Vedlagt er utbetalingsbrev for Norsktilskudd. For mer informasjon, logg på <fremtidig offisielt navn på IMpact_Tilskudd> her (link til påloggingside).

Vi ber om at e-post og vedlegg videresendes til den ansvarlige for tilskuddet og til kommunens regnskapsavdeling.

Dette er ikke en betjent e-postadresse, og e-poster vil ikke besvares.

Med vennlig hilsen,
Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi)



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

BREKMOE
Reisadalen 1235
9151 STORSLETT

Delegert vedtak

Delegert utvalg oppvekst- og kulturutvalget - nr. 74/18

Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/106-12	8532/2018	C50	21.08.2018

Formidlingsprosjekt fangeleiren på Gorosomoen - søknad om tilskudd

Saksdokumenter:

- Sluttrapport Kik, krigsminner i Nordreisa
- Formidling av historien til fangeleiren og gravplassen på Gorosomoen, Storslett - prosjektbeskrivelse

Saksopplysninger:

Kommunestyret behandlet i juni 2017 Sluttrapport Kik, krigsminner i Nordreisa og gjorde slikt vedtak:

1. Det vises til sluttrapport Kik utarbeidet av Nord-Troms museum, med verdivurdering av krigsminner i Nordreisa kommune.
2. Følgende seks områder prioriteres i det videre arbeidet, i henhold til handlingsplan i saksframstillingen:
 - Fallvika kystfort
 - Steinbruddet og veganlegget tilknyttet Hysingjord fangeleir
 - Fangeleiren på Gorosomoen
 - Heggemo
 - Leirbukthula
 - Veibrink nord
3. Før tilretteleggingstiltak igangsettes skal tiltakene avklares med grunneiere.
4. For å ivareta krigsminner og øvrige kulturminner bør det tas inn i kommunens planstrategi i neste periode å få laget kulturminneplan for kommunen.

Kommunen har nå mottatt en prosjektbeskrivelse med søknad om tilskudd til formidling av historien til fangeleiren og gravplassen på Gorosomoen. Utdrag fra prosjektbeskrivelsen: «Selve leiren ligger i et område som i dag er dyrket mark, men i utkanten av denne kan man fremdeles finne tufter og spor fra krigen. I første rekke foreslår initiativtakere Oddmund

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Henriksen og frilans historiker Lise Brekmoe et prosjekt som resulterer i skilting ved stien opp til gravplassen på Gorosomoen, samt en anerkjennelse av de 52 som mistet livet i leiren, gjennom skilting på stolpene rundt den tidligere gravplassen. Nord-Troms museum har sagt ja til å bidra som samarbeidspartner i prosjektet gjennom egeninnsats, mens Nordreisa kommune, Nord-Troms historielag og Nordreisa historielag bes om å bidra som samarbeidspartnere og økonomisk for å realisere prosjektet.»

Prosjektorganiseringen er at Lise Brekmoe gjennom sitt enkeltpersonsforetak er prosjekteier og besørger utvikling av innhold, bestilling og prosjektadministrasjon. Samarbeidspartnere deltar på møter og bidrar med informasjon og korrekturlesing, i tillegg til å være medarrangører i forbindelse med åpningen av formidlingsområdet. Nordreisa kommune bes om å bidra til vedlikehold av området gjennom fjerning av bjørkekraft på en jevnlig basis, det vil også inngås en dialog med Storslett skole og 9. klassetrinn, som jobber med krigshistorie, kan påta seg en rolle i forbindelse med dette.

Kostnader og finansiering

Skilt laminert aluminium og skiltstativ kr 7000, ni stk. plexiskilt med avstandsfestere kr 13000, utvikling av tekst og innhold og prosjektledelse 9 dagsverk kr 15 750, design navneplater kr 3500, materiale til skiltstativ 1500, produksjon og montering av skilt 2 dagsverk kr 3500 samt åpningsarrangement (bevertning, lokaler o.l.) kr 600. Sum utgifter kr 44 850.

Planlagt finansiering er	Egeninnsats Nord-Troms museum, 4 dagsverk 7 000
	Nordreisa kommune 15 000
	Nordreisa historielag 10 000
	Nord-Troms historielag 10 000
	Øvrige sponsorer 2 850

Vurderinger:

Kommunen ser svært positivt på initiativet fra Brekmoe og Oddmund Henriksen, og bør støtte dette prosjektet. Det er som det står i prosjektbeskrivelsen «sterke fortellinger som færre og færre av lokalbefolkningen kjenner til», og Gorosomoen er vedtatt som et av de seks krigsminneområdene som kommunen skal prioritere. Det vil føre til økt oppmerksomhet omkring lokal krigshistorie og dens plass i en større, europeisk sammenheng. Planen om å involvere skoleelever i skjøtsel av området er svært positiv. Det finnes tilgjengelige midler i årets budsjett under budsjettansvar 284 kulturvern.

Vedtak:

1. Nordreisa kommune gir tilskudd på inntil kr 15 000 til prosjekt om formidling av historien til fangeleir og gravplass på Gorosomoen.
2. Tilskuddet belastes budsjettansvar 284 og utbetales ved bekreftelse på gjennomføring og regnskapsoversikt.

Med vennlig hilsen

Ruth Uhlving
Kulturkonsulent
ruth.uhlving@nordreisa.kommune.no
77 58 82 58

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Fra: Bente Viken
Sendt: 13.09.2018 08:16:13
Til: Bente Viken
Kopi:

Emne: Til skole og utdanning
Vedlegg: Brev til skole Nordreisa.docx

From: Mads Holsbø Eriksen <mads.holsbo@politiet.no>
Sent: Thursday, September 13, 2018 7:39 AM
To: Nordreisa Kommune <postmottak@nordreisa.kommune.no>
Subject: Til skole og utdanning

Se vedlegg.

Med hilsen

Mads Holsbø Eriksen
Seksjonsleder
Seksjon for etterretning og forebygging
Nord-Troms Lensmannsdistrikt
Troms politidistrikt
Tlf. 77 76 43 00



POLITIET

Nordreisa kommune
v/ Skole og utdanning

Deres referanse

Vår referanse

Dato
10.09.2018

Foredrag og skolebesøk i kommunen.

Med dette ønsker Nord-Troms lensmannsdistrikt, ved seksjon for etterretning og forebygging, å komme med informasjon og invitasjon til skolene i deres kommune, 1.-10. klasse. Brevet sendes kommunen for distribusjon til skolene. Gi gjerne beskjed om det er noen skoler som ikke får dette brevet fra kommunen.

Først litt informasjon om oss, ved seksjonen. Seksjonen er nyopprettet i distriktet våren 2018. Den består for øyeblikket av tre ansatte, og vi vil etter hvert utvide med ytterligere en ansatt. For øyeblikket er alle ved seksjonen steds plassert ved kontoret på Storslett.

Etterretning og forebygging er et av hovedsatsingsområdene for norsk politi inn i fremtiden. Seksjonen vil være viktig i arbeidet med innhenting og behandling av informasjon, som skal brukes i den daglige kriminalitetsbekjempelsen og i forebyggende øyemed. Slik sett vil kommunene og skolene være viktige målgrupper og bidragsyttere.

Politidistriktet har i disse dager sendt ut utkast til samarbeidsavtaler med alle kommunene i distriktet. Disse avtalene skal danne grunnlaget samarbeidet mellom politi og kommune i forebyggende politiarbeid og kriminalitetsbekjempelse.

Denne henvendelsen retter seg i hovedsak mot skolene og det arbeidet som skal gjøres i forbindelse med forebyggende politiarbeid.

Vår erfaring har vært at skolene, med lærere, elever og foreldre, har et ønske om besøk og informasjon fra politiet. Vi har også sett at skolene har forskjellige ønsker, med tanke på hva vi skal informere om, alt etter som, hva de ser på som sine utfordringer.

Vår arbeidshverdag, gjør det vanskelig for oss å stille opp på skolene til alle de tider som skolene av og til ønsker, spesielt møter på ettermiddagstid. Derfor ønsker vi med dette å være i forkant, og informere om hvordan vi tenker oss å løse dette, slik at vi kan nå ut til flest mulig. Nord-Troms lensmannsdistrikt dekker seks kommuner, og vi ønsker å gi alle et tilbud.

Vi vil selvfølgelig også være tilgjengelig til å møte i mindre grupper, slik som lærermøter og foreldremøter, også på ettermiddagstid. Men dette krever at skolene og vi planlegger i god tid før.

Vi ønsker å fokusere på noen utvalgte temaer:

- Nettvett
- Rus
- Konsekvenser ved straffbare handlinger
- Opptreden i trafikken.

Vi inviterer også skolene til å komme med forslag til temaer.

Det viktigste er at vi velger et utvalg, og at vi finner et formidlingsformat som passer begge parter.

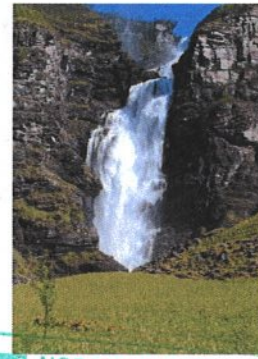
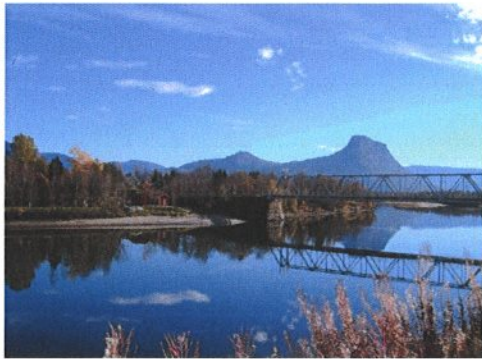
Vi ser for oss å få samlet flest mulig, når vi først kommer til skolene. Derfor er det viktig at skolene bidrar med tidspunkter, som passer ekstra godt.

Med vennlig hilsen

Mads Holsbø Eriksen
Seksjonsleder
Seksjon for etterretning og forebygging
Nord-Troms lensmannsdistrikt
Troms Politidistrikt
mads.holsbo@politiet.no
77 76 43 00

Bodil

Ref. helse- og oms. utr.
18/265



Nordreisa Frivilligsentral

Virksomhetsplan 2019



Postadresse:
Postboks 174
9156 Storslett
E-post: postmottak@nordreisa.kommune.no

Besøksadresse:
Sentrum 17

www.nordreisa.kommune.no

Telefon: 77 58 80 00
Telefaks: 77 77 07 01

Bankkonto: 4740 05 03954

Organisasjonsnr: 943 350 833

Innholdsfortegnelse

1.1	Nordreisa Frivilligsentral.....	1
1.1.1.	Ansvarsområde.....	2
1.1.2	Årlige oppgaver.....	3

1.1.Nordreisa Frivilligsentral

Det har vært etablert frivilligsentral i Nordreisa 2008, med ulike organisasjonsformer og eiere. Sentralen er i dag kommunal, og er etablert som en frivillig forening med driftsmidler fra kulturdepartementet og Nordreisa kommune. Daglig leder er ansatt i 100% stilling. Frivillig sentralen har kontor på Sonjatun , og er åpent daglig mellom 07.30-15.00

Sentralens oppgave er å være kontaktpunkt og møtested for mennesker, foreninger og offentlige instanser. Den skal være et lokalt forankret kraftsenter for alle som har interesse av og lyst til delta i frivillig arbeid.

Hovedoppgaver for Frivillig sentralen:

koordinere frivillig arbeid

formidle kontakt mellom enkeltpersoner, lag og foreninger

bidra til dialog mellom frivillig og offentlig virksomhet

Sentralen i Nordreisa koordiner følgende faste tiltak:

TV-aksjonen, Koordinere eldredagen, Koordinere julaften for enslige som gjennomføres av lag/foreninger, servicekontor for alle , koordinere aktivitetsvenner og sette frivillige ut i oppdrag for Nordreisa samfunnet. Utenom dette er daglig leders arbeid knyttet til samarbeid om tiltak sammen med frivillige lag og foreninger/organisasjoner eller frie frivillige og kommunen. Sentralen initierer ikke til aktiviteter som frivillige allerede har startet.

1.1.1. Ansvarsområde

Nordreisa Frivilligsentral har som oppgave å koordinere frivillig aktivitet i kommunen. Frivillige som melder seg skal settes inn i frivillig aktivitet i kommunale tjenester eller andre ønskede tjenester.

Nordreisa Frivilligsentral skal sette frivillige inn i de forskjellige tjenestene.

Nordreisa Frivilligsentral skal ha fokus på å få flere frivillige inn i kommunale tjenester.

1.1.2 Årlige oppgaver.

Tiltak	Oppgaver	Innhold av oppgaver	Gjennomføring.
1	TV-aksjonen (NRK)	Nordreisa Frivilligsentral skaffer bøssebærere til TV-aksjonen. Bøssebærere blir rekruttert fra grøndelag, russen NTVS, og andre frivillige som har meldt seg på.	Sept-okt.
2	Eldredagen	Nordreisa Frivilligsentral skal være med å koordinere eldredagen i kommunen. Være med å lage et program for eldredagen. Skaffe forelesere til eldredagen. Kontakte skoleklasse som skal hjelpe til med servering.	Sept-okt.
3	Julaften for enslige	Nordreisa Frivilligsentral skal hjelpe til med gjennomføring av julaften for enslige, dette i samarbeid med lag/forening. Nordreisa Frivilligsentral skal hjelpe til med å koordinere denne dagen.	Nov-des.
4	Aktiv på dagtid	Nordreisa Frivilligsentral koordinerer denne aktiviteten. Aktiv på dagtid vil ha sosiale turer hver onsdag ukentlig. Dette er et tilbud til alle.	Hele året.
5	Dagtilbud demente	Nordreisa Frivilligsentral har ansvaret for transport til/fra for pasienter, dagtilbud for demente.(Guleng)	Hele året.
6	Møteplass Leonhard Isaksensveg	Nordreisa Frivilligsentral skal ha møteplass til forskjellige sosiale tiltak i huset i Loenhard Isaksensveg.	Hele året.
7	Servicekontor for alle	Nordreisa Frivilligsentral skal være et servicekontor for alle.Her kommer folk med forskjellige utfordringer. Det som er vanligst er: CV-flykninger, Helfo søknader og skriftlig oppsigelse av kontrakter.	Hele året.
8	Aktivitetsvenn	Nordreisa Frivilligsentral koordinerer aktivitetsvenn tjenester for Nordreisa kommune. Det vil si at vi registrerer frivillige, og knytter denne opp mot bruker. Den frivillige som er aktivitetsvenn har en kontrakt på tjeneste på 4 timer pr. måned.	Hele året.
9	Aktivitetsplikt for sosialmottagere	Nordreisa kommune innførte aktivitetsplikt for sosialmottagere mellom 18-30 år i 2017. Aktivitetsentralen og Nordreisa Frivilligsentral samarbeider daglig med dette arbeidet.	Hele året.
10	Teknisk vaktmester miniatyrskytebane	Nordreisa Frivilligsentral har det tekniske ansvaret for miniatyrskytebanen på idrettshallen. Vi har dataprogrammet som gjør at kommunen sparer masse penger årlig. I tillegg må man ha kunnskap på elektroniske skiver for å ha banen i gang hele året.	Hele året.
11	Koordinere frivillige tjenester	Nordreisa Frivilligsentral setter frivillige inn i tjenester når de melder seg.	Hele året.
12	Kriminalomsorgen	Nordreisa Frivilligsentral setter samfunnsdømte inn i tjenester i kommunen.	Hele året.
13	Pårørendeskole	Nordreisa Frivilligsentral skal koordinere denne tjenesten. Samarbeid med fagfolk/faggrupper i kommunen.	Tidsbegrenset.



Nordreisa kommune
Oppvekstavdelinga
Postboks 174
9151 STORSLETT

 NORDREISA KOMMUNE	
20 SEPT 2018	
SAKSNR.	
LØPENR.	
DOK.NR.	ARK.KODE

Vår ref.:
18/6229-3
Løpenr.:
55765/18

Saksbehandler:
Johnni Håndstad
Tlf. dir.innvalg:
77 78 82 27

Arkiv:
STUI
Deres ref.:

Dato:
31.08.2018

**SØKNADSNR. 125174 SAGA SKIHUS GARDEROBER - NORDREISA IL -
NORDREISA KOMMUNE - SLUTTUTBETALING SPILLEMIDLER 2018**

Vi viser til brev datert 28.08.18 fra Nordreisa kommune vedr. ovennevnte anlegg, samt til tidligere mottatt revidert godkjent sluttregnskap fra 28.09.17 og kommunal bekreftelse på at anlegget er bygd i henhold til godkjente planer.

Nordreisa IL fikk ved fordeling av spillemidler 2018 bevilget kr 1 250 000,- til garderobeanlegg ved Saga skianlegg i Nordreisa kommune. Det anmodes nå om en sluttutbetaling.

Nordreisa kommune har sendt en elektronisk faktura på **kr 1 250 000,-** som utbetales med det første. Kommunen står for videre utbetaling til Nordreisa IL etter gjeldende bestemmelser.

Med vennlig hilsen

Ellen Østgård
fylkeskultursjef

Vibeke Skinstad
avd. leder folkehelse, idrett og friluftsliv

Dette dokumentet er godkjent elektronisk og krever ikke signatur.

Kopi:
Nordreisa Idrettslag, Postboks 112, 9156 STORSLETT



Integrerings- og mangfoldsdirektoratet

Nordreisa kommune
v/flyktningkonsulenten

9156 Storslett



Kommune: 1942

Postadresse:
Pb 212 Sentrum
0031 Oslo

Besøksadresse:
Tollbugt. 20
Oslo

Internett:
www.imdi.no
epost:
post@imdi.no

Sentralbord:
24 16 88 00
Faks:
24 16 88 01

Org.nr.:
987 879 696

18-02304-3-vst

19.09.2018

3. TERMINUTBETALING AV INTEGRERINGSTILSKUDD ÅR 2-5 FOR 2018

Vi viser til de to tidligere terminutbetalingene i 2018 og utbetaler 3. termin for følgende antall personer:

13 personer bosatt i 2014 à kr	17 900,00	kr	232 700,00
25 personer bosatt i 2015 à kr	21 375,00	kr	534 375,00
31 personer bosatt i 2016 à kr	42 750,00	kr	1 325 250,00
20 personer bosatt i 2017 à kr	59 750,00	kr	1 195 000,00
89 personer bosatt gir TOTALT		kr	3 287 325,00

Til Deres konto 4740 05 03954 overføres:

kr 3 287 325,00

Vi viser til vedlagte liste med oversikt over personer vi utbetaler integreringstilskudd år 2-5 for. For personer som har flyttet til ny kommune i løpet av 2018 blir integreringstilskuddet for 2018 utbetalt til fraflyttingskommunen, dvs den kommunen der personen var bosatt 1.1.2018. Kommunene er selv ansvarlig for å foreta det økonomiske oppgjøret seg imellom. Se vårt rundskriv 01/2018 "Tilskuddsordning for integreringstilskudd, eldretilskudd og barnehagetilskudd 2018". Det kan forekomme at flytting i 2017 først blir registrert i 2018. Fraflyttingskommunen kan i slike tilfeller ha fått utbetalt flere terminer av tilskuddet for 2018 fordi flyttingen ikke var registrert per 1.1.2018. I de tilfellene det er klart at flyttingen skjedde før årsskiftet, skal fraflyttingskommunen overføre de terminene av integreringstilskuddet for 2018 som den har mottatt til tilflyttingskommunen. 4. og siste terminutbetaling i 2018 blir ultimo november.

Med hilsen
for Integrerings- og mangfoldsdirektoratet

Henrik Cafer Cenar (sign.)
økonomi- og tilskuddssjef
Økonomi- og drifstavdelingen

Veslemøy Standnes (sign.)
seniorrådgiver

Vedlegg

DSF-LISTE ÅR 2018

1942 Nordreisa

Land	Navn	Fødselsnr	DUF-nr	1. Bosettingskommune
Bosettingsår: 2014				
Somalia				
	I			Nordreisa
	I			Nordreisa
	S			Nordreisa
Syria				
	A			Nordreisa
	I			Nordreisa
	I			Nordreisa
	I			Nordreisa
	J			Nordreisa
	J			Nordreisa
	J			Nordreisa
	J			Nordreisa
	J			Nordreisa
	K			Nordreisa
Sum for bosettingsår 2014 er 13 personer				
Bosettingsår: 2015				
Eritrea				
	A			Nordreisa
	A			Nordreisa
	E			Nordreisa
	F			Nordreisa
	C			Nordreisa
	C			Nordreisa
	S			Nordreisa
	S			Nordreisa
	T			Nordreisa
	T			Nordreisa
	T			Nordreisa
	T			Nordreisa
	V			Nordreisa
Syria				
	A			Nordreisa
	A			Nordreisa
	A			Nordreisa
	A			Nordreisa
	A			Nordreisa
	I			Nordreisa
	I			Nordreisa
	I			Nordreisa
	I			Nordreisa
	S			Nordreisa
	S			Nordreisa
	S			Nordreisa

Sum for bosettingsår 2015 er 25 personer

Bosettingsår: 2016

Afghanistan

A	01	Nordreisa
A	1	Nordreisa
A	(	Nordreisa
A	(	Nordreisa
I	(	Nordreisa
I	(	Nordreisa
K	(	Nordreisa
K	1	Nordreisa
K	1	Nordreisa
N		Nordreisa

Somalia

I		Nordreisa
---	--	-----------

Syria

I		Nordreisa
I	1	Nordreisa
I	1	Nordreisa
I	1	Nordreisa
I	1	Nordreisa
		Nordreisa
		Nordreisa
		Nordreisa
		Nordreisa
		Nordreisa
		Nordreisa
		Nordreisa
		Nordreisa
	4	Nordreisa
	2	Nordreisa
	7	Nordreisa
	5	Nordreisa
	9	Nordreisa
	3	Nordreisa
	9	Nordreisa
	1	Nordreisa

Sum for bosettingsår 2016 er 31 personer

Bosetti

Afghani

I		Nordreisa
I		Nordreisa
C		Nordreisa
S		Nordreisa

Egypt

A		Nordreisa
E	1	Nordreisa
E	C	Nordreisa

Nordreis.

Side 2

Eritrea

Sudan

Syria

5 3 Nordreisa

1 1 Nordreisa

3 Nordreisa

2 Nordreisa

7 Nordreisa

7 Nordreisa

Nordreisa

Nordreisa

Nordreisa

7 Nordreisa

7 Nordreisa

7 Nordreisa

7 Nordreisa

Sum for bosettingsår 2017 er 20 personer



Til alle kommuner i Troms og Svalbard

Vår ref.:
18/5978-2
Løpenr.:
69013/18

Saksbehandler:
Jon-Halvdan Lenning
Tlf. dir.innvalg:
77788088

Arkiv:
099 SAKSARKIV
Deres ref.:

Dato:
28.09.2018

Årsrapport 2017/2018 for Mobbeombudet i Troms

Vedlagt finner dere årsrapport for Mobbeombudet i Troms for skoleåret 2017/2018. Ber om at dere i kommunen distribuerer denne til folkevalgte, skoler, barnehager, foreldreutvalg og andre aktuelle instanser.

Den sendes ut til alle kommunene i Troms og gir en oversikt over ombudets arbeid. Her finner dere mer informasjon om ombudets mandat og erfaringer fra arbeidet det første året. I rapporten er det satt opp noe statistikk som gjelder hele fylket. Informasjon på kommunenivå må kontaktperson for hver kommune etterspørre direkte fra Mobbeombudet.

Engasjementskartet på s. 6 viser hvilke type jobb ombudet har gjort inn mot de ulike kommunene i Troms. I tillegg finner dere på s. 8 tendenser som jeg har sett dette året og på s.9 ligger det anbefalinger til kommuner og skoler. Rapporten viser til slutt hvordan ombudsrollen vil utvikles videre i forhold til skole og barnehage.

Mobbeombudet ønsker at rapporten blir gjenstand for drøfting i råd og utvalg, ved barnehager og skoler. Jeg håper rapporten bidrar til kvalitetsarbeidet med barnehage-, skole- og oppvekstmiljø i din kommune, og ber om at dere tar kontakt om dere har innspill/kommentarer til rapporten eller Mobbeombudets arbeid.

Takker for godt samarbeid i 2017/2018 og ser frem til å fortsette dette.

Med vennlig hilsen

Jon-Halvdan Lenning
Mobbeombudet i Troms

Dette dokumentet er godkjent elektronisk og krever ikke signatur.

Vedlegg: Årsrapport 2017/2018 for Mobbeombudet i Troms

MOBBEOMBUDET I TROMS

ÅRSRAPPORT 2017/2018



JEG LIKER NÅR JEG ER SAMMEN MED VENNER OG GJØR MORSOMME TING. GUTT 7.KL

JEG SYNES MOBBING BURDE STOPPES. JENTE 6.KL

HJELPE VENNER OPP I STEDET FOR Å DYTTE DEM NED. JENTE 5.KL

JEG SYNES MAN SKAL VÆRE EKSTRA SNILL MOT DE SOM ER LEI SEG. JENTE 7.KL



TROMS fylkeskommune
ROMSSA fylkkasuohkan

Mobbeombud
Givssidanáittardeaddji



Du har rett til et
TRYGT og
GODT
 skolemiljø



KONTAKTINFORMASJON



JON HALVDAN LENNING

Mobbeombud

E-post: jon.halvdan.lenning@tromsfylke.no

Tlf.: 77 78 80 00 - Mobil: 926 23 014

INNHold

- 3 «KA KAN EN RANDOM FYR SOM DU HJELPE MÆ ME?»
- 4 MOBBEOMBUDETS MANDAT
- 6 TALL 2017/2018
- 8 TENDENSER
- 9 ANBEFALINGER
- 10 METODE – HVORDAN JOBBER MOBBEOMBUDET?
- 11 OMBUDSROLLEN I TROMS OG VEIEN VIDERE

«KA KAN EN RANDOM FYR SOM DU HJELPE MÆ ME?»

GUTT 12ÅR

Denne kommentaren fra en elev kan på mange måter oppsummere mobbeombudets fokus det første året i jobben. Når en elev har gitt opp og tenker at ingen kan hjelpe er uttalelsen lett å forstå. Ombudets jobb er da å trygge eleven på at han ikke står alene i møte med systemet og bidra til at forholdene han opplever i skolen gradvis blir bedre.

Målet med det første året har vært å gjøre mobbeombudet kjent for elever, foreldre og ansatte ved skolene i Troms. Rammene som er gitt fra Fylkestinget har vært ledesnor i arbeidet, og profilering, forebygging og håndtering av henvendelser har gått hånd i hånd.

Mobbeombudet jobber med utgangspunkt i Opplæringslovens kap. 9A som beskriver elevens rett til et trygt og godt skolemiljø. Mobbing som tema får stor oppmerksomhet, men det viser seg at det ofte er langt mellom det å gi problemet oppmerksomhet, og å faktisk klare å gjøre noe med det. Det er viktig å kombinere arbeidet med henvendelser fra enkeltpersoner med forebyggende arbeid på foreldremøter, og med elever og ansatte i skolen. Dette for å spre kunnskap, kompetanse og holdninger til ei bedre håndtering av mobbing ved skolene i Troms.

Møtet med et barn eller en ungdom som opplever å være venneløs og utestengt fra fellesskapet gir kraft til

Målet med det første året har vært å gjøre mobbeombudet kjent for elever, foreldre og ansatte ved skolene i Troms.

Mobbeombudets fokus på klare forventninger og tydelige råd til de som har ansvaret for å bedre situasjonen for akkurat

dette barnet/ungdommen.

I denne årsmeldingen holdes fokuset på å synliggjøre hvordan Mobbeombudet jobber for å fylle de forventningene som ligger i prosjektmandatet fra Fylkestinget. Rapporten viser funn og statistikk fra skoleåret 2017/2018. I tillegg gir ombudet en del råd og anbefalinger for det videre arbeidet og peker mot veien videre for ombudsordningen i Troms i tråd med Fylkestingets vedtak – sak 22/18.

Mobbeombud Jon Halvdan Lenning



MOBBEOMBUDETS MANDAT

1. Mobbeombudet skal være en uavhengig ressurs i forhold til politisk og administrativ ledelse.
 2. Mobbeombudet skal omfatte alle trinn i grunnopplæringen.
 3. Mobbeombudet med mandat og funksjoner skal gjøres kjent for elever, lærlinger og lære kandidater i Troms.
 4. Mobbeombudet skal være en pådriver slik at elever, lærlinger og lære kandidater får en korrekt og forsvarlig saksbehandling, og at deres rettigheter blir ivaretatt i henhold til gjeldende lovverk jf. Opp-læringslovens § 9a.
 5. Mobbeombudet skal være tilgjengelig for elever, lærlinger, lære kandidater og foresatte:
 - a. når de ønsker generell veiledning
 - b. når de har behov for konkret rådgiving i enkeltsaker
 - c. når de har behov for at noen kan være et talerør i deres møte med skole- og lærebedrifter
 - d. mobbeombudet er også et talerør i offentligheten i viktige og prinsipielle spørsmål vedrørende det psykososiale arbeidsmiljøet
 6. Mobbeombudet skal søke å etablere et bredt samarbeid med kommunene i Troms og foreslå en modell for samarbeid og finansiering av Mobbeombudet. Erfaringene fra prosjektet skal løpende evalueres og danne grunnlag for forebyggende arbeid.
 7. Mobbeombudet rapporterer årlig til fylkestinget. I dette ligger også en omfattende rapport ved prosjektets slutt.
 8. Prosjektet skal gå over tre år for å sikre god effekt og tilstrekkelig evaluering. Det skal foretas en midtveisevaluering. Prosjektet skal være mest mulig uavhengig av politisk og administrativ ledelse. Årlig rapport skal gå direkte fra prosjektleder via fylkesordfører til fylkestinget. For å sikre uavhengighet knyttes prosjektet administrativt opp til fylkesordfører. Prosjektet har ingen styringsgruppe.
- Under oppstart av prosjektet ble både politikere i Fylkestinget og i Ungdommens fylkesting spurt om hva de anså som viktig for Mobbeombudet å ta hensyn til i sitt daglige virke. Politikerne tilbakemelding ble systematisert i ordskyene som dere ser på denne siden. Mens politikerne i Fylkestinget hadde ordet løsningso-orientert som hovedfokus hadde ungdomspolitikere hovedfokus på ombudets tilgjengelighet

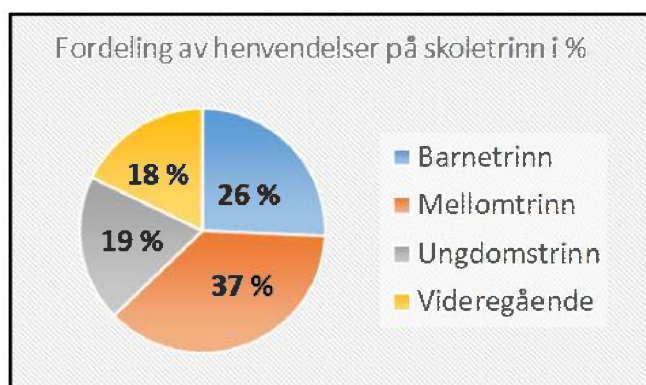
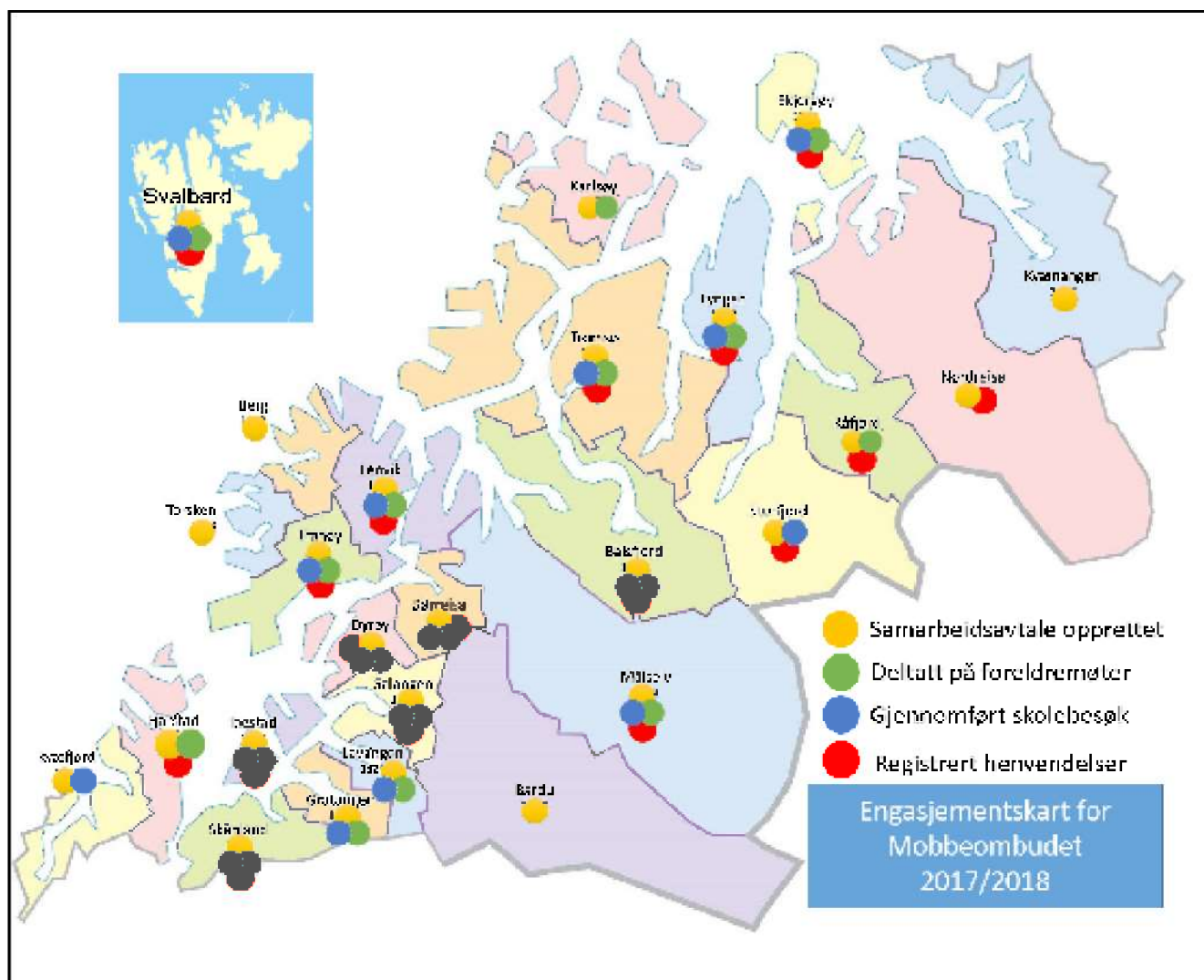
Under oppstart av prosjektet ble både politikere i Fylkestinget og i Ungdommens fylkesting spurt om hva de anså som viktig for Mobbeombudet å ta hensyn til i sitt daglige virke. Politiker-nes tilbakemelding ble sys-tematisert i ordskyene som dere ser på denne siden. Mens politikerne i Fylkestin-get hadde ordet løsningso-rienteret som hovedfokus hadde ungdomspolitikerne hovedfokus på ombudets tilgjengelighet.



Slik vil Fylkestinget at ombudene skal være.

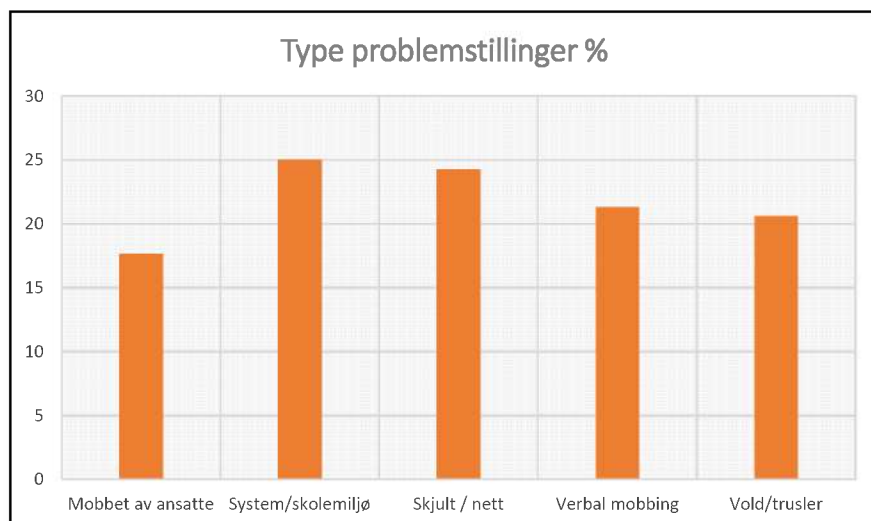
TALL 2017/2018

I denne delen presenteres noen tall fra arbeidet til Mobbeombudet skoleåret 2017/2018. Det er valgt ut tre områder for å få frem arbeidet som er gjort. Det er et kart som viser omfang av mobbeombudets engasjement i ulike deler av fylket. En illustrasjon viser aldersfordelingen på henvendelsene som er kommet inn. I sektordiagrammet «Type mobbing» får vi innblikk i hva slags type mobbing/problematikk henvendelsene gjelder.



Figuren viser at flest henvendelser kommer i forhold til elever på mellomtrinnet, mens færrest henvendelser kommer fra elever i videregående opplæring.

Langt de fleste henvendelsene kommer fra foreldre til barn og ungdom - ca. 70%. De resterende kommer fra elevene selv og fra skoler som ønsker å drøfte saker anonymt. Tallmaterialet som ligger til grunn er 148 henvendelser.



knyttet til grupper, klasser, skoler som helhet j.fr. kap.9a-2)

- ☐ *Skjult mobbing/nettmobbing er slått sammen til en kategori da disse utgjør mange av de samme utfordringene for de elevene som er berørt av dette.*
- ☐ *Verbal mobbing gjelder elever som utsettes for stygge kommentarer, skjellsord, håning etc.*
- ☐ *Vold og trusler om vold gjelder elever som utsettes for slag, spark, dytting etc. og trusler om dette.*

Tallmaterialet som ligger til grunn er 148 henvendelser.

TYPE PROBLEMSTILLINGER:

- ☐ *Figuren viser ei kategorisering av de ulike henvendelsene. Kategoriene er som følger:*
- ☐ *Mobbet av ansatte (elever som føler seg krenket av voksne j.fr. kap 9a-5). I dette tallet gjelder 2/3 av sakene forhold i videregående opplæring, mens de resterende er i grunnskole.*
- ☐ *System/skolemiljø (henvendelser som gjelder utfordringer*



TENDENSER

TENDENS 1:

MOBBEOMBUDET ER BLITT TATT GODT IMOT AV ELEVER OG FORELDRE

Mobbeombudet har opplevd gode tilbakemeldinger fra elever og foreldre som har vært i kontakt. Det gis tilbakemelding på at det er godt og trygt å ha en uavhengig, nøytral ressursperson som gir råd, men som også kan bidra med konkrete råd og tips i arbeidet for å bedre hverdagen til den det gjelder.

TENDENS 2:

MOBBEOMBUDET ER BLITT TATT GODT IMOT PÅ SKOLENE

Mobbeombudet har opplevd å blitt tatt godt imot på skolene i Troms. De fleste skolene gir klart uttrykk for at de ønsker samarbeid og støtte til å gjøre en enda bedre jobb.

TENDENS 3:

VARIERENDE KVALITET PÅ SKOLENS HÅNDTERING AV MOBBESAKER

Erfaringen fra sakene dette året viser at det er svært varierende kvalitet i skolens håndtering av meldte mobbesaker. På vegne av elevene i Troms krever mobbeombudet at skolene umiddelbart øker sine kunnskaper og ferdigheter i arbeidet med avdekking, håndtering og oppfølging av slike saker. Skolene bør stille følgende spørsmål til sin egen praksis:

- ☐ Vet vi hva mobbing er?
- ☐ Vet vi hvordan vi skal avdekke mobbing og gjør vi det?
- ☐ Vet vi hvordan vi skal stoppe mobbing og gjør vi det?
- ☐ Vet vi hvordan vi skal følge opp både de som er blitt mobbet og de som mobber, og gjør vi det?

Når saker er håndtert må skolen i evalueringen stille to spørsmål både til de involverte og seg selv før de kan si seg fornøyd med håndteringen:

- ☐ Er situasjonen for de involverte elevene blitt tilfredsstillende?
- ☐ Er de involverte og skolen trygge på at bedringen er varig?

TENDENS 4:

VARIERENDE KVALITET BÅDE PÅ TILTAKENE SOM IVERKSETTES OG PÅ OPPFØLGING AV TILTAKENE

Erfaringene fra sakene som har vært meldt inn til mobbeombudet viser at tiltakene skolene setter inn ofte er for generelle og utydelige. Både elev og foreldre blir da usikre og tvilende til at tiltakene vil fungere. I tillegg ser ombudet at det ofte er for stort sprik mellom hvordan tiltaket er beskrevet på papiret og hvordan det gjennomføres i praksis.



Amalie, 7. kl.

ANBEFALINGER

ANBEFALING 1

Sett arbeidet med skolemiljø, klasseledelse og sosial kompetanse øverst på lista over innsatsområder.

Den enkelte skoleeier/skoleleder bør i enda større grad sikre at alle som jobber i skolen har kunnskap om forebygging og håndtering av mobbeproblematikk. Ombudet er også helt tydelig på at det i større grad må fokuseres på handlingskompetanse slik at elevene opplever de voksne som kompetente på dette feltet. Lag felles rutiner og standarder for de voksnes arbeid på de ulike arenaene i skolen som f.eks. skolegården, garderobe / gang og klasserom. NB! Så må skoleledelsen følge opp at rutiner og standarder følges i praksis i de voksnes møte med elevene.

ANBEFALING 2

Skoleeiere anbefales å etablere Innsats-/beredskapsteam!

Ombudet ser at skolene ofte ikke har nødvendig kunnskap og kompetanse for å håndtere utfordrende skolemiljøsaker. Det vil da være en god støtte å ha ressurspersoner i nærområdet som gjennom kartlegging, veiledning, modellering etc. kan hjelpe skolen til å håndtere utfordringer på en god og profesjonell måte. Organisering av slike team må vurderes ut fra lokale forutsetninger. I mindre kommuner kan man f.eks prøve å få til samarbeid på tvers av kommunegrensene.

ANBEFALING 3

Involver elevene i arbeidet med å skape et godt og trygt skolemiljø.

Elevmedvirkning er viktig for at elevene skal føle eierskap og mening med det systemet de møter i skolen. Drift av inkluderende aktiviteter, utforming av regler og evaluering av ulike tiltak bør i større grad involvere elevene.

ANBEFALING 4

Samarbeid skole/hjem. I de fleste henvendelsene ombudet mottar er det brudd på tilliten mellom skole og hjem.

Ombudet anbefaler at skolene legger enda større vekt på å skape god dialog med hjemmene.

Enkle tips her er å ha klare rutiner for møteledelse, referatskriving, skolemiljø som tema på alle foreldremøter, legge opp til foreldremøter preget av dialog og løsningsorientering. I ombudets møte med foreldre rundt i Troms fylke sier samtlige at deres barns trygghet og trivsel kommer foran alt annet. Dette må også prege skolens fokus på skole/hjemsamarbeidet.



HVORDAN JOBBER MOBBEOMBUDET?

«Hei! Vi har en gutt som mobbes og plages på skolen. Vi har tatt dette opp gjentatte ganger med skolen uten at det har hjulpet. Nå er det gått over til mer fysisk vold og vi klarer ikke mer. (Sitat: far)»

Ved en slik henvendelse er det Mobbeombudets jobb å lytte og vise støtte og forståelse for den vanskelige situasjonen barnet og foreldrene er i. Når ombudet har fått innblikk i situasjonen gjøres følgende:

- ☐ Orientering om regelverket knyttet til §9A og retten til et trygt skolemiljø, og skolens aktivitetsplikt. Herunder også retten til å klage saken til Fylkesmannen hvis skolen ikke har gjort det den skal.
- ☐ Ombudet sjekker ut med
- far for å finne ut hva skolen har gjort.
- ☐ Er det laget aktivitetsplan med tiltak?
- ☐ Er tiltakene evaluert?
- ☐ Hvilken form for samarbeid er etablert med skolen?
- ☐ Hvis skolen ikke har laget aktivitetsplan rådes foreldrene til å ta kontakt med Fylkesmannen i slike saker. Fylkesmannen har myndighet til å pålegge skolen tiltak.
- ☐ Ombudet kan så bidra inn mot skolen for å hjelpe eleven og foreldrene i dialogen med skolen.
- ☐ Om mulig og ønskelig kan også ombudet ha samtale med eleven, men ombudet skal først og fremst styrke prosessen og tiltakene som skal bedre elevens situasjon.
- ☐ Ombudet kan være bidrags-

yter til at bedre tiltak utarbeides og at sakens alvor belyses på en bedre måte.

- ☐ Ofte handler ombudsrollen om å få en brutt tillit/dialog/kommunikasjon mellom skole og hjem tilbake i et konstruktivt spor.
- ☐ Ofte trenger skolen hjelp til å sortere utfordringer og tiltak slik at barnet plasseres tilbake i sentrum.

I dialogen med skolen bringer slike saker ofte med seg et større samarbeid mellom skole og mobbeombud gjennom tilbud om temakvelder for foreldre, besøk i elevgrupper og kompetanseheving i personalgrupper.

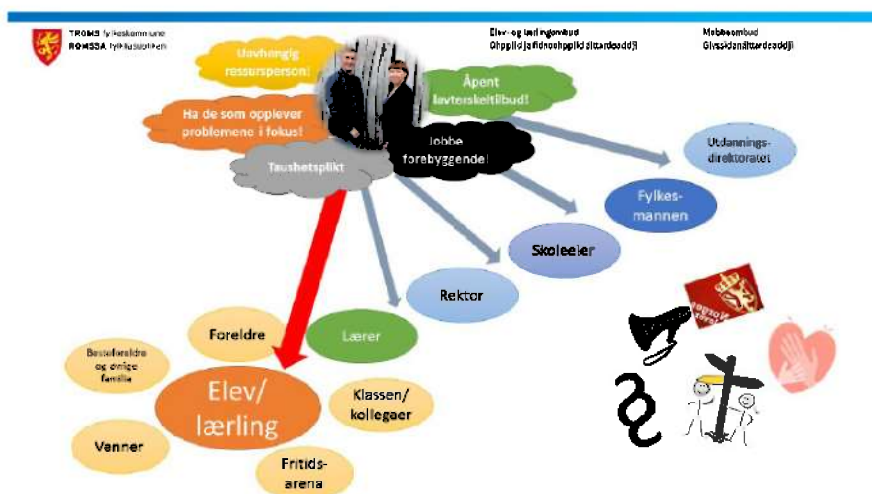
Arbeid med elever handler om å sikre at elevene har kjennskap til Opplæringslovens kap. 9A og retten til et trygt og godt skolemiljø.

Elevene skal også få forståelse for mobbeombudets rolle/funksjon og hvordan han kan hjelpe til når noe ikke er greit. De skal også få innsikt i hva de kan forvente av de voksne som jobber i skolen.

Målet er også å skape større forståelse for at de som elever også har ansvar når medelever ikke har det greit og opplever mobbing.

Arbeid med foreldre går ut på å sikre at foreldrene har kjennskap til Opplæringslovens kap. 9A, hva elevene har krav på og hva de kan/skal gjøre hvis de opplever at noe ikke er greit.

Målet med arbeidet er også å skape refleksjon



rundt foreldrerollen og deres ansvar i forhold til å bidra til et godt skolemiljø og forebygging av mobbing. Etter slike møter og informasjon skal foreldrene kjenne til mobbeombudets rolle/funksjon.

Arbeid med ansatte og ledere i skolene skal bidra til økt kunnskap og handlings-

kompetanse når det gjelder forebygging, avdekking og håndtering av mobbing. Skape refleksjon rundt begrepet nulltoleranse og den ansattes rolle i møtet med elever som ikke har det greit på skolen. Skape kunnskap om og forståelse for mobbeombudets rolle/funksjon.

Arbeid med ansatte og ledere i skolene skal bidra til økt kunnskap og handlingskompetanse når det gjelder forebygging, avdekking og håndtering av mobbing.

OMBUDSROLLEN OG VEIEN VIDERE

Elev- og lærlingombudet og Mobbeombudet har taushetsplikt og er opptatt av informert samtykke for å gå videre med en henvendelse. Ombudene ønsker å være tilgjengelig, og å besøke steder uten at det nødvendigvis trenger å handle om enkeltsaker. Dette henger sammen med prinsippet om bærekraftige relasjoner og muligheter for å bli bedre kjent med elever og lærlingers hverdager. Ombudene setter pris på å inviteres i ulike fora

fra skoler, bedrifter og opplæringskontor.

Som Elev- og lærlingombud og Mobbeombud i Troms ønsker vi å være konkrete bidragsytere i arbeidet for den enkelte elev/lærling. Vi holder et sterkt fokus på å ha høy kompetanse og kjennskap til lover og regelverk slik at vi kan fylle våre roller som uavhengige ressursperson på en best mulig måte.

Gjennom Tromsmodellen har vi laget en struktur som gir ombudsrollen større tyngde

og bedre bærekraft i møte med de ulike utfordringene som oppstår. Når ombudenes nedslagsfelt utvides til også å gjelde barnehagene fra høsten 2018 dekker vi hele oppvekstområdet for barn og ungdom i Troms fylke.

Modellen viser fordelingen av hovedansvar og støtteansvar for de ulike utdannings-nivåene i tillegg til hvilket lov-/regelverk som er utgangspunkt.

Tromsmodellen 2018 - 2020

Elev- og lærlingombudet og mobbeombudet skal gjennom tett samarbeid bidra til å sikre barn og ungdom i Troms et trygt og utviklende barnehage og opplæringsmiljø.

Barnehage	Barneskole	Ungdomsskole	Videregående opplæring i skole	Videregående opplæring i bedrift
Løverk: Barnehageloven Rammeplanen	Løverk: Kap. 9A i Opplæringsloven	Løverk: Kap. 9A i Opplæringsloven	Løverk: Opplæringsloven inkl. Kap.9A	Løverk: Opplæringslov Arbeidsmiljølov
Ansvar: MO Støtte: ELMO	Ansvar: MO Støtte: ELMO	Ansvar: MO Støtte: ELMO	Ansvar: ELMO Støtte: MO	Ansvar: ELMO Støtte: MO
ELMO = Elev- og lærlingombudet MO=Mobbeombudet				



TIL BARN OG UNGDOM I TROMS

Vi vil at du skal ha det bra

Vi ønsker å hjelpe deg

Vi skal være lett å få tak i

Vi vil ta deg på alvor

Vi har tid til å høre på deg

Vi kan reglene og er her for deg



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
26/18	Nordreisa oppvekst- og kulturutvalg	16.10.2018
	Nordreisa kommunestyre	

Opprettelse av interkommunalt barnevernsamarbeid i Nord Troms

Henvising til lovverk:

- Barnevernloven § 1-1 lovens formål
- Barnevernloven § 2-1 Kommunens ansvar
- Barnekonvensjonen
- Forvaltningsloven

Vedlegg

- 1 Prosjektrapport interkommunalt barnevernsamarbeid
- 2 Sluttrapport - Organisering barnevernsvakt N-T - N&R 03.08.2018
- 3 Samarbeidsavtale barnevern
- 4 Tilskudd prosjektstilling barnevern samarbeidsprosjekt
- 5 Tildeling av midler 2017 - Interkommunal akuttberedskap
- 6 Håndbok om akuttberedskap
- 7 Høring Nordreisa
- 8 Svar på høring fra Skjervøy- samarbeid barnevern
- 9 Høring fra Fagforbundet nettverk Nord Troms
- 10 Presentasjon av Vesterålen barnevern i Nordreisa kommunestyre 19.09.18

Rådmannens innstilling

Alternativ 1:

1. Nordreisa kommune etablerer interkommunalt samarbeid om felles barneverntjeneste med Kvænangen, Nordreisa, Skjervøy, Lyngen og Gåivuotna Kåfjord Kaivuono.
2. Samarbeidet etableres som et administrativt vertskommunesamarbeid i medhold av kommunelovens § 28 1-b. Vertskommunen blir den kommunen hvor barnevernlederen for samarbeidet er ansatt.
3. Kommunestyret godkjenner vedlagte samarbeidsavtale.
4. Anbefalingene i sluttrapport «Interkommunalt barnevernsamarbeid 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 videredelegering 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)

Saksopplysninger

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 oppvekstsvilkår.

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 Barneoven §§ 43, 48 og 55.

Barnevernloven § 1-4 krever at tiltak og tjenester etter loven skal være forsvarlige.

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.

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 tilsammen 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. Blå 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 blå 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. Blå 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.

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 tilnærminingsmåter 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.

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, medfører 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.

Det er utredet 2 alternativer til forslag:

Alternativ 1:

XXX kommune etablerer interkommunalt samarbeid om felles barneverntjeneste med Kvæangen, Nordreisa, Skjervøy, Lyngen og Gåivuotna Kåfjord Kaivuono.

Samarbeidet etableres som et administrativt vertskommunesamarbeid i medhold av kommunelovens § 28 1-b.

Anbefalingene i sluttrapport «Interkommunalt barnevernsamarbeid i Nord Troms» legges til grunn.

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.

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. Anbefalingene i sluttrapport fra Noodt & Reiding legges til grunn for samarbeidet.

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.

Alternativ 2:

Kommunene inngår kun et samarbeid om formalisert akuttberedskap. Med bakgrunn i gitt frist, 1.1.2019, iverksetter kommunene et slikt samarbeid 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. Anbefalingene i sluttrapport fra Noodt & Reiding legges til grunn for samarbeidet.

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.

Nordreisa og Kvæangen samarbeider allerede om en felles barneverntjeneste. Å splitte dette opp i et ytterligere samarbeid om bare akuttberedskap er ikke ønskelig. Rådmannen anbefaler derfor alternativ 1 hvor man utvider barnevernsamarbeidet med Kåfjord, Lyngen og Skjervøy og hvor akuttberedskapen er inkludert i samarbeidet.

INTERKOMMUNALT BARNEVERNSSAMARBEID

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 barnevernslederne 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. Barnevernslederne 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.

Barnevernslederne 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 Kvæningen 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, Gustavsén & 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.

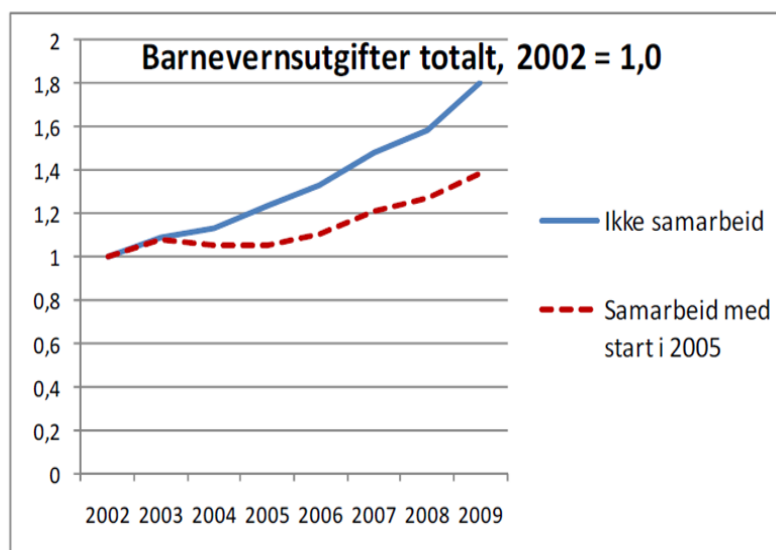
Spørreskjemaene ble gjennomlest og redigert av studieleder for institutt for barnevern og sosialt arbeid Grethe Borgerød og universitetslektor Rita Øymo Solbakk ved barnevernutdanningen på Norges Arktiske Universitet UIT, campus Harstad før de ble sendt ut.

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, Gustavsen & 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, Gustavsen & 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 «akuttplasseres», 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
Kvæangen/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/Kvæangen 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

○ 2016

2016:

677.096

140.800

78.888

- Tallmaterialet som er presentert ovenfor er tall for Nordreisa kommune. I forhold til tallmaterialet fra Kvæangen kommune skriver barnevernleder følgende:
«Det har vært litt utfordrende å klarlegge konsulentbruk hos barnevernet i Kvæangen fordi dette er bakt inn i utlegg fra Nordreisa og i et samlet refusjonskrav fra Nordreisa til Kvæangen 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 omtenkt 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 ivare tatt 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 tilnærmingmåter 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 2014/18 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 Kvænangen 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 suksessfaktor 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 barnevernsamarbeid 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 vertskommunemodellen 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, barnevern lederne har etter dagens organisering.

Det er en fordel at fremtidig leder av det interkommunale barnevernet deltar i planleggingen og tilretteleggingen av samarbeidet før oppstart. Medvirkning 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 sykelighet 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 sykehusinnleggelser 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 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. Ut fra 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 sidestilt 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.

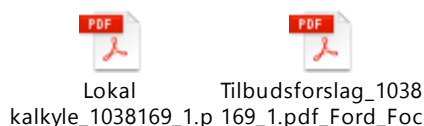
6.3 Tjenestebiler

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 tjenesteyternes 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.



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 engangsbeløp 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 Kvænangen), 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,-

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

(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, Gustavsen & Lindeløv, 2015). Overnevnte har også vært en bekymring som fremkommer i vår gjennomførte spørreundersøkelse.

Andrews, Gustavsen & 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 Kvæangen 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 barnevernsløve 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 Kvæangen/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 baksiden 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 (Kåffjord), Mette Ø. Bless (Skjervøy), Lisa Løkkemo (Nordreisa, Kvænangen), 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 gjennomførbare.

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 Kommunalloven (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 saksbehandlerne. 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 greitt og mest effektivt håndtere dette selv, og der egen styringsrett av tjenesten er ivarettatt.

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. Gruppen skal ha det overordnede ansvaret for å etablere og styrke et fagmiljø innenfor ulike retninger, og jobbe faglig utadrettet 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. Gruppen 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) omfordeles 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 ivarettatt 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 prosentvis 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 utførselen 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.bufdir.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-oppvækst/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 barnevernensbarn. (2015, 26. april). Politisk plattform. Hentet fra http://www.barnevernensbarna.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). Kontekstuellet barnevern. Hentet fra <https://uit.no/Content/233091/Hefte%20,%20Kontekstuellet%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>

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 kritesituasjoner 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 Kvæangen. Barnevernsvakta skal håndtere akuttsaker i barnevernet utenom ordinær kontortid.

Prosjektgruppa har jobbet fram en omforent løsningsskisse for samarbeidet. Barnevern lederne 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 akuttsaker 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, Kvængen/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/Kvænangen: 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	• 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	• 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	• 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	• 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 et hviler på barnevernleder i kommunen, som kontaktes på telefon ved akutte hendelser. Barnevern lederne føler at de må være tilgjengelig 24/7 i tilfelle noe skulle oppstå. Kontakt og eventuelt utrykning avlønnes i henhold til ordinær overtidsgodtgjørelse. Barnevern lederne 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 barneverns lederne 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 overtidbetaling 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/Kvæangen 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. Barnevernlederne 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/Kvænangen, 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 telefonvaktssystem
- 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
- Deltagende 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.

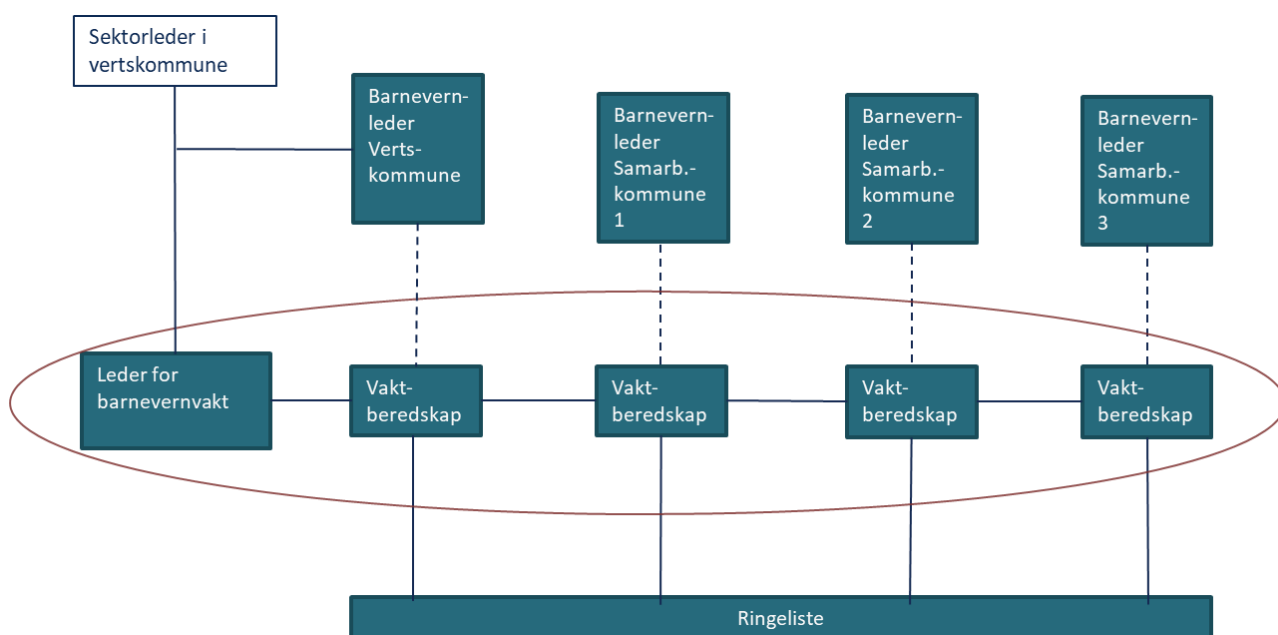
- Alternativ A: Leder for barnevernvakta er likestilt med barnevernsleder i vertskommunen
- Alternativ B: Leder for barnevernvakta er underlagt barnevernsleder i vertskommunen

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 barnevernsvaktas 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 barnevernvakt rapporterer til barnevernsleder. Det er ikke ønskelig sett fra barnevernledernes side.
- Barnevernsleder har personalansvar for barnevernsvakt - ikke ønskelig
- Leder for barnevernvakt 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:

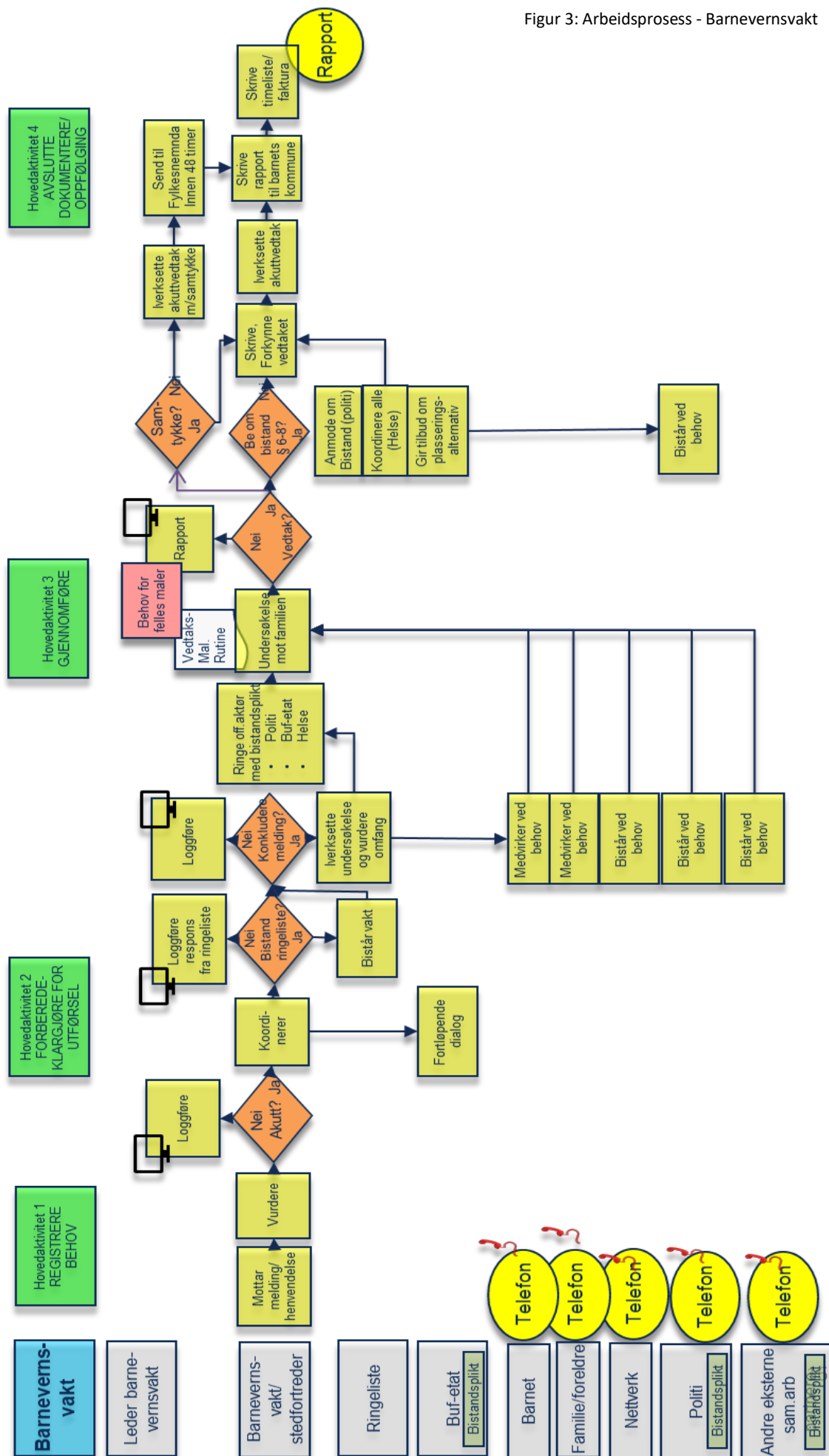
Kategori	Lønnsmodell
1. Leder for barnevernsvakt	• Fast lønn i henhold til avtale
2. Barnevernsvakt	• Fast tillegg pr mnd. – beregnet ut fra ordinær lønn • Samme ordning/nivå som Nord-Troms brannvesen • Utbetaling forutsetter at vaktarbeid er gjennomført – ved sykdom el.l. faller vakttillegget bort • Overtidsbetaling ved utrykning/hendelser/henvendelser ihht. avtale • En fridag etter vaktuke
3. Ringeliste	• 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. Døgnskuttberedskap
- 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 beredskapssetater

I forhold til punkt 1 har prosessleder hatt samtaler med Fylkesmannen v/ Merete Jensen som bekrefter at det fortsatt er uklarheter i forhold til premissene 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. Utlyse 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 barnevernvakt
9. Etablere felles vakttelefonnummer og ruting av telefoner
10. Sikre døgntilgjengelig, 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. laptopper 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: **fill inn navn på kommunene som inngår**, sammen kalt Deltakerkommunene.

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

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

Denne samarbeidsavtalen bygger på vedtak i **fill 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) **Fill inn navn på kommunene** organiseres i en interkommunal barneverntjeneste kalt **fill 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 **fill 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 tilsettingsforhold 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, i forbindelse 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 **full 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.



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 prosjekttid 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:

<i>Storffjord kommune v/ rådmann</i>	<i>Hatteng</i>	<i>9046</i>	<i>OTEREN</i>
<i>Lyngen kommune v/ rådmann</i>		<i>9060</i>	<i>LYNGSEIDET</i>
<i>Gáivuona suokhan/ Kåffjord kommune</i>	<i>v/ barneverntjenesten</i>	<i>9148</i>	<i>OLDERDALEN</i>

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.



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

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 utførselen 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 delegerer 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 akutsituasjoner 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 vakten. 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 vakten 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 barneverntjenesten. 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	• 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 nødetater, samt krisesenter	• Ressurskrevende ordning • Passer best for større kommuner eller interkommunale samarbeid.
Hjemmevakt	• Alltid en bemannet akuttberedskap • Ved bruk av ansatte som jobber i barnevernstjenesten til daglig sikres erfaring og kunnskap om barnevernstjenestenes oppgaver og mandat	• 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	• Det er alltid en bemannet akuttberedskap • Ved en kombinasjon av aktiv vakt og hjemmevakt vil kommunen være mer tilgjengelig enn ved en rendyrket hjemmevaktordning	• 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 vaktteneste 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 faginstitusjoner/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 vakttenester 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 saksbehandlingssystem, 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 akuttsituasjon. 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 kontakthinformatjon 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 ekstrapraktene 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 akuttberedskapen 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. Disse vurderingene 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:

Lisa Marie Løkkemo

Arkivkode:

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 besluttet 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 døgntilgjengelig 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

9161 Burfjord

Postboks 174, 9156 Storslett

Telefon:

77 77 88 18

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



FAGFORBUNDET

Nettverk Nord Troms

Fagforbundet Lyngen, Skjervøy, Nordreisa, Kåfjord, Kvæangen



Høringsinnspill til sluttrapport Organisering – Barnevernsvakt

Kommentar til kap. 4: prosjektorganisering – gjennomføring

Fagforbundet reagerer på at tillitsvalgte og verneombud ikke er tatt med i denne prosjektgruppa. Viser til Hovedavtalens del B § 1 – formål, samarbeid og medbestemmelse, samt Arbeidsmiljøloven kap.6 – verneombud og kap.8 – informasjon og drøfting.

Kommentar til kap. 7: ressursbehov

Pkt. 7.1.2 Vaktberedskap

«barnevernleder i aktuell kommune bestemmer når den ansatte kan ta ut fridag»

Fagforbundet:

fast fridag bør bestrebes. Fridagen kan ikke bestemmes av barnevernleder alene. Arbeidstidens inndeling har stor betydning for de ansattes arbeidssituasjon, familieliv og sosiale liv og må derfor være forutsigbar. I Arbeidsmiljøloven § 10-3 fremgår det at arbeidsplanen skal være ferdig drøftet med tillitsvalgte minst 14 dager før den blir iverksatt.

Pkt. 7.1.3 Ansatte på ringeliste

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

Fagforbundet: det må presiseres at den ansatte heller ikke er forpliktet til å være tilgjengelig.

Pkt. 7.5 IKT

«IT- drift må være tilgjengelig utover normal arbeidstid, spesielt siden Familia har ustabil drift i flere kommuner».

Fagforbundet : betyr dette at også IKT –samarbeidet må ha egen vaktordning?

Kommentar til kap. 10: Lønnsmodell

«utbetaling forutsetter at vaktarbeid er gjennomført – ved sykdom el.l faller vakttillegget bort.»

Fagforbundet: Retten til sykepenger er fastsatt i lov. Arbeidsgiver kan ikke innskrenke arbeidstakernes rettigheter etter loven.

«Overtidsbetaling ved utrykning/hendelser/henvendelser ihht. avtale.»

Fagforbundet: det må presiseres hvilken avtale det henvises til.

Fagforbundets nettverk for Nord Troms minner om Hovedavtalens bestemmelser når det gjelder tillitsvalgtes medvirkning og går ut fra at våre arbeidsgivere vil forholde seg til dette i det videre arbeidet.

Viser til HA del B, § 1.4.3 kommunal samhandling/interkommunalt samarbeid:

«dersom oppgaver vurderes utført gjennom kommunal samhandling og/eller interkommunalt samarbeid, skal de berørte parter tidligst mulig oppta drøftinger om tillitsvalgtordningen og hvordan de ansattes medbestemmelse skal ivaretas, jf. HA del B § 3-3 a) og b).»

Storslett 22.8.18



Nettverkskoordinator

Fagforbundet Nettverk Nord Troms



Vesterålen barnevern
Temamøte vedr. barnevern
Nordreisa kommunestyre 19.09.18

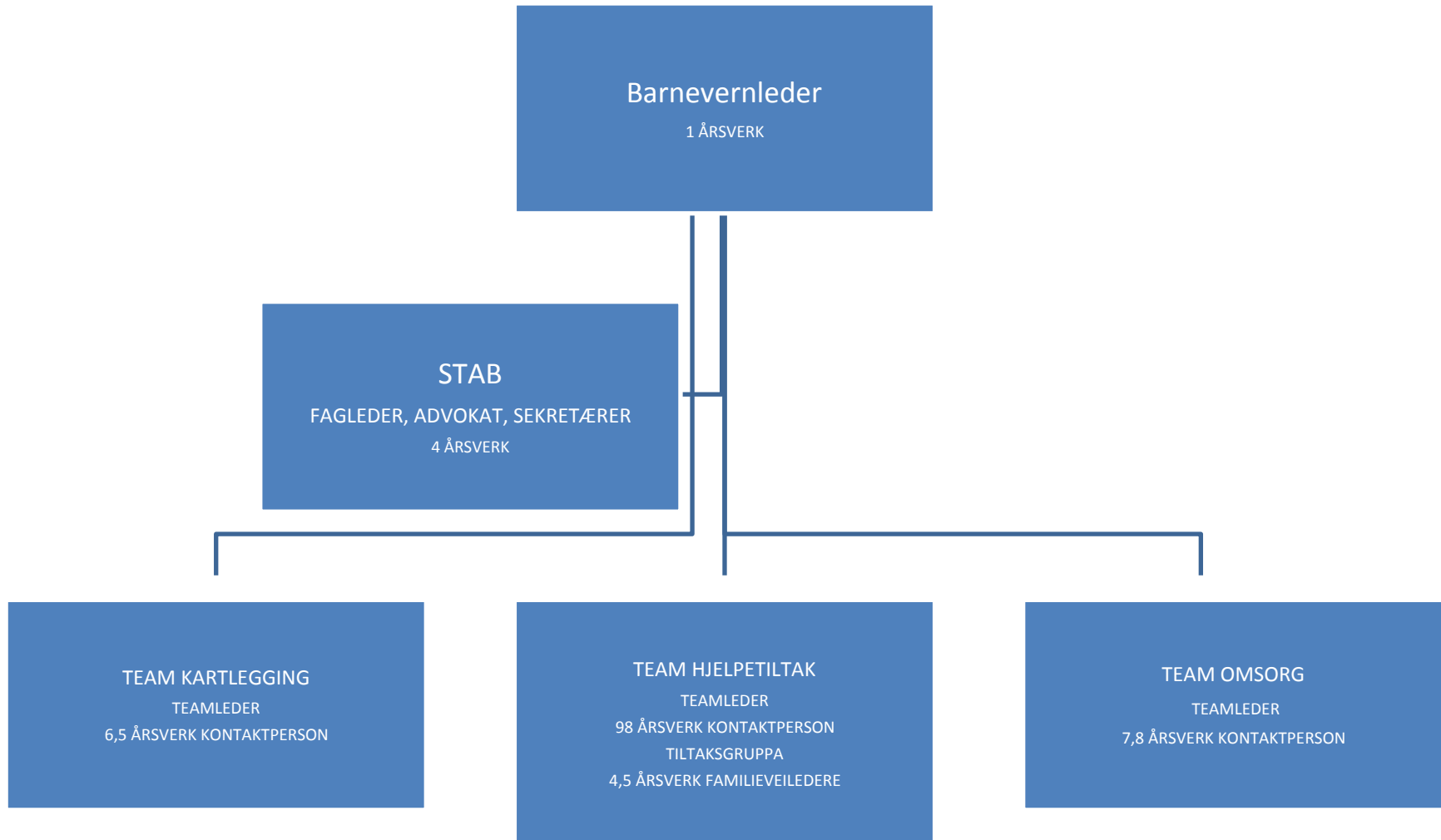
Om Vesterålen barnevern

- 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 - kostnadskreven
 - 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
27/18	Nordreisa oppvekst- og kulturutvalg	16.10.2018
	Nordreisa kommunestyre	

Revidering av vedtekter for skolefritidsordningen i Nordreisa kommune.

Henvising til lovverk:

Opplæringsloven
Forvaltningsloven
Vedtekter for skolefritidsordningen i Nordreisa kommune
SFS 2201 - Barnehager, skolefritidsordninger, skole og familiebarnehager

Vedlegg

- 1 Gjeldende vedtekter for skolefritidsordningen i Nordreisa kommune.
- 2 Forslag til revidering av vedtekter for skolefritidsordningen i Nordreisa kommune.

Rådmannens innstilling

Forslag til nye vedtekter for de kommunale skolefritidsordningene i Nordreisa kommune vedtas.

Saksopplysninger

Skolefritidsordningen skal ha vedtekter som fastsettes lokalt av kommunen. Vedtektene skal som et minimum inneholde eierforhold, opptaksmyndighet, opptakskriterier, opptaksperiode, oppsigelse av plassen, foreldrebetaling, leke- og oppholdsareal, daglig oppholdstid, åpningstider og bemanning og ledelse.

Gjeldende vedtekter for de kommunale skolefritidsordninger i Nordreisa kommune ble sist revidert i 2009. Det er behov for å gjøre justeringer i vedtektene.

Endringene gjelder punkt 3: Ledelse, bemanning, leke- og oppholdsareal. Ny tekst foreslås lagt til opprinnelig tekst i dette punktet:

Det settes et tak på 59 barn ved den enkelte skole som tilbyr skolefritidsordning.

Punkt 3 vil da se slik ut:

3. Ledelse, bemanning, leke- og oppholdsareal

Rektor ved skolen er den administrative og pedagogiske leder av skolefritidsordningen. Dersom skolefritidsordningen er lokalisert til barnehage, er styrer den administrative og pedagogiske leder for ordningen. Skolefritidsordningen kan ha 12 barn per ansatt. For skolefritidsordninger med mer enn 12 barn skal det vurderes om det er behov for en pedagogisk leder. Det settes et tak på 59 barn ved den enkelte skole som tilbyr skolefritidsordning.

Arealene både ute og inne skal være egnet for formålet. SFO bør ha en egen base, og benytter skolens øvrige arealer og rom etter behov.

Vurdering

I Sentral forbundsvis særavtale vedrørende SFS 2201 - Barnehager, skolefritidsordninger, skole og familiebarnehager, punkt 3.1.2 Daglig leder i skolefritidsordningen: «I skolefritidsordninger som samlet har innskrevet 60 barn eller mer, skal det som hovedregel tilsettes daglig leder i hel stilling. I mindre skolefritidsordninger kan daglig leder også utføre andre arbeidsoppgaver utover funksjonen som daglig leder. Det foretas en forholdsmessig reduksjon av tid til ledelse, dog slik at minimum 20 % av hel stilling skal avsettes til ledelse.»

Per i dag er det kun Moan skolefritidsordning som har stor nok søkermasse til å komme over 60 elever. Moan skole som har en pedagogisk leder i SFO fordelt med 60 % administrativ stilling og 40% avdeling.

Ved en barnegruppe på over 59 elever, fordrer det en øking av administrativ stilling til 100%. Dersom SFO- lederen skal opp i 100% administrativ stilling, må assistentressursen øke, da kravet om voksentetthet i avdelingen ikke vil være dekket. Dette vil medføre merkostnader.

Pr. i dag er det tatt inn 62 barn i skolefritidsordningen ved Moan skole. Moan skole har p.t. tatt inn 50% ekstra assistentressurs inntil videre, hvor midlene til denne stillingen vil komme til syne i budsjettreguleringssaken i oktober.

Rådmann anbefaler at det i fremtiden settes et tak på 59 barn ved den enkelte skole som tilbyr skolefritidsordning.

Vedtekter for skolefritidsordningen i Nordreisa kommune				Dok.id.: 2015/2050
				Dokumenttype: Vedtekter
Utgave 6	Skrevet av: Bente Viken, pedagogisk konsulent	Gjelder fra skoleåret 2018/2019	Behandlet av: Kommunestyret, sak 8/98, 12.03.98 Kommunestyret, sak 0033/03, 24.04.03 Kommunestyret, sak 0006/04, 19.02.04 Kommunestyret, sak 25/09, 18.06.09 Kommunestyret, sak 44/15, 16.10.15	Sider: 3

Vedtekter for de kommunale skolefritidsordningene i Nordreisa kommune

1. Den kommunale forvaltning

Nordreisa kommune eier og driver skolefritidsordningene, og er ansvarlig for driften i samsvar med statlige lover og forskrifter, kommunale vedtak og årsplan for den enkelte virksomhet.

Oppvekstutvalget er det politiske styringsorgan for skolefritidsordningene.

Sektor for oppvekst og kultur er utvalgets administrative tilknytning.

2. Styringsverket i skolefritidsordningene

Skolefritidsordningen er en del av skolens virksomhet.

Foresatte til barn i skolefritidsordningen skal sikres representasjon i foreldrenes arbeidsutvalg (FAU) og i skolens og/eller barnehagens samarbeidsutvalg (SU). Representant velges av og blant foresatte med barn i skolefritidsordningen.

3. Ledelse, bemanning, leke- og oppholdsareal

Rektor ved skolen er den administrative og pedagogiske leder av skolefritidsordningen. Dersom skolefritidsordningen er lokalisert til barnehage, er styrer den administrative og pedagogiske leder for ordningen. Skolefritidsordningen kan ha 12 barn per ansatt. For skolefritidsordninger med mer enn 12 barn skal det vurderes om det er behov for en pedagogisk leder.

Arealene både ute og inne skal være egnet for formålet. SFO bør ha en egen base, og benytter skolens øvrige arealer og rom etter behov.

4. Opptak/oppsigelse

Skolefritidsordningen er et tilbud til barn i 1.-4. klasse. Barn med funksjonshemming/spesielle behov kan tilbys plass til og med 10. klasse.

Søknad til skolefritidsordningen gjøres til den enkelte skole. Det oppfordres til å benytte elektronisk søknadsskjema på Nordreisa kommunes hjemmeside.

Hovedopptak til skolefritidsordningen foretas etter søknadsfrist 1. april. Opptaket gjøres av administrativ leder for skolefritidsordninga. Opptak til skolefritidsordning følger barnehageårets 11 måneder.

Klage på vedtak om opptak i skolefritidsordningen rettes til den enkelte skole som underinstans. Skolen kan endre vedtaket eller avvise klagen. Ved avvisning av klagen kan vedtaket klages inn til

klageorganet som i Nordreisa kommune er brukerutvalget. Brukerutvalget er klageinstans, men kommunens klagenemd tar endelig avgjørelse.

Oppsigelse av plass skal rettes skriftlig til administrativ leder for skolefritidsordninga. Oppsigelsesfristen er en -1- måned, fra dato til dato.

5. Oppholdstid/åpningstid

Det gis tilbud om hel og halv plass i skolefritidsordning.

Halv plass tilsvarer inntil 9 timer per uke. Hel plass tilsvarer mer enn 10 timer per uke.

I skoleferier der skolen holder stengt hele uker, kan barn med halv plass i skolefritidsordningen benytte seg av ordningen inntil 22,5 timer per uke.

Skolefritidsordningen skal være åpent etter behov før og etter skoletid, men normalt ikke før klokka 07.30 og ikke senere enn klokka 17.00. Nærmere presisering av åpningstidene gjøres i årsplanen for den enkelte skolefritidsordning. Unntak fra åpningstidene kan gis ved særskilte behov - og etter nærmere avtale for det enkelte barn. Der tilbudet gis i barnehagens lokaliteter, følges barnehagens åpningstid.

Årsplanen inneholder bestemmelser om personalets 5 planleggingsdager.

6. Betaling

Kommunestyret fastsetter foreldrebetalinga.

Det gis 50% søskenmoderasjon for opphold i skolefritidsordning - og for opphold i krysning mellom barnehage og skolefritidsordning. Eventuelle kostpenger fastsettes av foreldrene. Det gis ikke søskenmoderasjon på kostpenger.

Betaling for opphold i skolefritidsordning skjer forskuddsvis. Dersom faktura for barnehage- og/eller SFO-opphold ikke er betalt innen en - 1 - måned etter forfall, kan kommunen si opp plassen, og barnet må tas ut av skolefritidsordninga med en ukes varsel.

Ved fravær utover en måned kan det søkes om betalingsfritak. Søknad om betalingsfri kan innvilges i særlige tilfeller ved sykdom, opphold på sykehus el. Rektor ved den aktuelle skole avgjør søknaden.

Det er mulig å søke friplass i skolefritidsordning etter Lov om sosiale tjenester.

Henvendelse gjøres til helse- og omsorgsavdelinga, som vil gjøre en vurdering av den enkelte søknad.

7. Kriterier for opptak

Følgende barn prioriteres ved opptak:

1. Funksjonshemmede barn som kan ha nytte av opphold i skolefritidsordning.
Dokumentasjon: skriftlig attest fra lege, psykolog, PPT eller fagpersonell ved sosiale/medisinske institusjoner. Det kan vises til dokumentasjon fra tidligere år i barnehage eller SFO. Rektor kan etterspørre ny dokumentasjon ved behov.
2. Barn som kommer inn under et eller flere av flg. kriterier:
 - Barn fra familier som har store belastninger grunnet sykdom og/eller funksjonshemming

Dokumentasjon: Skriftlig attest fra lege, psykolog ved sosialmedisinske institusjoner.
Dokumentasjonen må bekrefte at foresatte grunnet sykdom eller funksjonshemming i familien er avhengig av avlastning fra den daglige omsorgen for barnet.

- Barn med svært utrygt/farlig bomiljø
- Barn med foresatte under utdanning/i arbeid det året det søkes plass for

Ved opptak vil barn bli prioritert etter klassetrinn. 1. klassingene har 1. prioritet, 2. klasse har 2. prioritet osv. Barn som kommer inn under flere av kriteriene under dette punktet, får høyest prioritet.

Vedtekter for skolefritidsordningen i Nordreisa kommune				Dok.id.: 2015/2050
				Dokumenttype: Vedtekter
Utgave 6	Skrevet av: Bente Viken, pedagogisk konsulent	Gjelder fra skoleåret 2018/2019	Behandlet av: Kommunestyret, sak 8/98, 12.03.98 Kommunestyret, sak 0033/03, 24.04.03 Kommunestyret, sak 0006/04, 19.02.04 Kommunestyret, sak 25/09, 18.06.09 Kommunestyret, sak 44/15, 16.10.15	Sider: 3

Vedtekter for de kommunale skolefritidsordningene i Nordreisa kommune

1. Den kommunale forvaltning

Nordreisa kommune eier og driver skolefritidsordningene, og er ansvarlig for driften i samsvar med statlige lover og forskrifter, kommunale vedtak og årsplan for den enkelte virksomhet.

Oppvekstutvalget er det politiske styringsorgan for skolefritidsordningene.

Sektor for oppvekst og kultur er utvalgets administrative tilknytning.

2. Styringsverket i skolefritidsordningene

Skolefritidsordningen er en del av skolens virksomhet.

Foresatte til barn i skolefritidsordningen skal sikres representasjon i foreldrenes arbeidsutvalg (FAU) og i skolens og/eller barnehagens samarbeidsutvalg (SU). Representant velges av og blant foresatte med barn i skolefritidsordningen.

3. Ledelse, bemanning, leke- og oppholdsareal

Rektor ved skolen er den administrative og pedagogiske leder av skolefritidsordningen. Dersom skolefritidsordningen er lokalisert til barnehage, er styrer den administrative og pedagogiske leder for ordningen. Skolefritidsordningen kan ha 12 barn per ansatt. For skolefritidsordninger med mer enn 12 barn skal det vurderes om det er behov for en pedagogisk leder.

Det settes et tak på 59 barn ved den enkelte skole som tilbyr skolefritidsordning.

Arealene både ute og inne skal være egnet for formålet. SFO bør ha en egen base, og benytter skolens øvrige arealer og rom etter behov.

4. Opptak/oppsigelse

Skolefritidsordningen er et tilbud til barn i 1.-4. klasse. Barn med funksjonshemming/spesielle behov kan tilbys plass til og med 10. klasse.

Søknad til skolefritidsordningen gjøres til den enkelte skole. Det oppfordres til å benytte elektronisk søknadsskjema på Nordreisa kommunes hjemmeside.

Hovedopptak til skolefritidsordningen foretas etter søknadsfrist 1. april. Opptaket gjøres av administrativ leder for skolefritidsordninga. Opptak til skolefritidsordning følger barnehageårets 11 måneder.

Klage på vedtak om opptak i skolefritidsordningen rettes til den enkelte skole som underinstans. Skolen kan endre vedtaket eller avvise klagen. Ved avvisning av klagen kan vedtaket klages inn til klageorganet som i Nordreisa kommune er brukerutvalget. Brukerutvalget er klageinstans, men kommunens klagenemd tar endelig avgjørelse.

Oppsigelse av plass skal rettes skriftlig til administrativ leder for skolefritidsordninga. Oppsigelsesfristen er en -1- måned, fra dato til dato.

5. Oppholdstid/åpningstid

Det gis tilbud om hel og halv plass i skolefritidsordning.

Halv plass tilsvarer inntil 9 timer per uke. Hel plass tilsvarer mer enn 10 timer per uke.

I skoleferier der skolen holder stengt hele uker, kan barn med halv plass i skolefritidsordningen benytte seg av ordningen inntil 22,5 timer per uke.

Skolefritidsordningen skal være åpent etter behov før og etter skoletid, men normalt ikke før klokka 07.30 og ikke senere enn klokka 17.00. Nærmere presisering av åpningstidene gjøres i årsplanen for den enkelte skolefritidsordning. Unntak fra åpningstidene kan gis ved særskilte behov - og etter nærmere avtale for det enkelte barn. Der tilbudet gis i barnehagens lokaliteter, følges barnehagens åpningstid.

Årsplanen inneholder bestemmelser om personalets 5 planleggingsdager.

6. Betaling

Kommunestyret fastsetter foreldrebetalinga.

Det gis 50% søskenmoderasjon for opphold i skolefritidsordning - og for opphold i krysning mellom barnehage og skolefritidsordning. Eventuelle kostpenger fastsettes av foreldrene. Det gis ikke søskenmoderasjon på kostpenger.

Betaling for opphold i skolefritidsordning skjer forskuddsvis. Dersom faktura for barnehage- og/eller SFO-opphold ikke er betalt innen en - 1 - måned etter forfall, kan kommunen si opp plassen, og barnet må tas ut av skolefritidsordninga med en ukes varsel.

Ved fravær utover en måned kan det søkes om betalingsfritak. Søknad om betalingsfri kan innvilges i særlige tilfeller ved sykdom, opphold på sykehus el. Rektor ved den aktuelle skole avgjør søknaden.

Det er mulig å søke friplass i skolefritidsordning etter Lov om sosiale tjenester.

Henvendelse gjøres til helse- og omsorgsavdelinga, som vil gjøre en vurdering av den enkelte søknad.

7. Kriterier for opptak

Følgende barn prioriteres ved opptak:

1. Funksjonshemmede barn som kan ha nytte av opphold i skolefritidsordning.
Dokumentasjon: skriftlig attest fra lege, psykolog, PPT eller fagpersonell ved sosiale/medisinske institusjoner. Det kan vises til dokumentasjon fra tidligere år i barnehage eller SFO. Rektor kan etterspørre ny dokumentasjon ved behov.

2. Barn som kommer inn under et eller flere av flg. kriterier:

- Barn fra familier som har store belastninger grunnet sykdom og/eller funksjonshemming
Dokumentasjon: Skriftlig attest fra lege, psykolog ved sosialmedisinske institusjoner.
Dokumentasjonen må bekrefte at foresatte grunnet sykdom eller funksjonshemming i familien er avhengig av avlastning fra den daglige omsorgen for barnet.
- Barn med svært utrygt/farlig bomiljø
- Barn med foresatte under utdanning/i arbeid det året det søkes plass for

Ved opptak vil barn bli prioritert etter klassetrinn. 1. klassingene har 1. prioritet, 2. klasse har 2. prioritet osv. Barn som kommer inn under flere av kriteriene under dette punktet, får høyest prioritet.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
28/18	Nordreisa oppvekst- og kulturutvalg	16.10.2018

Plan for frivillighetspolitikk

Plan for frivillighetspolitikk

Flere og flere kommuner i Norge utarbeider plan i frivillighetspolitikk. Å ha en plan for frivillighetspolitikk kan gi en bedre oversikt over frivillig arbeid, samt for å kunne ta strategisk valg i forhold til frivillig arbeid.

Rådmannens innstilling

Planen tas til orientering.

Saksopplysninger

Frivillighetspolitikk handler om hvordan myndighetene legger til rette for vekst og utvikling i frivillig sektor. Frivilligheten er mangfoldig og politikken må derfor ha et spekter av ulike grep for å stimulere alle deler av frivillig sektor. En helhetlig frivillighetspolitikk må inneholde tiltak for gode rammebetingelser, kunnskapsinnhenting, forenkling og bedre samhandling mellom offentlig og frivillig sektor.

Frivillige betyr mye for lokalsamfunnet, enten det for eksempel gjelder fritidstilbud for barn og unge, eller kulturelle og sosiale tiltak til eldre og funksjonshemmede.

Frivillige organisasjoner har noen viktige fellestrekk som skiller dem fra næringsliv og offentlige aktører. Organisasjonene er uavhengige, ikke profittbaserte, og benytter seg av frivillig innsats, enten i form av ubetalt arbeid eller gaver. I tillegg har mange kommuner en frivillighetssentral, slik Nordreisa kommune har.

Vurdering

Det er mange frivillige lag og foreninger i Nordreisa kommune, og det kan lett bli uoversiktlig for eks. eldre å finne ut av aktuelle tilbydere av tiltak som kunne vært egnet for dem. Derfor er det viktig at noen fanger opp behov, koordinerer frivillig arbeid, og har oversikt over tilbydere.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
29/18	Nordreisa oppvekst- og kulturutvalg	16.10.2018

Skolepolitisk plan m/høringer

Henvising til lovverk:

Opplæringslovens §13.10

Vedlegg

1 Skolepolitisk plan m/høringer

Rådmannens innstilling

Skolepolitisk plan med høringer vedtas.

Handlingsplan og vedlegg ferdigstilles i forbindelse med arbeidet med virksomhetsplanene til de enkelte skolene.

Saksopplysninger

I sak 23/16 av 23.05.16 om kommunal planstrategi foreslo utvalget hvilke planer som skal gjennomføres i planperioden i utvalget, deriblant at skolepolitisk plan.

Hovedutvalget vedtok i juni 2017 å engasjere Noodt&Reiding as som prosjektleder. Det ble utnevnt ei prosjektgruppe og ei referansegruppe som har jobbet frem en overordnet plan for skolen. I utvalgsmøte i mai 2018 ble planen vedtatt med noen mindre endringer men det ble bestemt at planen først skulle ut på høring i skolenes fora og til organisasjonene

Vurdering

Skolepolitisk plan er ferdigstilt. Prosessen er ledet av prosjektleder innleid fra Noodt&Reiding AS. Prosjektgruppa har bestått av prosjektleder, sektorleder, en rektor, barnehagekonsulent, virksomhetsleder for kultur samt utvalgsleder.

Vedleggene som kommer sist i planen er ikke ferdigstillet sammen med handlingsplanen. Skoleeier (administrativ) og skolelederne mener det beste er at disse vedleggene og ikke minst handlingsplanen ferdigstilles i et samarbeid mellom skoleeier og skolelederne under arbeidet med å utvikle virksomhetsplaner på den enkelte skole.

Dette fordi vi har fire helt forskjellige skoler som har en del felles men har lokale tilpasninger som skal hensyntas

Planen er et styringsdokument som tar inn alle hovedretningslinjer i forhold til opplæringslov og beskriver alle de overordnede politiske målsettinger som utvalget har vedtatt samt hvordan sektoren skal samhandle på tvers av virksomhetene.

Det er en plan som i stor grad konsentrerer seg om skolen, organiseringen og målsettingene i skolen. Som planen er utformet skal den kunne gi en oversikt over organiseringen i sektoren samt en overordnet plan for skoleeiernivået (politisk nivå) og være et styringsdokument for administrativ skoleeier.

Tilbakemeldinger på høring Skolepolitisk plan

Skolepolitisk plan ble sendt ut på høring primo september 2018. Tilbakemeldingene er få, kun fra SU på to skoler, ingenting fra organisasjon og de to minste skolene. Den ble sendt ut til høring til skolene og Utdanningsforbundet.

Storslett skole

Har fått inn 3 innspill, men glemte å legge det til deg innen 4.10.18

1. Tidfeste planen i overskrift med forslag om 2018-2022 nå er det ingen datoer
2. Tallfeste målsetning om én til én på nettbrett/pc for elevene innen 2020
Nå står det: Tilstrekkelig med PC, nettbrett og digitale tavler i undervisningsrom. Oppdaterte lærebøker og tilstrekkelig materiell i alle fag.
3. TBB? Må kanskje omformuleres i planen. Nå står det gjennomføring 1.,5. og 8. trinn og alle nyankomne

Siri

Moan skole

Hei,

Planen er god j. Den er litt lang og har litt mange områder men om vi får til et godt arbeid med å bryte den ned så gir den jo retning for Nordreisaskolen de neste årene.

Mvh Tonje



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
30/18	Nordreisa oppvekst- og kulturutvalg	16.10.2018

Resultatrapport per september 2018 oppvekst og kultur

Henvisning til lovverk:

1 OPPVEKST kvartalsrapport pr september 2018

Vedlegg

1 Resultatrapport per september 2018 oppvekst og kultur

Rådmannens innstilling

1. Virksomheter som har merforbruk, må gjøre tiltak slik at de holder seg innenfor budsjettrammen. Tiltak rapporteres til sektorleder i månedsrapporten.
2. Sektorleder følger opp virksomheter med sykefravær over 8%. Disse skal opprette lokale IA avtaler, som signeres av virksomhetsleder og tillitsvalgte.
3. Årlige medarbeidersamtaler skal prioriteres.
4. Avvikssystemet må gjøres kjent for alle ansatte i sektoren.
5. Alle virksomheter skal utarbeide ROS analyse for egen virksomhet innen 31.12.18.

Saksopplysninger

Resultatrapporteringen gjøres av alle virksomheter etter utgangen av hver måned.

Virksomhetslederne skal innen den 10. i hver måned rapportere til sektorleder. Sektorleder rapporterer innen 15. hver måned til rådmannen. Rådmannen rapporterer til hvert formannskapsmøte status på lønnskostnader og lager hvert tertial en resultatrapport til kommunestyret.

Sektorleders stab for oppvekst og kultur lager en totalrapport for sektoren til hvert møte i utvalget. Rapporten inneholder status på:

- Måloppnåelse i forhold til økonomi og virksomhetsplaner
- Økonomi
- Medarbeidere
- Intern kontroll

Vurdering

Status måloppnåelse

Alle med rett til barnehageplass, fikk plass ved hovedopptaket. Det er ledige plasser i barnehagene. Barnehagene jobber med implementering av handlingsplan TBB (til barnets beste). I år har vi i henhold til endring i bemanningsnormen ansatt flere barnehagelærere.

Sektorleder er med i oppvekstnettverket i Nord-Troms. Fokuset til nettverket er kompetanseheving, skoleutvikling og implementering av et nytt verktøy for kommunikasjon; Skooler.

Sektorleder, barnehagekonsulent, utvalgsleder og nestleder i utvalget har deltatt på 4 samlinger i skoleeierprogrammet til KS. Ni lærere har det siste året tatt videreutdanning og en rektor deltar på rektorskolen.

Barnevernet er etablert som en egen virksomhet og resten av Familiesenteret er blitt til en forebyggende tjeneste.

Nordreisa Kommune er med i et prosjekt der kommunens skoler får veiledning og hjelp fra Utdanningsdirektoratets veilederkorps. Prosjektet går over 2,5 år. Dette som et resultat av dårlige resultater over lang tid. Vårt mål er å bli en moderne og relevant skole for barn og unge som gir de en god grunnskoleutdanning.

Vi har to barnehagestyrere som deltar på styrerutdanning.

Intensjonsavtale mellom Nordreisa kommune og leirskole: Storslett skole er pålagt en oppfølging av dette arbeidet i forhold til planer og pedagogisk ansvar. Arbeidet er igangsatt og delvis gjennomført.

Gjennomføring av høring på skolepolitisk plan i FAU/SU-gjennomført 6.9.2018. Planen ligger ute på vår hjemmeside, med høringsfrist 11.10.2018.

Status Økonomi

Pr utgangen av september viser økonomirapporten at sektoren har besparelse på lønn på kr 1 295 243,48.

Ut i fra økonomirapporten har sektoren et merforbruk på øvrige utgifter på kr 3 837 091,58. Forklaringen til dette er at enkelte poster har overforbruk, i tillegg til en manglende budsjettregulering etter kommunestyrevedtak som går ut på utbetaling av spillemidler som skal dekkes fra disposisjonsfond.

Inntektene er høyere en periodebudsjett, dette skyldes i hovedsak at refusjoner kommer periodisk. Det forventes balanse ved årsslutt.

Status medarbeidere

Sykefraværet har gått ned i forhold til starten på året. I juli var sykefraværet nede i 4,92%, mens det i august har vært en økning til 6,43%. Sykefravær for september er ikke registret inn i Agresso og er dermed ikke tatt med i rapporten. Totalt har sektoren et gjennomsnittlig sykefravær for januar-august på 8,44%.

Flere virksomheter er i gang med medarbeiderundersøkelser, og noen er ferdigstilt.

Status internkontroll

Det er gjennomført tilsyn internt i alle barnehager pr mars 2018.

Sonjatun, Storslett, Høgegga barnehage har utført ROS analyse. Det må settes mer fokus på ROS analyse fremover.

Kulturvirksomheten har utført godt planarbeid der risikoanalyse inngår i forbindelse med Vamp-konsert.
Storslett skole er nå miljøfyrtårnsertifisert.

Saksopplysninger

Vurdering



RESULTATRAPPORT 2.KVARTAL 2018

Frister: 1. kvartal: 15. april 2. kvartal: 5. august 3. kvartal: 15. oktober Årsrapport: 1. februar å.e
Eller den 10. i hver måned (månedssrapportering)

STATUS – MÅLOPPNÅELSE IFT ØKONOMIPLAN/VIRKSOMHETSPLAN

Mål i kommuneplanens samfunnsdel for oppvekstsektoren:

- Nordreisa kommune skal være pådriver og jobber aktivt med forebyggende og helsefremmende aktiviteter for hele befolkningen
- Attraktivt og helhetlig utdannings- og oppvekstsamfunn
- Nordreisa kommune skal styrke den helhetlige ledelsen i oppvekstsektoren
- Kulturarbeidet skal preges av åpenhet og inkludering
- Frivillige lag og foreninger skal være en viktig ressurs
- Regionsenter basert på godt naboskap og samarbeid
- Risiko- og sikkerhetspolitikk, som gir oversikt over risiko og forebygger uønskede hendelser
- Tjenesteutvikling og personalpolitikk som bidrar til godt arbeidsmiljø, effektiv tjenesteyting og rekruttering av riktige fagfolk og kompetanse
- Alle som ønsker barnehageplass skal få det når de ønsker det
- Fokus på tidlig innsats for å redusere behov for spesialundervisning
- Godt utbygd kulturskole der alle som ønsker det, skal få plass
- Trygge, gode skoleveier

I skolen deltar 6 lærere i videreutdanning samt at en ansatt tar rektorskolene. I barnehagen tar to styrere styrerutdanning. Kommunen har gjennomført et lederutviklingsprogram siste år for virksomhetsledere og sektorledere og rådmann.

I 2018 har vi fra 1 august nytilsatte rektorer ved Moan og Rotsundelva skoler. Sektorleders stab er utvidet med en pedagogisk konsulent

Sektorleder er med i oppvekstnettverket i Nord Troms. Fokus der er kompetanseheving, skoleutvikling og implementering av et nytt verktøy for kommunikasjon; Skooler.

Sektorleder, barnehagekonsulent, utvalgsleder og nestleder i utvalget har deltatt i 4 samlinger i skoleeierprogrammet til KS.

Alle med rett til barnehageplass, fikk plass ved hovedopptaket. Det er ledige plasser i barnehagene.

Barnehagene jobber med implementering av handlingsplan TBB (til barnets beste). I år har vi i henhold til endring i bemanningsnormen ansatt flere barnehagelærere.

Skolene har hatt fokus på tidlig innsats, som har gitt en positiv utvikling i bruken av spesialundervisning. Målet er å dreie bruk av spesialundervisning til de yngste elevene.

Nordreisa kommune er med i et prosjekt der kommunens skoler får veiledning og hjelp fra Utdanningsdirektoratets veilederkorps. Prosjektet går over 2,5 år. Dette som et resultat av dårlige resultater over lang tid. Vårt mål er å bli en moderne og relevant skole for barn og unge som gir de en god grunnutdanning

RAPPORTDATO

3. oktober 2018

NAVN

Oppvekst og kultur

KLARGJORT AV

Johanne Olaussen

STATUS - ØKONOMI

Konto	Regnskap	Budsjett	Forbruk i %	Avvik
Lønn	68 739 160,15	96 333 430,00	71,36%	-1,295 243,46
Øvrige utgifter	45 721 424,33	55 921 868,00	81,87%	3 837 091,58
Inntekter	-14 237 191,86	-18 244 652,00	78,03%	-553 702,86
Totalt	100 223 392,62	133 712 003,00		1 988 145,26

KOMMENTARER TIL AVVIK:

Forbruk i prosent pr september 2018 for lønn skal være innenfor 72,7 %, mens det på øvrige poster skal være 75 %.

Lønn:

Totalt sett er det et mindre forbruk på lønn på kroner 1 295 243,46,-.

Hovedårsaker:

- Refusjon sykepenges
- Stillinger i vakanse (utlyst, ikke ansatt)

Øvrige utgifter:

Totalt sett har sektoren et merforbruk på øvrige utgifter på kroner 3 837 091,58. Det som i hovedsak skyldes merforbruk på øvrige utgifter er en manglende budsjettregulering jf. Kommunestyrevedtak 2018/322-1. I tillegg et generelt overforbruk på ulike kontoer som 11595 faste avgifter, gebyrer og lisenser med et merforbruk på kr 391 726,59, konto 11900 husleie med et merforbruk på kr 200.000, konto 12700 juridisk bistand med et merforbruk på 140.000 kr, alle i forhold til total budsjett for året og generelt for sektoren.

Inntekter:

Sektoren har merinntekt per august på kr -553 702,86. [Dette skyldes i hovedsak at refusjoner kommer periodisk.](#) Det forventes balanse ved årsslutt.

Sluttkommentar:

Så langt ser det ut som at sektoren vil gå i balanse ved årsslutt selv om tallene totalt er skjeve. Normalt for sektoren grunnet refusjoner som kommer etterskuddsvis. Balansen på tallene vil også forbedres etter budsjettregulering.

STATUS - MEDARBEIDERE

Navn	Oppvekst og kultur	Norge	Beskrivelse
Oppgavemotivasjon	4,3	4,3	Motivasjonen for oppgavene i seg selv, det vil si om oppgavene oppleves som en drivkraft og som spennende og stimulerende. (Også kalt indre jobbmotivasjon)
Mestringstro	4,2	4,3	Mestringstroen gjenspeiler hver enkelt medarbeiders tiltro til egen kompetanse og mulighet til å mestre utfordringer i jobbsammenheng.
Selvstendighet	4,1	4,2	Medarbeidernes opplevelse av å ha mulighet til å jobbe selvstendig og gjøre egne vurderinger i jobben sin, basert på egen kompetanse, og innen en definert jobbrolle.
Bruk av kompetanse	4,2	4,2	Medarbeidernes opplevelse av å få brukt egen jobbrelevante kompetanse på en god måte i sin nåværende jobb.
Mestringsorientert ledelse	3,7	4,0	Ledelse som vektlegger at den enkelte medarbeider skal få utvikle seg og bli best mulig ut fra sine egne forutsetninger, slik at medarbeideren opplever mestring og yter sitt beste.
Rolleklarhet	4,2	4,3	Høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert.
Relevant kompetanseutvikling	3,1	3,7	Relevant kompetanseutvikling er avgjørende for at medarbeiderne til enhver tid er best mulig rustet til å utføre sine oppgaver med høy kvalitet, og er avgjørende for kvaliteten på de tjenester som leveres, uansett hvilken type tjeneste vi snakker om.
Fleksibilitetsvilje	4,4	4,5	Medarbeiderens villighet til å være fleksibel på jobb og tilpasse sin måte å jobbe på til nye behov og krav.
Mestringsklima	3,9	4,1	I et mestringsklima motiveres medarbeiderne av å lære, utvikle seg og gjøre hverandre gode, fremfor å rivalisere om å bli best.
Nytteorientert motivasjon	4,6	4,7	Motivasjon for å gjøre noe nyttig og verdifullt for andre, også kalt prososial motivasjon, er en viktig drivkraft for mange og har en rekke godt dokumenterte, positive effekter.

SYKEFRAVÆR (GJENNOMSNIITT 01-08 2018): 8,44 %

2017: 10,49 % 2016: 8,19 %

2018:	2018:		
Januar:	12,25 %	2017: 9,67 %	2016: 9,8 %
Februar:	11,25 %	2017: 13,06 %	2016: 10,95 %
Mars:	8,55%	2017: 12,75 %	2016: 11,95 %
April:	7,67%	2017: 11,89 %	2016: 12,68 %
Mai:	8,44%	2017: 12,69 %	2016: 10,45 %
Juni:	8,01%	2017: 11,47 %	2016: 9,99 %
Juli:	4,92%	2017: 7,20 %	2016: 4,46 %
August:	6,43%	2017: 6,11 %	2016: 2,36 %
September:		2017: 8,51 %	2016: 5,88 %
Oktober:		2017: 10,53%	2016: 5,25 %
November:		2017: 10,49 %	2016: 5,39 %
Desember:		2017: 11,08 %	2016: 8,83 %

Kommentarer: Sykefraværet i gått noe ned i forhold til første halvår 2018! Virksomheter med høyt sykefravær i august er Oksfjord skole 28,1, Rotsund skole 21,31, Oppvekst stab 16,61, Leirbukt barnehage 21,25, Barneverntjenesten 19,67 og Kino 17,90.

Det er flere virksomheter som har meget lavt fravær, 17 av 24 virksomheter ligger godt under måltallet på 8%.

Tiltak for å motvirke fravær:

- Samtale med sykemeldte samme dag som mottak av sykemelding.
- Informasjon om Nordreisa kommunes sykefravær på personalmøte, og info om bruk av egenmeldinger og sykemeldinger.
- Sosiale sammenkomster personale på fritiden.
- Tilrettelegginger på arbeidsplassen
- Sent oversikt til legene hva den enkelte arbeidsplass kan tilrettelegge
- Felles lunsjer o.l. i arbeidstiden

MEDARBEIDERSAMTALER

Oksfjord oppvekstsenter: Ikke rapportert

Sørkjosen barnehage: Påbegynt

Sonjatun barnehage: Fullført

Storslett barnehage: Fullført

Høgegga barnehage: Fullført

Leirbukt barnehage: Påbegynt

Kulturvirksomheten: Påbegynt, delvis gjennomført.

Nordreisa voksenopplæringscenter: Planlagt oppstart i uke 41

Moan skole og SFO: Ikke rapportert

Storslett skole: 27 er utført.

Familiesenteret: Påbegynt

Rotsundelv skole: Ikke rapportert

Barnevernet: Påbegynt

STATUS – INTERN KONTROLL

Status rapportering

13 virksomheter:

Storslett skole:

Moan skole og SFO:

Rotsundelv skole og SFO

Kultur

Leirbukt barnehage t

Forebyggende enhet

Sonjatun barnehage –

Sørkjosen barnehage –

Storslett barnehage

Høgegga barnehage

Oksfjord skole

Barnevernet

Voksenopplæringen

Status oppfølging av politiske vedtak

Høgegga Barnehage: Etter vedtak PS 68/17 ble det vedtatt at Høgegga barnehage skal bygges ut med to nye avdelinger. Styrer, tillitsvalgte og foreldrerepresentant deltar i arbeidsgruppen som jobber med utformingen av barnehagen.

Storslett skole er nå miljøfyrtårnsertifisert.

Status – innmeldte og lukkede avvik

Storslett barnehage:

Sørkjosen barnehage:

Leirbukt barnehage:

Moan skole og SFO:

Nordreisa voksenopplæringssenter:

Storslett skole:

Rotsundelv skole:

Kulturvirksomheten:

Sonjatun barnehage:

Høgegga Barnehage:

Barnevernet:

GJENNOMFØRTE KONTROLLER, RESULTATER OG IVERKSATTE TILTAK

Oksfjord oppvekstsenter: Ståstedsanalyse gjennomført

Storslett barnehage: Tilsyn fra Nord-Troms brannvesen 13.02.18. 3 avvik og 1 anmerking. Disse var under drift bygg sitt ansvar og leder der har sendt inn svar innen fristen. Svarene er bekreftet tilfredsstillende. Tilsyn etter forskrift om miljørettet helsevern 14.03.18. Ikke mottatt rapport.

Sonjatun barnehage:

Høgegga barnehage: Tilsyn av Nord-Troms brannvesen 08.02.18, ingen avvik ble konstatert. Barnehagen hadde tilsyn etter barnehageloven den 18. juni. Rapport foreligger ikke enda.

Leirbukt Barnehage: Tilsyn av Nord-Troms brannvesen, tilsynsrapport er besvart og fått tilbakemelding på at arbeidet var godt utført.

Kultur: Tilsyn av Nord-Troms brannvesen, tilsynsrapporten er besvart og fått tilbakemelding på at arbeidet var godt utført.

Moan skole: ståstedsanalyse gjennomført

Nordreisa voksenopplæringssenter.

Sørkjosen barnehage:

Storslett skole: Brannøvelse utført i uke 34.

Rotsundelv skole:

Status risikoanalyser

Kulturvirksomheten: Utført godt planarbeid der risikoanalyse inngår i forbindelse med Vamp-konsert

Sonjatun barnehage: ROS analyse 27.02.18 ift implementering av ny rammeplan.

Storslett barnehage: ROS analyse 27.02.18 ift implementering av ny rammeplan.

Høgegga Barnehage: ROS analyse gjennomført i februar ift implementering av ny rammeplan.

Leirbukt Barnehage: Gjennomført HMS og brannvern



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
31/18	Nordreisa oppvekst- og kulturutvalg	16.10.2018
28/18	Nordreisa helse- og omsorgsutvalg	08.10.2018
82/18	Nordreisa miljø-, plan og utviklingsutvalg	11.10.2018
54/18	Nordreisa formannskap	18.10.2018
	Nordreisa kommunestyre	
21/18	Nordreisa næringsutvalg	26.09.2018
	Nordreisa eldreråd	

Kommunale gebyrer og betalingssatser for 2019

Henvising til lovverk:

Vedlegg

- 1 Gebyrregulativ-Felles-1940-1941-1942-1943-2019
- 2 Pris Kommunal renovasjon 2019

Rådmannens innstilling

1. De kommunale avgifter, gebyrer og betalingssatser for 2019 økes i hht kommunal deflator vedtas i hht følgende dokumenter:
 - Kommunale avgifter, gebyrer og betalingssatser for 2019,
 - Forskrift om gebyrregulativ for behandling av planforslag og konsekvensutredninger og bygge- og delingssaker
 - Gebyrregulativ 2019 for kommunene, Kvæningen, Skjervøy, Kåfjord, Nordreisa fra Nord Troms brannvesen.
 - Gebyrregulativ fra Avfallsservice AS.
2. Ordning med premiering av de som går over fra papirfaktura/avtalegiro til efaktura videreføres. En gang i året trekkes det ut et nettbrett i premie blant de som gått over fra papirfaktura/avtalegiro til efaktura.
3. Fra 2019 innføres det en ny avgift for å ligge til kai i Sørkjosen havn. Dette gjelder turistbåter. Det foreslås en avgift på 190 kr/døgn eks mva.
4. For idrettslag innføres en ny sats for leie av svømmehallen til trening på kr 130 kr pr time. Gjøres gjeldene fra 1.oktober 2018.

Saksopplysninger

Sak om gebyrer har tidligere blitt lagt etter at Statsbudsjettet er lagt fram i oktober, men etter politisk ønske om å vedta gebyrsatser før budsjettprosessen er ferdig, vil en i denne saken stipulere en deflator. I rådmannens forslag er det for de fleste områder lagt inn en økning på 2,5% (stipulert kommunal deflator). De ulike områdene er beskrevet under.

Følgende kostnadselementer er ikke dekket av deflatoren:

- Rentekostnader
- Pensjonskostnader er dekket i budsjettdeflatoren i den grad de øker i takt med lønnsveksten. Dersom pensjonskostnadene øker mer enn lønnsveksten fanges ikke dette opp av deflatoren.
- Demografikostnader.

I forslag til gebyrsatser har rådmannen fulgt malen fra tidligere år og i hovedsak justert gebyrene med prisstigningen på 2,5 %.

I tillegg ønsker vi å videreføre målet om å effektivisere drifta gjennom mer bruk av elektroniske løsninger. Bruk av elektroniske løsninger bør igjen gi utslag i lavere avgifter/gebyrer. Dette prinsippet har vært i bruk i mange år og utvidet de siste åra. Alle forslag er foreslått videreført.

Politiske bestillinger

I kommunestyresak sak 61/17 ble det gjort følgende vedtak:

Til behandlingen 2019 skal det utredes en mulighet for å innføre gratis leie for treningslokaler for barn og unge.

Under er det et eget avsnitt som tar seg for seg dette.

Feiing, vann og avløp

I forslaget legges det opp til følgende endringer til 2019 innen VAR sektoren:

- Gebyr vann økes med 6,5 %
- Gebyr avløp økes med 3 %
- Gebyr feiing økes med 1,59 %

Det lagt til grunn lønns- og prisvekst på 3 %. Kalkulatorisk rentenivå for 2019 er satt i samarbeid med økonomiavdelinga.

Gebyr vann økes med 6,5 % i forhold til 2018. Fast gebyr blir da kr 2866 eks mva/ kr 3583 inkl mva. Variabelt gebyr kr 14,70 eks mva/ kr 18,40 inkl mva pr m²/m³.

Hovedplan vann vedtatt juni 2017 legger til grunn gebyrøkning på 7 % fra 2016 til 2017, for deretter årlige endringer på mellom + 2% og -1% samtidig som fondet reduseres, samlet økning på 14 % for planperioden.

Gebyr avløp økes med 3 % i forhold til 2018. Fast gebyr 3421 eks mva/ 4276 inkl mva. Variabelt gebyr kr 17,00 eks mva/ 21,30 inkl mva pr m²/m³.

Hovedplan avløp vedtatt november 2014 legger til grunn gebyrøkning på 0,4 % fra 2017 til 2018. Redusert gebyr under kalkulert nivå skyldes fortsatt lavt rentenivå.

Gebyrutvikling vann og avløp for perioden 2020 – 2023 er kalkulert. Det er lagt til grunn årlig lønns- og prisstigning på 3 %. Forventet rentenivå for 2018, beregnet ut fra nivået pr august, ligger 0,85 % over 2017-nivå. Forventet rentenivå for 2019 ligger 1 % over 2017-nivået. Det er

derfor lagt til grunn et rentenivå der kalkulatorisk rente økes fra 2,9% i 2020 til 4,4 % i 2023. Det presiseres at gebyrutviklingen henger nøye sammen med renteutvikling, lønns- og prisstigning.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Vann	5435	5791	6169	6541	6748	7023
Avløp	6635	6833	7066	7419	7936	8218

Tabellen viser totalt kalkulert gebyr inkl mva for en 120 m2 bolig, betalt etter areal. Totalt kalkulert gebyr inkluderer både fast og variabelt gebyr. (tabellen har tidligere vist gebyr eks mva)

Historisk gebyrnivå 2012-2017:

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Vann	6280	6280	5780	5891	5505	5230
Avløp	7026	6730	6730	6931	7173	7173

Feiing:

Feietjenesten er fra 01.05.15 del av interkommunalt samarbeid. Forslag til gebyr følger samme gebyr som resten av samarbeidet. Dette kommer fra Nord Troms Brannvesen. I tabellen under følger årsgebyr for et røykløp, resten av gebyrene finnes i eget gebyrhefte.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Feiing	523	518	518	694	548	420	471	479

Tabellen viser totalt kalkulert gebyr, inkl mva (tabellen har tidligere vist gebyr eks mva) Økningen er under prisstigning. Det skyldes at antall piper har økt.

Renovasjon:

Avfallsservice AS har fremmet en prisøkning på 4 % for alle renovasjonsgebyret. Gebyrene for slam økes også med 4 %. Forslaget bygger på forventet lønnsvekst på 3,2 % og at økningen de siste åra har vært under prisstigningen. Styret skal behandle saken i september/oktober.

Byggesak og oppmåling

Byggesaksgebyrene skal gjenspeile omkostningene ved drift av byggesakskontor. I dette innebærer også alle tiltak som blir vedtatt av kommunestyret eller påklaget bygningsmyndighetene gjennom endring av lov eller forskrift.

I forslag til nye gebyrer for 2019 er det lagt til grunn generell prisvekst på 2,5 %.

Oppmåling jfr Matrikkelloven og behandling av reguleringsplaner er det lagt inn forslag om økning i henhold til prisvekst på 2,5 %. Det er lagt inn et nytt punkt om Eierseksjonering, seksjoneringsbegjæring. Gebyrene følger Eierseksjoneringslovens maks gebyr. Meglerpakke, plasserings- og beliggenhetskontroll, karttjenester, oppmålingsgebyr, overføring av gods Sørkjosen havn, samt direktevarsling brann, er lagt inn med prisvekst på 2,5 %.

Vederlag for godt over havnene i Oksfjord og Klubbenes videreføres. Det foreslås en ny avgift for å ligge til kai i Sørkjosen havn. Dette gjelder turistbåter (hvalsafari og nordlysturister) Det foreslås en avgift på 190 kr/døgn eks mva.

Delings og konsesjonssaker foreslås ikke endret. Gebyret følger statlig fastsettelse. Det samme gjelder for fellingsavgift for elg, her videreføres det at fellingsavgiften reduseres med 20 % hvis jaktlagene rapporterer «Sett Elg» gjennom det statlige innrapporteringssystemet Settogskutt.no.

Hjemmehjelp/Praktisk bistand

En oppjustering av satsene som følger kommunal deflator (stipulert til 2,5%) vil gi egenandeler som oppsatt:

G-grense	Nedre inntekt grense kr	Øvre inntekt grense kr	Egenandel pr mnd
1-2 G	0	191.949	Kr 210
2-3 G	191.950	287.925	Kr 1.261
3-4 G	287.926	379.562	Kr 2.102
4-5 G	379.563	474.452	Kr 3.363
Over 5 G	474.453	---	Kr 4.204

Timepris hjemmehjelp kr 420 for de under 2 G. Mottakerne av praktisk bistand betaler per time, men maksimumsbeløpet per måned reguleres etter inntektsgruppa de er i.

Trygghetsalarm

En oppjustering av satsene som følger kommunal deflator (stipulert til 2,5%) vil gi egenandeler som oppsatt:

G-grense	Nedre inntekt grense kr	Øvre inntekt grense kr	Egenandel pr mnd
1-2 G	0	191.950	Kr 210
Over 2 G	191.951	---	Kr 263

Middagsombringning

En oppjustering av satsene som følger kommunal deflator (stipulert til 2,5%) vil gi egenandeler som oppsatt:

	Pris - hentes	Inkludert transport
Middag hel porsjon	Kr 99	Kr 137
Middag redusert porsjon	Kr 76	Kr 114

Institusjonsopphold

Døgnopphold	Dag eller nattopphold	Fribeløp vederlag
164	86	8405

Når det gjelder egenandel per måned for praktisk bistand for de med inntekt 1-2 G, kommer det hvert år en forskrift rundt nyttår som regulerer maksimumsstørrelsen på egenandelen. Det samme gjelder institusjonsopphold og fribeløp vederlag. Kommunen kan ikke sette disse egenandelene høyere enn forskriften tilsier, det foreslås derfor at satsene justeres senere i forhold til forskriften.

Oppvekst og kultur

Kommunestyret gjorde denne bestillinga i sak 61/17:

Utleie av idrettshallen og svømmehallen, utredning -mulighet for å innføre gratis leie for treningslokaler for barn og unge.

Idrettshallen

Idrettshallen har flere rom som leies ut. Rommene har ulik bruk i antall timer og i forhold til om de brukes av barn eller voksne. Under følger en oversikt over hvert rom.

Kafeteria:

Har i hovedsak blitt utleid til bingo, ca to ganger i uka. I tillegg er den utleid til møter og barnebursdager.

For vinteren 2018/2019 ligger det and til lite utleie til bingo. Kommunen har i slutten av august 2018 fått inn avbestillinger for flere bingoer i høst. Om dette vil fortsette inn i 2019 vet vi ikke. Avbestillingen begrunnes i dårlig oppmøte og derved dårlig økonomi spesielt enkelte dager i uka.

Skytebanen:

Miniatyrskytebanen er leid ut ca 12 timer i uka. Utleien er til Skytterlag og NIL skiskyting. Skytterlagene består av både barn og voksne, men idrettslaget består av barn.

Styrketreningsrommet:

Er utleid lite. Brukes i hovedsak av voksne kommunalt ansatte.

Hallen:

Idrettshallen er det mest brukte rommet. Utleie i hovedsak til idrettslaget, håndball og fotball på ettermiddagstid. For vinterhalvåret 2018/2019 totalt ca 42 timer i uka fra september/oktober til april på ettermiddagstid. Utleie til voksne utgjør 10 time. I tillegg kommer ca 100 timer til kamper og kurs. Timepris er kr 130. Den er ikke endret siden 2008. Dette har vært et bevist valgt rettet mot barn og unge.

I tillegg leies hallen ut til Straumfjordnes skole og Nord Troms videregående skole på dagtid. Utleie på dagtid utgjør 16 timer i uka i perioden oktober til juni, timepris kr 182.

Videre leies den ut noe til messer og arrangement. 17.mai arrangementet har vært der de siste åra. Idrettslaget har også leid den til festmiddag ved store arrangement.

Til Bakkebyturneringa leies hele bygget, unntatt skytterbanen. Dette er et utleie for barn og unge, men arrangør tar betalt for hvert lag som deltar.

Svømmehallen

Svømmehallen er åpen fra 1.oktober til 30.april. Det er åpent to dager i uka og brukere kan betale enkeltbillett eller klippekort 12 klipp.

Satsene er voksne kr 70, pensjonister/studenter/uføre kr 40 og barn og unge under 16 år kr 30. Satsene for barn og voksne er ikke endret siden 2008. Dette har vært et bevist valgt rettet mot barn og unge.

Videre kan svømmehallen leies på timebasis av grupper. Timepris er kr 862.

Det leies ut ca 14 timer i uka til ulike grupper. Det er 3 timer til idrettslag barnesvømming, 3 timer voksne grupper, 4 timer til ansatte i kommunen. For 2018/2019 er 4 timer til nyopprettet svømmeklubb bestilt. Undergruppe av Nordreisa IL.

Gymsal/samfunnshuset

Gymsalen brukes av skolene på dagtid. For vinteren 2018/ 2019 er bestillinga pr nå følgende: 4 timer for barneidrett, 3 timer voksen idrett, 4,5 timer til kommunale og 1,5 timer til barn og voksne.

Om vinteren er det mye utleie i helgene til loppemarkeder.

Oppsummering:

For idrettshallen er det mye utleie på ettermiddagstid. Selve hallen leies i hovedsak ut til barn og unge i håndballgruppa og fotballgruppa, skytebanen leies ut til idrettslaget/skiskyttergruppa og til skytterlaget. Skiskyttergruppa er barn og unge mens skytterlaget har aktivitet for både unge og voksne. Kafeteria leies mye ut til bingo for voksne og andre møter. Den er også populær til barnebursdager sammen med bruk av idrettshallen når den er ledig.

I regnskapet for 2017 var inntektene til idrettshallen på kr 386.010, budsjettet var kr 330.000. Vi vil anslå at inntektene fordeler seg på ca 70 % barn og unge og ca 30 % voksne. Med gratis leie for barn og unge vil det gi et inntektsstap i forhold til budsjett på ca kr 230.000.

For svømmehallen er det for vinteren 2018/2019 bestilt timer fra idrettslaget og den nystartete svømmeklubb. I tillegg er det andre grupper med bare voksne eller voksne og barn. Videre er hallen åpen to dager i uka. Det selges der enkeltbilletter eller klippekort.

Samfunnshuset/gymsalen er utleid er på kveldstid leid ut noe til barneidrett og noen voksne grupper. I tillegg er det forskjellige kommunale grupper som bruker den.

I helgene om vinteren er det mye utleie til loppemarked. Det omfatter ca 15 helger i året.

I regnskapet for 2017 var leieinntektene for samfunnshuset/gymsalen og svømmehallen (grupper) på kr 187.100, budsjettet var kr 140.000. Vi vil anslå at inntektene fordeler seg på ca 50 % barn og unge og ca 50 % voksne. Med gratis leie for barn og unge vil det gi et inntektsstap i forhold til budsjett på ca kr 70.000.

Det har vært gjennomført gratis leie for barn og unge i idrettshallen tidligere, fra 2002-2004. Erfaringene fra den gang var at en må ha klare regler for alder. Den gang var grensen 16 år. Under 16 år gratis og over 16 år voksen pris. Dette er spesielt viktig i forhold til utleie til blandete grupper, barn og voksne. For disse ble det betalt leie kun for den voksne andelen.

For idrettshallen skilles det på trening og messer/turneringer. Den siste gruppen har egne høyere satser. Dette pga av at de under slike arrangement tar inngangspenger/avgifter.

Videre var det utfordringer med at grupper ikke sa ifra hvis de ikke brukte hallen. De betalte ikke, og derfor skled det litt ut.

Dette problemet vil være langt lettere å fange opp nå med elektroniske nøkkelbrikker. Nå kan byggdrift se både de som har vært inne og de som evt ikke benytter seg av en time.

Skal en gå over til gratis leie for barn og unge må en følge dagens utleieregime, med bestilling og tildeling av timer. Dette for å holde kontroll og kunne få gjennomført renhold og vedlikehold til faste tider. Innføring av nøkkelbrikker gir byggdrift god kontroll med bruken av byggene.

For folkebadet som er åpent to dager i uka er det ansatt egne badevakter. Billettprisene har stått urørt i 10 år. Inntektene var i 2017 på ca kr 90.000. Utgiftene til lønn badevakter var på ca kr 120.000.

Innføring av gratis leie til barn og unge i idrettshallen og gymsal og svømmehallen medfører et inntektstap på ca kr 300.000, men ellers har det ingen praktiske konsekvenser.

Det forutsettes da at folkebadet forsetter med dagens billettsatser og messer og fotballturneringer holdes utenfor prinsippet siden dette er inntektsbringende arrangement.

Aldersgrense settes til 16 år. Under 16 år er barn og over 16 år betales som voksne. Ved utleie til blandete grupper gjøres det en fordeling.

Nordreisa svømmeklubb er etablert i sommer og de har søkt om treningstider i svømmehallen. For dem blir det svært dyrt å betale timeprisen for grupper. Det anbefales derfor at det etableres en ny sats lik den som er i idrettshallen på kr 130 kr pr time og at den gjøres gjeldende fra 1.oktober 2018.

Semesteravgift i kulturskolen foreslås økt med 2,5 %.

Billetter kino for voksne foreslås økt med 2,5 %, for barn justeres etter filmprisøkning fra filmbyråene.

Foreldrebetaling skolefritidsordning foreslås økt med 2,5 %.

Regjeringen foreslår maksimalprisen for foreldrebetaling i barnehage. For 2018 kostet en heltidsplass til 2 910 kroner per måned. Ny pris kommer i statsbudsjettet i oktober. Kommunen forslag tidligere har fulgt statlig maksimalpris.

Det ble utarbeidet forslag til leiepriser for Haldi kulturscene i 2015 og gjort noen endringer i årene etter. Dette videreføres i forslag for 2019.

Det legges ikke inn økning på:
- Billetter svømmehall

Satser for utleie av Solvoll gamle skole er tatt ut med bakgrunn i landtidsleie av huset.

E-faktura

I 2016 startet kommunen med premiering av kunder som gikk over til å bruke efaktura i stedet for papirfaktura eller avtalegiro. Det sendes ut ca 4000 fakturaer i faste avgifter (barnehage, kommunale avgifter og hjemmehjelp/sykehjemsplass ol) i kvartalet, og av disse sendes det ut 867 efaktura. Flest efaktura på barnehage/sfo (38 %), deretter på kommunale avgifter (20,7 %) og minst på helsetjenester (8,9 %).

I 2017 ble det sendt ut 1003 efaktura. Flest efaktura på barnehage/sfo (40,85 %), deretter på kommunale avgifter (28,29 %), og minst på helsetjenester (9,24 %).

I 2018 sendes det ut 1056 efaktura. Flest efaktura på barnehage/sfo (41,7 %), deretter på kommunale avgifter (31,05 %), og minst på helsetjenester (12,08 %).

Pr 01.01.2016 hadde vi 644 e-fakturamottakere mens per november 2017 har vi 871 e-fakturamottakere, altså en økning på 26 %. Pr september 2018 er det 996 personer som har efaktura.

Som tallene viser, andelen efakturakunder går opp for hvert år, ordningen med uttrekking av Ipad foreslås derfor videreført en gang i året. Trekning gjøres i desember.

Avgift for Etablererprøven for styrer av serveringssted, kunnskapsprøve om alkohollovgivning for salgsbevilling og skjenkebevilling, følger statlige forskrifter.

For de resterende avgifter og behandling av saker i hht til forskriften om gebyrregulativ, foreslås det en økning på kommunal deflator (stipulert til 2,5%).

Vurdering

Forslag til regulativ for avgifter og gebyrer følger Statlige føringer om pris og lønnsvekst; deflator i Statsbudsjettet.

For utleie av idrettshallen, gymsal og svømmehallen, er det lagd en egen utredning som konkluderer med at det kan praktisk gjennomføres, men det vil medføre et inntektsreduksjon på ca kr 300.000. Rådmannen anbefaler ikke reduserte inntekter nå, da det vil måtte gå på bekostning av andre tjenesteområder.

For utleie av svømmehallen til idrettslag foreslås det samme timesats som i idrettshallen.

For VAR sektorene følges selvkostberegninger basert på Statlige forskrifter og retningslinjer.

Satsingen på selvbetjente og/eller elektroniske løsninger videreføres og det er lagt inn premiering til de som bruker disse.



Gebyrregulativ 2019 for kommunene, Kvæningen, Skjervøy, Kåfjord, Nordreisa

Vedtatt av kommunestyre 1940-00.00.2018, 1941-00.00.2018, 1942-00.00.2018, 1943-00.00.2018

Gebyrregulativ 2019 for kommunene, Kvæningen, Skjervøy, Kåfjord, Nordreisa

Hjemmel: LOV-2002-06-14-20 Brann- og eksplosjonsvernloven og FOR-2015-12-17-1710
Forskrift om brannforebygging.



Gebyrregulativ 2019 for kommunene, Kvæningen, Skjervøy, Kåfjord, Nordreisa

Vedtatt av kommunestyre 1940-00.00.2018, 1941-00.00.2018, 1942-00.00.2018, 1943-00.00.2018

Formål.

Gebyrregulativet har som formål å regulere gjennomføring av feiing og tilsyn av fyringsanlegg. Samt tilleggstjenester for Nord-Troms Brannvesen.

Virkeområde.

Gebyrregulativet gjelder kommunene, Kvæningen, Skjervøy, Kåfjord, Nordreisa.

Hjemmel.

LOV-2002-06-14-20 Brann- og eksplosjonsvernloven og FOR-2015-12-17-1710 Forskrift om brannforebygging.

Hyppighet for feiing.

Kommunen skal sørge for at røykkanaler i fyringsanlegg som brukes til oppvarming av byggverk, blir feiet ved behov.

Hyppighet for tilsyn.

Kommunen skal sørge for at det ved behov blir ført tilsyn med fyringsanlegg som brukes til oppvarming av byggverk.

Varsling.

Eier av fyringsanlegget skal varsles skriftlig eller elektronisk med dato/tid for gjennomføring, og pålegges å varsle andre brukere av vedkommende bygning.

Gebyr

1. Kommunene skal dekke sine kostnader i forbindelse med gjennomføring av lovbestemt feiing og tilsyn etter selvkostprinsippet med 100 % dekningsgrad.
2. Samt tilleggstjenester.

Gebyrregulativet vedtas årlig av kommunestyret.



Gebyrregulativ 2019 for kommunene, Kvæningen, Skjervøy, Kåfjord, Nordreisa

Vedtatt av kommunestyre 1940-00.00.2018, 1941-00.00.2018, 1942-00.00.2018, 1943-00.00.2018

Prisliste

Grunnlag	Pris
1. Røykløp – Årsgebyr	383,-
2. Røykløp – Fresing	1000,-
3. Røykløp – Filming	1000,-
4. Røykløp – Andre tjenester, ekstra inspeksjon av røykløp eller fyringsanlegg etc.	383,-
5. Feiing – Fyrkjele og anbringer	2500,-
6. Feiing – Lite – ildsted	383,-
7. Feiing – Stort – ildsted	800,-
8. Kjøp av tjenester for kommuner utenfor brannsamarbeidet	Tilbud
9. Kjøp av tjenester for kommuner innen brannsamarbeidet	Tilbud

Priser eks. MVA

Gebyr innkreves selv om feiing og tilsyn ikke er utført i følgende tilfeller:

1. Feier ved inspeksjon av fyringsanleggets røykkanaler har funnet at feiing ikke er nødvendig.
2. Feier etter varsel og ved oppmøte til fastsatt tid, ikke har tilfredsstillende adgang til fyringsanlegget.
3. Gebyret innkreves periodevis (årlig) sammen med andre kommunale gebyrer.

Gebyrfritak.

Kommunen kan etter søknad gi fritak fra å betale gebyr i følgende tilfeller:

1. Bygningen har ikke montert fyringsanlegg.
2. Fyringsanlegg er frakoblet røykløp og røykkanal blendet.

Byggeier plikter å melde fra til kommunen dersom fyringsanlegg installeres, eller blanding av røykkanal skal fjernes. Dersom byggeier unnlater å melde fra, fastsettes straffegebyr.

«Feie- og tilsynsgebyr etterbetalt fra det tidspunkt fritak ble innvilget»



Andre tjenester.

Eiere av fyringsanlegg som ønsker feiing eller tilsyn utenom det som er lovpålagt, fjerning av bekk sot, inspeksjon av skorstein eller lignende, må ta kontakt med Nord-Troms Brannvesen.

Nord-Troms Brannvesen tilbyr tjenester til kommuner som ikke er tilsluttet samarbeidet. Ta kontakt for tilbud.

Byggeiers / brukers plikter.

Eier skal, etter varsel om feiing, sørge for at hele fyringsanlegget er tilgjengelig for feiing, samt utstyrt og innrettet slik at feiing kan utføres på tilfredsstillende måte.

Eier av bygninger hvor feiing av røykløp foretas fra tak, skal sørge for at feieren har tilfredsstillende atkomst opp til, og på taket.

Eier er pliktig å sørge for at forskriftsmessig stige er lagt fram, tilgjengelig for feier, i umiddelbar nærhet til takstige, som ett signal på at det er klart for feiing.

Forskriftsmessig takstige eller trinn skal festes forskriftsmessig. Adkomst til tak skal sikres mot utskliding.

Der feiing ikke skjer fra tak, skal Eier/ representant sørge for at feieren har tilfredsstillende atkomst til røykløp.

Eier/ representant skal sørge for tilfredsstillende atkomst til sotluke eller tilsvarende egnet innretning for sotuttak. Ved innvendig atkomst for feiing, skal Eier/ representant være tilstede under feiing.

Feierens plikter

Feiingen skal utføres på en faglig tilfredsstillende måte med minst mulig ulemper for beboerne. Etter endt feiing skal feieren sørge for at sot blir fjernet, enten av feieren selv eller av byggeier/representant, og anbrakt på egnet sted.

Feieren skal under feiing og tilsyn vurdere forhold ved fyringsanlegget, som har betydning for brannsikkerheten eller atkomsten, samt sjekk av varslings og sluknings apparater. Ved avvik som ikke kan rettes på stedet, skal feieren gi skriftlig tilbakemelding til eieren, med frist for retting eller tilbakemelding om når retting blir gjennomført. Dersom retting ikke blir gjennomført, skal tilsynsmyndigheten gi nødvendige pålegg.

Klage.

Saksbehandlingen ved klager følger bestemmelsene gitt i eller i medhold av Brann- og eksplosjonsvernloven, samt Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven)

AVFALLSSERVICE AS
RENOVASJONGEBYR TIL FORBRUKER 2019

Tekst År	2018		2019	
Type abonnement	Eks. mva.	Inkl. mva.	Eks. mva.	Inkl. mva.
RENOVASJON				
Standardabonnement	3 270	4 088	3 401	4 251
Miniabonnement	2 660	3 325	2 766	3 458
Miniabonnement kompost	2 660	3 325	2 766	3 458
Storabonnement	4 754	5 943	4 944	6 180
Fritidsabonnement	832	1 040	865	1 082
Fritidsabonnement m/dunk	1 813	2 266	1 886	2 357
Byttegebyr dunk	257	321	267	334
Kjøp av dunk	604	755	640	800
Hentegebyr dunk inntil 6 mtr.	960	1 200	998	1 248
SLAM				
Slam inntil 4 m3				
- tømming hvert år	1 661	2 076	1 727	2 159
- tømming hvert 2. år	831	1 039	864	1 080
Slam fritidsboliger				
- tømming hvert 3. år	567	709	576	720
- tømming hvert 4. år	426	533	432	540
Slam pr. m3 (> 4 m3)	457	571	475	594
Ekstra tømming septik	2 189	2 736	2 277	2 846
Ekstra tømming i per. 1.11-30.04	3 284	4 105	3 415	4 269
Gebyr manglende merking/rydding	510	638	530	663

Økning renovasjon	4,0 %
Økning miniab.	4,0 %
Økning fritidsab.	4,0 %
Økning slam	4,0 %

Gjelder fra 01.01.2019

Kommunal renovasjon eierkommunene



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
32/18	Nordreisa oppvekst- og kulturutvalg	16.10.2018

Budsjettregulering 3 - 2018 Oppvekst og kultur

Henvisning til lovverk:

- Lov om kommuner og fylkeskommuner §47 https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1992-09-25-107#KAPITTEL_11
- Forskrift om årsbudsjett <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2000-12-15-1423>
- Økonomireglement for Nordreisa kommune, kap 3

Det vises også til:

- Økonomiplan 2018 – 2021/årsbudsjettet 2018

Vedlegg

- 1 Budsjettregulering 3 - 2018 Oppvekst og kultur

Rådmannens innstilling

Budsjettet for sektor oppvekst og kultur reguleres i henhold til vedlagte regneark datert 10.10.18.

Saksopplysninger

Om delegasjon i budsjettsaker

Driftsbudsjettet:

Formannskapet/hovedutvalgene kan foreta budsjettregulering mellom ansvar innenfor sitt rammeområde når det er behov for det. Det kan ikke overføres midler mellom rammeområdene. Det er en forutsetning at netto budsjetttramme ikke overskrides.

Videre kan formannskapet og hovedutvalgene disponere merinntekter på inntil kr 200 000,- innenfor sitt rammeområde. Prosjektinntekter og refusjoner fra NAV kan i sin helhet disponeres av formannskapet og hovedutvalgene.

Sak om tilleggsbevilgning skal først fremmes når det ikke er mulighet for omdisponering innen eget rammeområde.

Det er kun formannskapet som har fullmakt til å foreta avsetning til og bruk av disposisjonsfond. Dette gjelder for alle rammeområder.

Formannskapet og hovedutvalgene har fullmakt til å disponere bundet driftsfond innenfor forutsetningene for bruk av midlene innenfor eget rammeområde.

Rådmannen er gitt fullmakt til å budsjettregulere poster innen samme sektor. Denne myndighet er videre delegert til sektorlederne.

Investeringsbudsjettet:

Formannskapet er gitt fullmakt til å foreta endringer i investeringsbudsjettet når slik endring gjelder økning i bevilgning til et prosjekt og dekning skjer ved at bevilgning til et annet prosjekt reduseres tilsvarende. Beløpsgrense for slik omprioritering er kr. 200 000.

Behovet for budsjettregulering

- Lønnsmidler på kr 150.000 flyttes fra ansvar 240 Fellestiltak barnehager funksjon 201 til ansvar 247 Høgegga barnehage og 248 Leirbuktbarnehage. Pengene fordeles følgende: 57.000 kr til ansvar 247 og 93.000 til ansvar 248. Lønnsmidlene benyttes i forhold til spesialpedagogiske støttetiltak i Høgegga og Leribukt barnehager ut året.
- Økt tilskudd fra fylkesmann på ansvar 251 interkommunalt barnevern på kr 601 593. Pengene fordeles slik: Ansvar 251 funksjon 251 kr 300.000 og funksjon 301 kr 301.593.
- Sykelønnsrefusjoner er justert opp mot lønnsutgifter innenfor hvert ansvar.

Vurdering

Merinntekter knyttes til merutgifter, noe som medfører at både inntekts- og utgiftspostene må reguleres opp. Mindreinntekter medfører svikt i budsjettbalansen, og må reguleres ved at utgiftene taes ned tilsvarende. Besparelse på enkelte utgiftsposter i forhold til merforbruk på andre, medfører behov for å regulere mellom utgiftspostene. Dette for å unngå store avvik mellom budsjettposter

Konto	Konto (T)	Funksjon	Regnskap
200	Familiesenteret		1 212 923,59
203	BUK (barne- og ungdomskommunestyret)		4 580,00
208	Kirkelig administrasjon		4 080 000,00
209	Andre kirkelige formål		0,00
210	Fellestiltak grunnskoler		4 918 003,25
211	Regional kompetanseutvikling		0,00
212	Moan skole		10 882 418,99
213	Storslett barne- og ungd.skole		19 226 934,78
214	Rotsundelv barneskole		3 218 609,77
215	Oksfjord barne- og ungd.skole		1 174 918,78
220	PP-tjenesten		2 228 874,93
232	SFO Moan skole		972 066,31
233	SFO Rotsundelv skole		203 509,47
240	Fellestiltak barnehager		2 282 354,82
242	Storslett barnehage		2 269 649,60
243	Sørkjosen barnehage		2 113 161,72
244	Oksfjord barnehage		1 028 427,45
245	Sonjatun barnehage		2 008 050,60
246	Samisk barnehageavdeling		(61 202,76)
247	Høgegga barnehage		2 157 131,87
248	Leirbukt barnehage		2 128 748,93
250	Barnevernstjenesten		6 528 513,26
251	Interkom. barnevernstj.		3 260 848,37
260	Helsestasjonen		1 975 311,73
262	Bokollektiv enslige mindreårige flyktninger		5 673 376,29
263	Nordreisa voksenopplæringssenter		(572 393,63)
265	Voksenopplæring		0,00
266	Administrasjon flyktningekontoret		910 307,53
267	Introduksjonsstønad og akt./bolig/etabl. flyktninger		4 764 107,22
270	Kulturvirksomheten		3 402 911,80
272	Halti kantine		94 372,02
273	Halti servicepunkt		(5 885,00)
274	Bibliotek		282 252,87
275	Kino		(80 095,48)
276	Ungdommens hus Point		4 629,47
277	Kulturskolen		7 331,53
278	UKM og andre arr		324,99
279	Kulturhus		(101 125,08)
280	Kulturarbeid		120 236,80
284	Kulturvern, museum		(433 291,63)
287	Idretts- og friluftaktivitet		1 570 764,00
288	Ungdomsrådet		25 748,77
291	Reisadalen Montessoribarnhage		1 984 596,20
292	Trollskogen barnehage		1 294 839,16
293	Tømmernes barnehage		1 460 277,50
295	Kirkebakken barnehage		6 280 335,14

Totalt budsjett (1)	B.reg (3)	Rest	Forbruk i %
2 140 276,00		927 352,41	614,34
30 000,00		25 420,00	6,93
4 080 000,00		0,00	100,00
90 360,00		90 360,00	0,00
9 888 070,00		4 970 066,75	602,26
100 000,00		100 000,00	0,00
14 356 812,00		3 474 393,01	3 750,76
25 942 465,00		6 715 530,22	4 883,48
4 524 833,00		1 306 223,23	2 258,86
1 631 859,00		456 940,22	1 938,29
2 555 214,00		326 339,07	1 368,93
587 649,00		(384 417,31)	1 737,97
262 337,00		58 827,53	718,04
2 948 227,00	(150 000,00)	665 872,18	565,56
2 961 344,00		691 694,40	1 520,85
2 723 192,00		610 030,28	1 385,23
1 489 903,00		461 475,55	1 950,47
3 176 132,00		1 168 081,40	836,46
0,00		61 202,76	105,00
3 077 114,00	57 000,00	919 982,13	986,09
2 973 473,00	93 000,00	844 724,07	984,03
7 926 800,00		1 398 286,74	842,44
3 945 785,00	0,00	684 936,63	3 575,96
2 514 810,00		539 498,27	1 034,79
7 411 869,00		1 738 492,71	3 347,74
(1 199 004,00)		(626 610,37)	3 046,53
0,00		0,00	0,00
1 075 825,00		165 517,47	342,47
6 172 183,00		1 408 075,78	479,06
4 773 840,00		1 370 928,20	2 631,97
13 749,00		(80 623,02)	324,08
0,00		5 885,00	0,00
352 146,00		69 893,13	872,74
(160 243,00)		(80 147,52)	1 004,77
42 310,00		37 680,53	57,83
(81 643,00)		(88 974,53)	411,20
0,00		(324,99)	0,00
(115 000,00)		(13 874,92)	1 128,61
157 197,00		36 960,20	542,41
548 837,00		982 128,63	266,15
2 067 584,00		496 820,00	181,35
177 250,00		151 501,23	33,75
2 660 000,00		675 403,80	74,61
1 900 000,00		605 160,84	68,15
1 950 000,00		489 722,50	74,89
8 100 000,00		1 819 664,86	77,54

135 773 555,00

35 276 099,07

46 732,54

client	D1	
user_id	42JO0703	
language	NO	
menu_id	REP588	
template_id	2823	
systemplate	false	
owner	report	
Ansvar lik	2*	
Konto lik	1*	
Konto ikke liste	'10899','14290','17290'	
Funksjon lik	*	
Periode større enn eller lik		201801
Periode mindre eller lik		201809
Firma lik	D1	



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
33/18	Nordreisa oppvekst- og kulturutvalg	16.10.2018

Budsjett 2019 - sektor for oppvekst- og kultur

Henvising til lovverk:

Vedlegg

- 1 Oversikt tiltak oppvekst og kultur

Rådmannens innstilling

Innstillingen i henhold til vedlagt oversikt vedtas i henhold oversikten

Saksopplysninger

Vedtak i hovedutvalget for oppvekst og kultur 28 august 2018

Det signaliseres følgende tiltak i budsjettet for 2019:

1. Økt lønnsmidler til barnehagene pga ny pedagognorm.
2. Økte spesped ressurser
3. Finansiering av teknikerstilling
4. Oppgradering av IT system i barnehagene og skolene. Flere skoler og barnehager mangler nett på flere rom som brukes til opplæring, undervisning og digitale verktøy.
5. Oppgradering av prosjektor, lerret og digitale tavler til Moan skole
6. IT-ressurs som kan administrere og være systemansvarlig for skole og barnehagene.
7. Sikkerhetstiltak i barnehagene: klemsikring til alle dørene, fallunderlag under lekestativ/disse og høye gjerder rundt barnehagene.

Følgende investeringsbehov signaliseres for 2019 og årene fremover:

1. Oppgradering av inventar som bord og stoler på Moan Skole
2. Oppgradering av inventar som bord og stoler på Sørkjosen barnehage

De investeringstiltakene som er tatt med i vedtaket er lave beløp og vil ikke klassifiseres som investeringer i budsjett

Vurdering

I vedlagte oversikt er det lagt inn tiltak i forhold til de tiltakene som er vedtatt samt andre tiltak som gjelder den enkelte skole.

I tillegg er det lagt inn tiltak som er mer gjeldende for kompetanseutviklingen i skolen. Derfor er det også lagt inn et tiltak som har som mål å utvikle lærernes kompetanse innenfor eksempelvis lesing som grunnleggende ferdighet. Dette er tiltak som passer godt inn i forbindelse med at vi har et arbeid i samarbeid med veilederkorpset der utvikling av lesekompetanse, kartlegging og utvikling av planverk inngår. I kommunen er spisskompetansen på dette svært liten.

Kapittel : 2 Sektor for oppvekst og kultur					
Tiltak	053: Økt ressursbehov spesialundervisning for voksne				
Beskrivelse	I løpet av skoleåret 2017/18 ble det gjort vedtak på 8 nye timer til spesialundervisning. For skoleåret 2018/19 er det gjort vedtak på ytterligere 8 timer. Dette er en reell økning i undervisningstimer på 16 timer, som det ikke er justert for mht. stillingshjemmel.16 spesialundervisningstimer utgjør en 75% lærerstilling. Behovet gjelder også for innværende skoleår 2018/19				
	2019	2020	2021	2022	Totalt
Sted	Ansvar: Nordreisa voksenopplæring (263)				
1.10100.213.0.0 LØNN I FASTE STILLINGER	445 200	445 200	445 200	445 200	1 780 800
1.10900.213.0.0 PENSJON KLP	47 700	47 700	47 700	47 700	190 800
Sum utgifter	492 900	492 900	492 900	492 900	1 971 600
Sum inntekter	0	0	0	0	0
Sum netto	492 900	492 900	492 900	492 900	1 971 600
SUM NETTO TILTAK	492 900	492 900	492 900	492 900	1 971 600
Tiltak	051: 212 SFO ressurs				
Beskrivelse	Som følge av at det er tatt inn 63 SFO elever, må det økes med 100 % stilling. Tak på 59 SFO elever egentlig, men denne er ikke holdt i 2018/2019.				
SUM NETTO TILTAK	0	0	0	0	0
Tiltak	027: 212 Økt ressurs systemansvarlig kr 500000				
Beskrivelse	vi har behov for felles systemansvarlig for de skoleadministrative systemene for alle Nordreisa skolene, dette vil altså være en sum som deles på 4 skoler. Ikt satsninga og nye ipader til alle elevene må påregnes ekstra brukersupport. Vi ser allerede nå at IT senteret i kommunen ikke klarer å håndtere lærernes og administrasjonenes behov. Når alle elever i tillegg skal ha datateknisk utstyr og programmer krever dette spesialkompetanse. Tonje H for alle rektorene i Nordreisa. 14.08.18				
SUM NETTO TILTAK	0	0	0	0	0
Tiltak	049: 213 Lesing som grunnleggende ferdighet kr 75 000				
Beskrivelse	Lese-satsning på skolen: 75.000 hvert år,- 3-årig prosjekt Kurs for lærere som trenger opplæring i intensive lese-kurs Vikar for lærere i ressursgruppa og til lærere på kurs Materiell Elev-lisenser læremidler digitale Kartleggingsverktøy på ungdomstrinnet, kartleggeren 12.000,- pr. år				
	2019	2020	2021	2022	Totalt

Sted	Ansvar: Storslett barne- og ungd.skole (213)				
1.10302.202.0.0 LØNN ANNEN EKSTRAHJELP	75 000	75 000	75 000	0	225 000
Sum utgifter	75 000	75 000	75 000	0	225 000
Sum inntekter	0	0	0	0	0
Sum netto	75 000	75 000	75 000	0	225 000
SUM NETTO TILTAK	75 000	75 000	75 000	0	225 000
Tiltak	050: 213 Læremidler kr 240 000				
Beskrivelse	Oppdatere læreverk på ungdomstrinnet: Læreverket Sirkel(matematikk for ungdomstrinnet) ble kjøpt inn i 2006, er 12 år og bøkene viser tydelig slitasje og er heller ikke oppdatert etter gjeldene fagplan. Engelsk (Searching) er også tilsvarende fra 2006 og er heller ikke oppdatert etter gjeldende fagplan. Matematikk 120.000,- Engelsk 120.000,-				
SUM NETTO TILTAK	0	0	0	0	0
Tiltak	048: 213 SFO på ungdomstrinnet kr 110 000				
Beskrivelse	SFO for elev på 8. trinn, 3-årig prosjekt Ressurser: 20% økning assistentressurs. (ca. 80.000,- sosiale utgifter) 110.000,-				
SUM NETTO TILTAK	0	0	0	0	0
Tiltak	062: 214 Økt adm, ressurs 20% Rotsundelv skole				
Beskrivelse	Økt arbeidsmengde gjør at adm. ressurs blir for liten - denne bør økes fra 60% til 80%				
SUM NETTO TILTAK	0	0	0	0	0
Tiltak	083: 220 Økt PP-rådgiverressurs 100% kr 483 000				
Beskrivelse	Styret i det interkommunale PPT-samarbeidet har bedt om økt rådgiverressurs på 100%. Det lages egen sak om dette til styret 29.10.18. Utgiftene fordeles etter innbyggertall mellom Nordreisa og Kåfjord, som utgjør 69% andel for Nordreisa kommune.				
	2019	2020	2021	2022	Totalt
Sted	Ansvar: Pp-tjenesten (220)				
1.10100.202.0.0 LØNN I FASTE STILLINGER	483 000	483 000	483 000	483 000	1 932 000
Sum utgifter	483 000	483 000	483 000	483 000	1 932 000

Sum inntekter	0	0	0	0	0
Sum netto	483 000	483 000	483 000	483 000	1 932 000
SUM NETTO TILTAK	483 000	483 000	483 000	483 000	1 932 000
Tiltak	082: 240 Sommerbarnehage kr 180 000				
Beskrivelse	Vedtatt 31.01.18 i oppvekst- og kulturutvalget. Skulle dekkes innenfor sektorens rammer.				
	2019	2020	2021	2022	Totalt
Sted	Ansvar: Fellestiltak barnehager (240)				
1.10100.120.0.0 LØNN I FASTE STILLINGER	180 000	180 000	180 000	180 000	720 000
Sum utgifter	180 000	180 000	180 000	180 000	720 000
Sum inntekter	0	0	0	0	0
Sum netto	180 000	180 000	180 000	180 000	720 000
SUM NETTO TILTAK	180 000	180 000	180 000	180 000	720 000
Tiltak	060: 240 Spesialpedagogisk hjelp - 752 000 kr				
Beskrivelse	Økning i antall barn med nedsatt funksjonsevne i barnehage, som har særlig store behov for spesialpedagogisk hjelp. I tillegg: For 2018 har det ligget inne på 240 lønn til støttepedagog i 47%. Fra 2019 ligger den ikke på 240. For 2019 må det derfor tilføres lønn 7/12 i tillegg: Utgangspunkt i årslønn 450 000: 2019: 47% (7/12 dels virkning - går ut av bhg) = 123 375 Behov for økning i stillinger utover det som allerede er budsjettet for. Behovet vil være år fremover: 2019: 188,70% = 752 000 + 123 375 = 875 375 2020: 150% + 38,7% (7/12 dels virkning - går ut av bhg) = 693 333 2021: 150% (7/12 dels virkning - går ut av bhg)= 350 000 Assistent- årslønn regnet utifra: 400 000 kr Berit Kalseth, 14.09.18				
	2019	2020	2021	2022	Totalt
Sted	Ansvar: Fellestiltak barnehager (240)				
1.10112.201.0.0 LØNN SPES.PED	875 375	693 333	350 000	0	1 918 708
Sum utgifter	875 375	693 333	350 000	0	1 918 708
Sum inntekter	0	0	0	0	0
Sum netto	875 375	693 333	350 000	0	1 918 708

SUM NETTO TILTAK	875 375	693 333	350 000	0	1 918 708
Tiltak	043: 242 - høyere gjerder på uteområdene				
Beskrivelse	242 - høyere gjerder på uteområdene Som et HMS tiltak bes det om høyrere gjerder rundt barnehagene (Storslett og gamle Sonjatun). Slik det er pr i dag, er gjerdene lave og det er fare for rømming. Dette ble også påpekt av kommuneoverlegene under tilsyn etter forskrift om miljøretta helsevern (har ikke mottatt rapport på dette enda). I tillegg er det en del råtne bord og nedrevne gjerder (gjelder spes gamle Sonjatun barnehage). Dette er et tiltak som ligger til teknisk (drift og utvikling9 sitt budsjett 5/9-18 Heidi Hole				
SUM NETTO TILTAK	0	0	0	0	0
Tiltak	041: 242 - IKT utstyr Storslett barnehage- 22 000,-				
Beskrivelse	Vi trenger mer IKT utstyr Dette ble lagt inn i fjor og for eksempel nettilgang er en stor utfordring i barnehagen. Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver stiller krav til hvordan vi skal jobbe med IKT sammen med barna. For å oppfylle dette, må det en endring til på utstyret. Vi la inn IKT utstyr også i fjor. 5/9-18 Heidi Hole Vi trenger flere routere, slik at vi kan komme oss på nett fra alle områdene i barnehagen. I tillegg: nettbrett, høyttalere, projektor, lerret (ikke direkte IKT utstyr). Samlet sum på dette er ca 22000,-. Dette er uten routere og er ikke med avtalene IKT har med eventuelle leverandører.				
SUM NETTO TILTAK	0	0	0	0	0
Tiltak	040: 242 - Klemsikring på dører Storslett barnehage- 18 000,-				
Beskrivelse	242 - Klemsikring på dører Som et HMS tiltak for barna (og de voksne) trenger vi klemsikringer på dørene i barnehagen. Dette for å forebygge alvorlige klemskader spesielt hos barna. Vi har sett på slike som man fester inntil karmen på dørene, de koster 998,- pr dør. Dette er noe vi spesielt ønsker på ytterdørene (som er store og tunge), men aller helst på alle dørene i barnehagen (18 stk) 5/9-18 Heidi Hole				
SUM NETTO TILTAK	0	0	0	0	0
Tiltak	044: 242 - Kontorarbeidsplasser Storslett barnehage				
Beskrivelse	242 - kontorarbeidsplasser Høsten 2018 kom ny pedagognorm, noe som medførte endringer i måten vi organiserte vaktene og plantida på for pedagogene. De har nå plantida si på dagtid i barnehagen. Utfordringen er kontorarbeidsplasser til personalet. Assistentene har også planleggingstid. Vi har en lite kontor og et lite pauserom, i tillegg til et bord på kjøkkenet som blir brukt i dag. Dette er ikke optimale forhold, og vi må få tilrettelagt				

	slik at det blir egnete forhold for å sitte å jobbe. Vi har rett og slett behov for et rom til, da ingen av dagens rom i barnehagen kan omdisponeres. Kostnadsoverslag foreligger ikke, da teknisk må se hva som er en egnet løsning for vår barnehage (tilbygg, brakke etc)				
	5/9-18 Heidi Hole				
SUM NETTO TILTAK	0	0	0	0	0
Tiltak	055: 242 - Lønn sykevikar Sonjatun barnehage kr 20 000 2018				
Beskrivelse	Fra budsjettåret 2016 ble posten lønn sykevikar satt i 0, og det samme ble refusjon sykelønn. Vi vil alltid ha noe sykefravær som ikke blir refundert (syke barn, egenmeldinger, sykemeldinger inntil 16 dager (med unntak av kronikere)). Det bør derfor settes en sum på lønn sykevikar som kan dekke disse utgiftene.				
	Kr 20 000				
	11/9-18 Heidi Hole				
	2019	2020	2021	2022	Totalt
Sted	Ansvar: Sonjatun barnehage (245)				
1.10201.201.0.0 LØNN SYKEVIKARER	20 000	20 000	20 000	20 000	80 000
Sum utgifter	20 000	20 000	20 000	20 000	80 000
Sum inntekter	0	0	0	0	0
Sum netto	20 000	20 000	20 000	20 000	80 000
SUM NETTO TILTAK	20 000	20 000	20 000	20 000	80 000
Tiltak	052: 242 - renhold av kontor/pauserom gamle Sonjatun bhg				
Beskrivelse	242 - Etter nedleggelse av Sonjatun bhg er det bare renhold på avdeling Skierri, som ligger igjen i lokalene. Styrer har kontor i ett av husene pr idag, i tillegg brukes det pauserom og møterom i samme hus. Det ble bestemt fra teknisk at det ikke skulle være renhold i det huset. Ønsker at det skal legges inn renhold, for å kunne tilrettelegge for drift. Tenker renhold en dag i uka.				
	7/9-18 Heidi Hole				
SUM NETTO TILTAK	0	0	0	0	0
Tiltak	042: 242 - Støtabsorberende matter				
Beskrivelse	242 -støtabsorberende matter Som et HMS tiltak er det ønskelig med støtabsorberende matter under lekeapparater. Dette for å forebygge større skader ved eventuelle fall. Dette er matter som kan kjøpes som byggesett og er laget i ulike tykkelser, ut fra hvilken fallhøyde man regner lekeapparatet har. 1 meter fallhøyde koster 451,- for en matte på 50X50. Dersom man ha fallhøyde på 2,30 m koster det 959,- for en matte på 50 x50				
SUM NETTO TILTAK	0	0	0	0	0

Tiltak	037: 243 Inventar, bord og stoler - kr 15 800				
Beskrivelse	243 Sørkjosen bhg. Vi trenger nye bord og stoler til avdelingene. Vi trenger 8 barnestoler a kr 892 pr stk. Lite bord til kr 5148. Vi trenger 5 voksenstoler til kr 698 pr stk. Priser er hentet fra lekolær. 3 September-18 Linda Bakke				
	2019	2020	2021	2022	Totalt
Sted	Ansvar: Sørkjosen barnehage (243)				
1.12000.201.0.0 INVENTAR OG UTSTYR	15 800	0	0	0	15 800
Sum utgifter	15 800	0	0	0	15 800
Sum inntekter	0	0	0	0	0
Sum netto	15 800	0	0	0	15 800
SUM NETTO TILTAK	15 800	0	0	0	15 800
Tiltak	059: 243 Inventar, stort bord - kr 7 000				
Beskrivelse	243 Sørkjosen bhg. Vi må kjøpe inn et nytt stort bord. Det som er no, er et gammelt og riggelaktig kjøkkenbord. Prisen er hentet fra Trigonor, kr 7000 12 September, Linda Bakke				
	2019	2020	2021	2022	Totalt
Sted	Ansvar: Sørkjosen barnehage (243)				
1.12000.201.0.0 INVENTAR OG UTSTYR	7 000	0	0	0	7 000
Sum utgifter	7 000	0	0	0	7 000
Sum inntekter	0	0	0	0	0
Sum netto	7 000	0	0	0	7 000
SUM NETTO TILTAK	7 000	0	0	0	7 000
Tiltak	058: 243 Skyss Sørkjosen barnehage- kr				
Beskrivelse	243 Sørkjosen Barnehage. Barnehagen ligger som kjent litt utenfor sentrum. Det medfører ekstra utfordringer når det gjelder skyss til ulik arrangement. I plan før overgang skole/barnehage blir det lagt føringer får at vi skal besøke ulike skoler, både kommunale og private, vi skal være med på en felles barnehagedag, vi er på adventsstund i kirka, vi er på kino i desember osv. Vi syntes jo det er viktig at det gies et tilbud til våres barn også. Vi må ta buss eller drosje til alle disse arrangementene, og det koster. Tur - retur Sørkjosen-Storslett koster ca 1200. Det er jo ikke lov til å ta turpenger mer. Ber om å få økt rammene, slik at vi fortsatt kan delta på slike ting. Er litt vanskelig og sette en eksakt sum, da en ikke helt vet hvor mange turer det blir. I år har vi f.eks 9 førskolebarn, og en vet jo ikke enda hvilken skole de skal begynne på. 12 September, Linda Bakke				

SUM NETTO TILTAK	0	0	0	0	0
Tiltak	054: 247 Klemsikring dører 12 000,-				
Beskrivelse	Vi dessverre med jevne mellomrom at barn klemmer fingrene i dører. Det kan resultere i stygge og vonde skader. Vi ønsker å få satt opp klemsikringer på de rommene som barna oppholder seg mest. 11.09.18 Renate Nørgård				
	2019	2020	2021	2022	Totalt
Sted	Ansvar: Høgegga barnehage (247)				
1.12000.201.0.0 INVENTAR OG UTSTYR	12 000	0	0	0	12 000
Sum utgifter	12 000	0	0	0	12 000
Sum inntekter	0	0	0	0	0
Sum netto	12 000	0	0	0	12 000
SUM NETTO TILTAK	12 000	0	0	0	12 000
Tiltak	056: 247 Lønn sykevikar 20 000,-				
Beskrivelse	Fra budsjettåret 2016 ble posten Lønn sykefravær satt i null, og det samme gjorde posten Refusjon sykepengen. Men vi vil alltid ha noe sykefravær som vi ikke får refusjoner for. (sykemeldinger inntil 16 dager, egenmeldinger og barns sykdom) Det bør derfor settes en sum på Lønn sykefravær som kan dekke disse utgiftene. 11.09.18 Renate Nørgård				
	2019	2020	2021	2022	Totalt
Sted	Ansvar: Høgegga barnehage (247)				
1.10201.201.0.0 LØNN SYKEVIKARER	20 000	20 000	20 000	20 000	80 000
Sum utgifter	20 000	20 000	20 000	20 000	80 000
Sum inntekter	0	0	0	0	0
Sum netto	20 000	20 000	20 000	20 000	80 000
SUM NETTO TILTAK	20 000	20 000	20 000	20 000	80 000
Tiltak	081: 260 Folkehelsekoordinator 25%				
Beskrivelse					
	2019	2020	2021	2022	Totalt
Sted	Ansvar: Helsestasjon (260)				
1.10100.232.0.0 LØNN I FASTE STILLINGER	154 000	154 000	154 000	154 000	616 000

Sum utgifter	154 000	154 000	154 000	154 000	616 000
Sum inntekter	0	0	0	0	0
Sum netto	154 000	154 000	154 000	154 000	616 000
SUM NETTO TILTAK	154 000	154 000	154 000	154 000	616 000
Tiltak	035: 270 Annonsering og abonnement digitale portaler kr 30 000				
Beskrivelse	Egenarten ved kulturvirksomheten tilsier at publikum må kjenne til aktivitetene, og for dette er det behov for annonseringer på ulike media. 20.08.18 JB				
	2019	2020	2021	2022	Totalt
Sted	Ansvar: Kulturvirksomheten (270)				
1.11403.385.0.0 ABONNEMENT, FAGLITTERATUR	30 000	30 000	30 000	30 000	120 000
Sum utgifter	30 000	30 000	30 000	30 000	120 000
Sum inntekter	0	0	0	0	0
Sum netto	30 000	30 000	30 000	30 000	120 000
SUM NETTO TILTAK	30 000	30 000	30 000	30 000	120 000
Tiltak	029: 270 Driftstekniker Halti Kulturscene, 60 %, kr 280 000,-				
Beskrivelse	Følge opp politisk vedtak av 06.06.18. Aktivitet og etterspørsel på kulturscenen større enn ressurs til driftstekniker tilsier. Pr. i dag må vi begrense aktivitet. Brukere blir frustrerte. Tilsagn fra Troms fylkeskommune om utviklingsmidler for å ta ut et større potensiale på Halti - krever operativ kulturscene. 20.08.18 JB				
SUM NETTO TILTAK	0	0	0	0	0
Tiltak	034: 274 Bøker til biblioteket, kr 35 000				
Beskrivelse	Dagens bokbudsjett er så å si likt med bokbudsjettet i 1994, for 25 år siden. Kjøpekraften har endret seg, det har ikke bokbudsjettet. Biblioteket jobber tett opp mot alle grunnskolene, er en viktig aktør og medspiller i forhold leseopplæringa ved å forsyne alle elever/skoler med bøker (bokbussen). Et fåtall av skolene har skolebibliotek som fungerer. Videre er biblioteket studiebibliotek; Halti/Nordreisa er lokal campus i Nord-Troms med over 50 aktive studenter. Biblioteket må kjøpe inn en del relevant støttelitteratur dette er billigere enn å bestille inn samme bok flere ganger (pga høye portoutgifter). 20.08.18 JB				
	2019	2020	2021	2022	Totalt
Sted	Ansvar: Bibliotek (274)				
1.12003.370.0.0 BØKER TIL FOLKEBIBLIOTEK	35 000	35 000	35 000	35 000	140 000

Sum utgifter	35 000	35 000	35 000	35 000	140 000
Sum inntekter	0	0	0	0	0
Sum netto	35 000	35 000	35 000	35 000	140 000
SUM NETTO TILTAK	35 000	35 000	35 000	35 000	140 000