



**Trøndelag Forskning og Utvikling**

Trøndelag R & D Institute

# Evaluering og utredning av barnevernvakta i Steinkjer og omegn



Roald Lysø og Arnhild Myhr

Tfou-rapport 2019:12

Tittel : Evaluering og utredning av barnevernvakta i Steinkjer og omegn  
Undertittel

Forfatter(e) : Roald Lysø og Arnhild Myhr

TFoU-rapport : 2019:12

ISBN : 978-82-7732-296-4

ISSN : 0809-9642

Prosjektnummer : 2983

Oppdragsgiver : Steinkjer kommune

Kontaktperson : Kathinka Bjørnes Sørensen

Oppdragets størrelse: 199 800

Prosjektleder : Roald Lysø

Medarbeider(e) : Arnhild Myhr

Foto forside : Åpent tilgjengelig

Sammendrag : Steinkjer og omegn barnevernvakt har eksistert siden 2015. Denne rapporten inneholder data og konklusjoner fra 1) Evaluering av barnevernvakta og 2) Resultater fra utredning om framtidig organisering av barnevernvakta.

Emneord : Barnevernvakt, beredskap, organisering

Dato : September 2019

Antall sider : 84

Status : Offentlig

Utgiver : Trøndelag Forskning og Utvikling AS  
Postboks 2501, 7729 STEINKJER  
Telefon 74 13 46 60

## FORORD

På oppdrag fra Steinkjer kommune har TFoU gjennomført en evaluering av barnevernvakta samt gjort en utredning av framtidig organisering av vakta. Arbeidet ble gjennomført våren og tidlig høst 2019.

Rapporten er en oppsummering av arbeidet og inneholder bakgrunnsdata, resultater fra evaluerings- og utredningsarbeidet samt våre oppsummeringer og anbefalinger.

I kapittel 1 gir vi en oversikt over bakgrunn for prosjektet. I kapittel 2 gjør vi rede for vår forståelse av oppdraget. I kapittel 3 foretar vi en kort gjennomgang av metode for datainnsamling og gjennomføring. I kapittel 4, «Faglig bakgrunn» gjør vi kort rede for 1) formaliteter rundt vertskommunesamarbeid, 2) Om akuttarbeid i barnevernet og 3) om «Håndbok for akutt beredskap i kommunalt barnevern». I kapittel 5 gjør vi rede for data fra spørreundersøkelsene til ledere og ansatte, gruppeintervju og intervju av ledere og samarbeidsparter. I kapittel 6 foretar vi en kort oppsummering og kommer med noen råd og anbefalinger.

Prosjektet hadde en ramme på kr. 199.800 eks mva.

Prosjektleder har vært Roald Lysø og prosjektmedarbeider Arnhild Myhr.

Kontaktperson hos oppdragsgiver har vært Kathinka Bjørnes Sørensen, og vi har også hatt god kontakt med leder i Steinkjer barnevern, Grethe Fjellvikås.

Vi takker for forståelse for at det på grunn av sykdom og skade i prosjektteamet tok noe lengre tid å slutføre rapporten enn det vi hadde planlagt. Takk for tålmodighet og samarbeid!

Steinkjer

Steinkjer, september 2019

Roald Lysø  
prosjektleder

## INNHOOLD

	side
FORORD	i
INNHOOLD	ii
FIGURLISTE	iv
TABELLER	v
SAMMENDRAG	vi
1. Innledning	1
2. Vår forståelse av oppdraget	4
3. Data/metode	6
4. Faglige tema	7
4.1 Om vertskommunesamarbeid	7
4.2 Om akuttarbeid i kommunalt barnevern	8
4.3 Håndbok om akuttberedskap i kommunalt barnevern	11
5. Presentasjon av data	18
5.1 Hva er gjort – hvilke data er samlet inn	18
5.2 Spørreundersøkelse til ansatt i barnevernvakta samt barnevernledere	18
5.3 Intervju	37
5.3.1 Gruppeintervju barnevernledere	37
5.3.2 Intervju leder av barnevernvakta	41
5.3.3 Intervju fylkesmann	42
5.3.4 Intervju Trondheim barnevernvakt og Molde barnevernvakt	43
5.3.5 Intervju politiet	49
5.4 Intern møteaktivitet	51
5.5 Arbeidsavtaler og arbeidstid	52
5.5.1 Avtale om arbeidsplan revidert 19.09.2017	52
5.5.2 Fagforeningens uttalelse	54
5.6 Om barnevernvakta - Status og handlingsalternativer	55
5.7 Om økonomi	55
5.7.1 Om behovet for økte åpningstider	56
5.8 Vurdering og anbefalte handlingsalternativer	61
5.9 Framtidig organisering	64
6. Resultater og anbefalinger	67
6.1 Evaluering av barnevernvakta i Steinkjer og omegn	67

6.1.1	Rollen som vertskommune og interkommunalt samarbeid om barnevernvakt	67
6.1.2	Eierskapet i kommunene, politisk og administrativ forankring	67
6.1.3	Samarbeid og samhandling med barneverntjenesten i kommunene	67
6.1.4	Samarbeid og samhandling med andre aktører som politi	68
6.1.5	Ledelse og personalmessige forhold – bemanning, kompetanse, oppgavefordeling, kapasitet og sårbarhet	68
6.1.6	Økonomi, kostnadsbilde og kostnadsfordeling mellom kommunene	68
6.2	Utredning – framtidig organisering av barnevernvakt	69
6.2.1	Hvilke løsninger og tiltak må på plass for å gi en bærekraftig og robust barnevernvakt?	69
6.2.2	Organisasjonsmodell – konsekvenser for vertskommune og eierkommuner. Hvordan forankre eierskapet til barnevernvakta i kommunene?	70
6.2.3	Hvilke utfordringer vil bebudete endringer i barnevernet påvirke organisering, arbeidsoppgaver og arbeidsmåter hos barnevernvakta.	71
6.2.4	Samarbeidsmuligheter – utfordringer og muligheter – med Trondheim barnevernvakt.	71
6.2.5	Konsekvenser av fysisk plassering av barnevernvakta som følge av flytting til Helse- og beredskapshuset.	71
	LITTERATURLISTE	73

## FIGURLISTE

Figur	side
Figur 5.1 Hvilken rolle har du i arbeidet/samarbeidet om Steinkjer og omegn barnevernvakt?	19
Figur 5.2 Om det interkommunale samarbeidet, samarbeidsrutinene og organisering	22
Figur 5.3 Organiseringen av Steinkjer og omegn barnevernvakt fungerer svært bra	22
Figur 5.4 Samarbeidsrutinene innad i barnevernvakta er gode	23
Figur 5.5 Det interkommunale samarbeidet fungerer svært bra	23
Figur 5.6 Om ansvarsfordeling, tydelige roller og rapporteringsmuligheter	24
Figur 5.7 Rapporteringsmulighetene innad i barnevernvakta er gode	24
Figur 5.8 Det er tydelig hvem som har hvilke roller i det interkommunale barnevernvaktsamarbeidet	25
Figur 5.9 Ansvarsfordelingen i det interkommunale samarbeidet er tydelig	25
Figur 5.10 Om tilrettelegging i Steinkjer og omegn barnevernvakt	26
Figur 5.11 Faglig utvikling/kompetanseutvikling	26
Figur 5.12 Deling av kunnskap og erfaring	27
Figur 5.13 Tilrettelegging av samarbeid	27
Figur 5.14 Organisering av arbeidet	27
Figur 5.15 Samarbeid i team	27
Figur 5.16 Tid til å løse oppgavene	28
Figur 5.17 Om samhandling, måloppnåelse og tjenestekvalitet	28
Figur 5.18 Samhandlingen er preget av lojalitet	29
Figur 5.19 Samhandlingen er preget av gjensidig tillit	29
Figur 5.20 Steinkjer og omegn barnevernvakt preges av arbeid mot felles mål	29
Figur 5.21 Å levere gode tjenester er et gjennomgående tema	29
Figur 5.22 Kompetansestatus i barnevernvakta	30
Figur 5.23 Barnevernvakta har tilstrekkelig faglig kompetanse til å levere forsvarlige tjenester til brukerne	30
Figur 5.24 Jeg har tilstrekkelig kompetanse til å møte utfordringene jeg står overfor i mitt daglige arbeid	31
Figur 5.25 Om mulig samorganisering med andre instanser	34
Figur 5.26 Om samorganisering med Trondheim barnevernvakt	34
Figur 5.27 Om samorganisering med BUP	34
Figur 5.28 Om samorganisering med Vold og overgrepsmottak	35
Figur 5.29 Om samorganisering med Krisesenter	35
Figur 5.30 Om samorganisering med Legevakt	35

**TABELLER**

Tabell	side
Tabell 3.1 Styrker og svakheter - aktiv barnevernvakt og hjemmevakt	14
Tabell 5.1 Dagens turnusløsning	57
Tabell 5.2 Turnusløsning 1	62
Tabell 5.3 Turnusløsning 2	63

## **SAMMENDRAG**

I mars 2015 åpnet Barnevernvakta i Nord-Trøndelag åpne med Inderøy, Verdal, Levanger, Verran og Steinkjer som deltakerkommuner. Barnevernvakta ble etablert med en interkommunal modell og med Steinkjer som vertskapskommune.

Etter hvert ble barnevernvakta utvidet til å omfatte flere kommuner og barnevern. I dag er det etablert felles interkommunal barnevernvakt for kommunene Flatanger, Fosnes, Grong, Høylandet, Inderøy, Leka, Levanger, Lierne, Namdalseid, Namsos, Namsskogan, Nærøy, Overhalla, Røyrvik, Snåsa, Steinkjer, Verdal, Verran og Vikna.

### **Behov for ny evaluering og utredning**

Barnevernreformen gir kommunen et enda tydeligere og mer omfattende ansvar for forebygging og organisering av et barnevern som med kompetanse og kvalitet skal sikre at tiltak til barns beste blir ivaretatt på en god måte. Kommunene må derfor gjennomgå egen organisering, ressursbruk og -behov, samarbeidsformer, kvalitetsarbeid, kompetanse og kompetansebehov for barnevernet, og dermed også arbeidet med å sikre tilstrekkelig barnevernberedskap på kveld/natt og i helger/høytider.

### **Faglige tema**

Vi har trukket fram tre tema som vi mener er relevante både i forhold til evalueringsarbeidet og utredningsarbeidet. Dette er samtidig ment som faglige grunnlag å bygge videre på. De tre temaene er 1) Om vertskommunesamarbeid, 2) Om akuttarbeid i kommunalt barnevern og 3) Håndbok om akuttberedskap i kommunalt barnevern.

### **Hva er gjort – hvilke data er samlet inn**

Det er innhentet referater fra internmøter, fra samarbeidsgruppen og dokumenter fra kommunestyre og avtaler. I tillegg er det inn samlet økonomiske data, data om den faglige virksomheten og data om personal- og kompetansesituasjonen. Innledningsvis ble det gjennomført dokumentstudier – både interne grunnlagsdokumenter, tidligere rapporter og av relevant nasjonal dokumentasjon og forskning. Det er gjennomført individuelle intervju med leder av Steinkjer og omegn barnevernvakt, leder av Steinkjer barnevern og gruppeintervju/samtale med lederne for de kommunale barnevern som inngår i Steinkjer og omegn barnevernvakt. Det er gjennomført to samtaler med fylkesmannen – både i oppstarten av prosjektet og rett før ferien. Samtlige ledere og ansatte som har oppgaver eller ansvar i barnevernvakta har deltatt i en spørreundersøkelse med kvantitative og kvalitative svaralternativ.

Data fra spørreundersøkelser og intervju er presentert i Kapittel 5. Nedenfor presenteres hovedpunkter fra evaluering og utredning:



## **Evaluering**

### **Rollen som vertskommune og interkommunalt samarbeid om barnevernvakt**

Vertskommunen får positiv vurdering fra de øvrige kommunene, men det er samtidig et ønske om at vertskommunen sørger for mer systematisk og bedre informasjon og dialog med de øvrige kommunene.

### **Eierskapet i kommunene, politisk og administrativ forankring**

Det uttrykkes usikkerhet mht. om barnevernvakta er godt nok forankret i kommunene.

Dialogen og forankringen mot politisk og administrativ ledelse i kommunene bør bli tydeligere. Behovet for informasjon om, kunnskap om og forståelse for betydningen av barnevernvakta er både nødvendig og en forutsetning for at kommunene skal ha tillit til at de får de tjenester de betaler for.

### **Samarbeid og samhandling med barneverntjenesten i kommunene**

Både barneverntjenestene og barnevernvakta er godt fornøyd med samarbeidet. Faste møter for ansatte og faste møter for barnevernvaktleder og barnevernleder bidrar til dette, men det er samtidig et potensial for forbedring.

### **Samarbeid og samhandling med andre aktører som politi**

Informanter fra både politi og barnevernvakt er fornøyd med samarbeidet. De ansatte i barnevernvakta har god hjelp av politiet, både for å vurdere risiko og når det gjelder bistand ved utrykninger. Politiet er fornøyd med samarbeidet når det gjelder tilgjengelighet, råd og bistand.

### **Ledelse og personmessige forhold – bemanning, kompetanse, oppgavefordeling, kapasitet og sårbarhet**

Våre informanter mener at barnevernvaktas arbeid er forsvarlig sett fra barn og familiers ståsted, men det er en bekymring over at det er forhold ved organisering og arbeidsorganisering som fører til at denne måten å arbeide på ikke kan vedvare over tid. Det ønskes større stillinger/stillingsandeler i barnevernvakta og mer aktiv vakt for å få en mer forutsigbar situasjon både for ansatte og ledelse.

Virksomheten oppfattes av de ansatte og ledelsen som sårbar; både mht. å kunne håndtere oppdrag og oppdragsmengde og skaffe tilstrekkelig kompetanse.

En bør styrke arbeid og rutiner knyttet til registrering, rapportering og bruk av data for å hente ut informasjon, sikre god saksbehandling og utnytte læringspotensial. Her er det ikke minst behov for å ha velfungerende dataverktøy/programvare og tilgang til de ulike systemene.

### **Økonomi, kostnadsbilde og kostnadsfordeling mellom kommunene**

Barnevernvakta har hatt et forbruk som ligger lavere enn vedtatt budsjett. Intern oversikt over økonomisk handlingsrom, vansker med å rekruttere kompetente fagfolk samt muligheter til å utnytte tilgjengelige personalressurser kan være plausible forklaringer. Barnevernvakta ikke har utnyttet det økonomiske handlingsrommet.

De interne rutinene bør forbedre slik at ledelsen får bedre innsyn i, oversikt over og kontroll med økonomien. Dette er nødvendig både for å sikre god utnyttelse av ressurser og handlingsrom og for å sikre god rapportering både internt og i forhold til deltakerkommunene. Sammenlignet med andre barnevernvakter mener vi at Steinkjer og omegn barnevernvakt er en «lavkost» og sårbar barnevernvakt.

### **Utredning – framtidig organisering av barnevernvakt**

#### **Hvilke løsninger og tiltak må på plass for å gi en bærekraftig og robust barnevernvakt?**

Barnevernvakta samorganisert i barneverntjenesten som eget team/avdeling. En bør arbeide for å etablere enda bedre ordnede arbeidsforhold, store attraktive stillinger, skape tilhørighet til arbeidsstedet og slik bli en del et større fagmiljø med tilstedeværende ledelse.

En organisatorisk løsning der barnevernvakta betjener akuttberedskapen utenfor kontortid og ivaretar mottaksfunksjonen for barneverntjenesten på dagtid bør vurderes.

#### **Organisasjonsmodell – konsekvenser for vertskommune og eierkommuner. Hvordan forankre eierskapet til barnevernvakta i kommunene?**

Vi mener det er to hovedalternativ for framtidig organisering av Steinkjer og omegn barnevernvakt.

*A. Organisering som nå, men med økt aktiv tid og ansatte i større stillinger tilknyttet barnevernvakta og tettere kobling til vertskommunens barnevern, jf. Pkt. 6.2.1 ovenfor.*

Dette er en utvikling av barnevernvakta som har vært forberedt og lansert gjennom tidligere utredninger og innspill fra vertskommune og barnevernvakt overfor vertskommunene. Det er viktig at de som arbeider i barnevernvakta får mer mengdetrening og kan sikre deltakerkommunene likeverdige tjenester av høy kvalitet når behovet er der.

For alle kommuner – både vertskommune og deltakerkommuner – vil det øke kostnadene per innbygger, men en vil få en mer forutsigbar, robust, fleksibel og bærekraftig barnevernvakt.

### *B. Organisering med nåværende vertskommune som eier og ansvarlig for barnevernvakta.*

Vi vurderer det som relevant å se på en løsning der f.eks. dagens vertskommune tar eierskapet til barnevernvakta, inngår avtale med dagens deltakerkommuner om å levere barnevernvakttjenester til en avtalt pris per innbygger, avtale samarbeid om personalressurser med de repektive barneverntjenestene og levere tilleggstjenester etter behov.

#### **Hvilke utfordringer vil bebudete endringer i barnevernet påvirke organisering, arbeidsoppgaver og arbeidsmåter hos barnevernvakta**

Bebudete endringer i barnevernet vil forsterke kravet til kommunen om å styrke arbeidet for barn og unge gjennom å prioritere tverrfaglig forebyggende arbeid med høy kvalitet og sikre forsvarlige og kompetente tjenester med god kvalitet i barnevernet, inklusive akutt-tjenester utenom barnevernets ordinære åpningstid.

Dette vil forsterke behovet for kompetanse, samarbeid og spesialisering, og det vil være svært vanskelig for de fleste kommuner å sikre gode nok akutt-tjenester. Etter vår oppfatning vil samarbeidet om interkommunale barneverntjenester, samarbeid om spesialiserte oppgaver og løsninger om felles barnevernvakt vil bli enda viktigere.

#### **Samarbeidmuligheter – utfordringer og muligheter – med Trondheim barnevernvakt**

Vi anbefaler ikke at en setter i gang prosesser med sikte på en sammenslåing med Trondheim barnevernvakt. Vi har som utgangspunkt at Steinkjer og omegn barnevernvakt er en selvstendig tjeneste, men at det potensial for å samarbeide, kvalitetssikre beslutninger/vedtak og utvikle kompetanse i lag. Trondheim barnevernvakt er positive til et slik samarbeid.

#### **Konsekvenser av fysisk plassering av barnevernvakta ved Helse- og beredskapshuset**

For barnevernet betyr det at de blir en del av et større fagmiljø og at det åpner opp for å tenke nytt om både organisering og oppgaver som kan legges til vakta. Samlokaliseringen vil også kunne bidra til et tettere samarbeid med andre etater i akuttarbeidet. Dette nevnes også av politiet. I tillegg betyr det praktisk og fysisk at en får bedre lokaler og tilgang til utstyr og infrastruktur.

Både politiet og barnevernvakta mener at en må være opptatt av å styrke og sikre daglig og faglig kommunikasjon, informasjon og kontakt slik at en opprettholder, og helst styrker, det gode samarbeidet som er utviklet.

# 1. INNLEDNING

I mars 2015 åpnet Barnevernvakta i Nord-Trøndelag åpne med Inderøy, Verdal, Levanger, Verran og Steinkjer som deltakerkommuner. Barnevernvakta ble etablert med en interkommunal modell og med Steinkjer som vertskapskommune.

Etter hvert ble barnevernvakta utvidet til å omfatte flere kommuner og barnevern. I dag er det etablert felles interkommunal barnevernvakt for kommunene Flatanger, Fosnes, Grong, Høylandet, Inderøy, Leka, Levanger, Lierne, Namdalseid, Namsos, Namsskogan, Nærøy, Overhalla, Røyrvik, Snåsa, Steinkjer, Verdal, Verran og Vikna.

De kommunale barnevernet er organisert på forskjellige måter. Levanger, Verdal, Steinkjer, Verran og Inderøy kommune har selvstendige barneverntjenester, men Steinkjer (som slås sammen med Verran fra 01.01.2020) og Inderøy vil inngå i en felles interkommunal tjeneste fra 01.01.2020.

Barneverntjenesten i Midtre Namdal samkommune er en felles interkommunal barnevernsordning for kommunene *Namsos, Overhalla, Namdalseid og Fosnes*. Fra 01.01.2012 er Midtre Namdal samkommune også barnevernmyndighet for *Flatanger* kommune gjennom en vertskommuneavtale.

Indre Namdal barneverntjeneste ble etablert i 2006 og omfatter kommunene *Grong, Høylandet, Lierne, Namsskogan, Røyrvik og Snåsa*.

Ytre Namdal barneverntjeneste er en felles barneverntjeneste og omfatter kommunene *Leka, Nærøy og Vikna*.

Før opprettelsen av interkommunal barnevernvakt ble det gjennomført utredninger (Bakken, I.M., B. Skauge & S. Hynne (2011) og Bakken, I.M. og B. Skauge (2013) og i 2015 en evaluering etter noen måneders drift (Bakken, I.M. og H. Sivertsen 2015).

I rapporten fra 2015 oppsummeres det at den enkelte kommune bør klargjøre om det finnes midler innen egen barneverntjeneste som kan omprioriteres, eller om en bør øke bevilgningen til barnevernfeltet. Prosjektmidler kan være et insitament i starten, blir det sagt i rapporten, men det bør være ett tidspunkt for når kommunene må finansiere vakta i sin helhet.

Beredskapsarbeid koster sier Bakken, Skauge og Hynne (2011), siden ansatte må være på vakt når andre har fritid – og en vaktordning betyr økte kostnader for alle som deltar.

Rapporten fra 2013 pekte på at det bør være to på jobb samtidig, både ut fra sikkerhet og tilstrekkelig robust kompetanse til å ta beslutninger. De understreker også at det er viktig å ha drevne medarbeidere i barnevernvakta som kan forstå situasjonen ut ifra

den informasjonen vedkommende greier å skaffe fram telefonisk. Dette er også viktig for å begrense antall utrykninger til de situasjonene hvor det er nødvendig.

Også denne rapporten (2013) peker på at drift av turnusbaserte tjenester og tilgjengelighet på tider utover normalarbeidsdag innebærer betydelige kostnader. Det er vesentlig å ha en viss størrelse på vakta, noe som handler om både antall innbyggere og omfanget av arbeidsoppgaver som legges til vakta. I rapporten (2013) sies det videre

*Det er også vesentlig for opparbeiding av god kompetanse, et godt fag og arbeidsmiljø at man har et visst antall ansatte hvor størstedelen er ansatte i stillingsandeler som ikke er svært små. For mange småstillinger går utover fokus på arbeidsplassen, kollegialt fellesskap og dermed både drift og utviklingsarbeidet.*

*Vi tar som utgangspunkt at ansatte i turnusordning jobber 3. hver helg. For å dekke de aktive vaktene natt til lørdag og søndag og søndag ettermiddag, må barnevernvakta derfor ha et minimum 6 ansatte. Dette faktum gjør at vi samtidig ikke samtidig kan oppfylle ambisjonen om ikke for små stillingsandeler. Stillingene blir på 30 % hver.*

*Med små stillingsandeler, forutsettes det at de som tilsettes også har andre jobber, for eksempel i barneverntjenesten i de samarbeidende kommunene eller i vertskommunen. Dersom de har annet tilsetningsforhold i vertskommunen, blir de to tilsetningsforholdene sett under ett i forhold til arbeidsmiljøloven og timetall.*

Rapportene fra 2013 og 2015 konkluderer i retning av at det er viktig å foreta personalpolitiske disposisjoner, som trolig krever økte ressurser, for å sikre god kompetanse og å gjøre stillingene mer attraktive – både i barnevernvakta og i barnevernet generelt.

### **Avtale mellom vertskommune og deltakerkommunene**

16.mars 2018 ble samarbeidsavtalen mellom Steinkjer kommune og deltakerkommunene revidert (se vedlegg). Denne avtalen beskriver omfang og formål, funksjon og åpningstid, henviser til sentrale føringer og lovverk, om barnevernvaktas oppgaver i åpningstida, lovhjemmel for ordningen, økonomi samt samhandling og rapportering.

Særlig punktene om 1) barnevernvaktas oppgaver, 2) økonomi og 3) samhandling og rapportering er viktige. Dette er områder og føringer som bør være godt forankret og gi grunnlag for oppfølging både i vertskommune, deltakerkommunene, i det enkelte barnevern og hos de som er ansatt i barnevernvakta.

**Behov for ny evaluering og utredning**

Barnevernreformen gir kommunen et enda tydeligere og mer omfattende ansvar for forebygging og organisering av et barnevern som med kompetanse og kvalitet skal sikre at tiltak til barns beste blir ivaretatt på en god måte. Kommunene må derfor gjennomgå egen organisering, ressursbruk og -behov, samarbeidsformer, kvalitetsarbeid, kompetanse og kompetansebehov for barnevernet, og dermed også arbeidet med å sikre tilstrekkelig barnevernberedskap på kveld/natt og i helger/høytider.

Dette var utgangspunktet for bestillingen av en evaluering av Steinkjer og omegn barnevernvakt kombinert med en utredning av framtidige løsninger for barnevernvakta.

## 2. VÅR FORSTÅELSE AV OPPDRAGET

Som nevnt ovenfor er oppdraget todelt.

**Del 1** er en evaluering av tjenestetilbudet slik det er utviklet og fremstår i dag og hvordan arbeidsprosessen har vært. Evalueringsdelen gjennomføres også for å fremskaffe relevante data til bruk for utredningen om framtidig utvikling av barnevernvakt og skal ta følgende momenter i betraktning: Erfaringer og utfordringer når det gjelder:

- Rollen som vertskommune og interkommunalt samarbeid om barnevernvakt
- Eierskapet i kommunene, politisk og administrativ forankring
- Samarbeid og samhandling med barneverntjenesten i kommunene
- Samarbeid og samhandling med andre aktører som politi
- Ledelse og personalmessige forhold – bemanning, kompetanse, oppgavefordeling, kapasitet og sårbarhet
- Økonomi, kostnadsbilde og kostnadsfordeling mellom kommunene

Oppdragsgiver ønsker at evalueringen skal frambringe erfaringer fra deltakerkommunene, ansatte og andre relevante aktører.

**Del 2** er en utredning av mulige fremtidige løsninger for barnevernvakta. Dette er løsninger som i hovedsak omfatter de samme temaområdene som evalueringen, men med et skarpere fokus på utfordringer og muligheter som følge av foreslåtte løsningsmodeller.

Spørsmål som skal besvares i utredningen:

- Hvilke løsninger og tiltak må på plass for å gi en bærekraftig og robust barnevernvakt? (Resultat: Konkrete forslag. Særlig fokus på ledelse og personalmessige forhold som nevnt over.)
- Organisasjonsmodell – konsekvenser for vertskommune og eierkommuner. Hvordan forankre eierskapet til barnevernvakta i kommunene?
- Hvilke utfordringer vil bebudete endringer i barnevernet påvirke organisering, arbeidsoppgaver og arbeidsmåter hos barnevernvakta.
- Samarbeidmuligheter – utfordringer og muligheter – med Trondheim barnevernvakt. (Resultat: Konkrete forslag til beste løsning om evt. samorganisering og en kostnadsberegning på dette (pris per innbygger)).
- Konsekvenser av fysisk plassering av barnevernvakta som følge av flytting til Helse- og beredskapshuset.

Oppdragsgiver ønsker at evalueringen og utredningen skal gi eierkommunene en anbefaling og et grunnlag for å kunne ta en riktig - og felles - beslutning for framtidig drift og organisering av barnevernvakta.





### 3. DATA/METODE

Oppdraget er løst innen relativt stramme økonomiske rammer. Hovedfokus har vært på utredningsdelen og data fra evalueringsarbeidet har blitt brukt for å understøtte dette. De økonomiske rammene har krevd en tydelig prioritering av innsatser og fokus på mest mulig målrettet datainnsamling. I tillegg har opplegget krevd tett dialog med oppdragsgiver med tanke på relevant dokumentasjon fra barnevernvakta, bistand med utvelgelse av respondenter og å kunne finne egnede møteplasser.

Barnevernvakta dekker akuttberedskapen til 19 kommuner, og har med dette et stort nedslagsfelt og bredt eierskap. Steinkjer kommune er vertskommune og med dette en viktig informant i oppdraget, men erfaringene fra de øvrige kommunene har også vært viktig og nødvendig. Informasjonen fra deltakerkommunene har vi fått gjennom barnevernlederne.

Vår metodiske løsning for å få inn tilstrekkelig informasjon fra disse har vært som følger:

- Innsamling av relevant dokumentasjon: eksisterende planer, avtaleverk, data og statistikk fra barnevernvakta.
- Intervju av ledelsen av Barnevernvakta og ansvarlig i vertskommunen
- Spørreskjemaundersøkelse til av ansatte i barnevernvakta og ledere i barneverntjenestene
- Intervju/gruppeintervju av øvrige interessenter og brukere av Barnevernvakta
  - Barnevernledere (7 tjenester)
  - Fylkesmannen i Trøndelag
  - Politi
  - Trondheim Barnevernvakt
  - Telefonintervju av sammenlignbare barnevernvakter

Vi har gjennomført supplerende samtaler/intervju for å kunne avklare eller belyse forhold av betydning for utredning og konklusjoner/anbefalinger.

TFoU har tidligere utarbeidet rapporter om BVV (TFoU rapport 2011:22, 2013:9, 2014:14 og 2015:15). Disse er benyttet i arbeidet. TFoU har også nylig levert en evaluering og utredning av barnevernstjenesten i Fosen (TFoU-rapport 2018:18).

## 4. FAGLIGE TEMA

Nedenfor trekker vi fram tre tema som vi mener er relevante både i forhold til evalueringsarbeidet og utredningsarbeidet. Dette er samtidig ment som faglige grunnlag å bygge videre på. De tre temaene er 1) Om vertskommunesamarbeid, 2) Om akuttarbeid i kommunalt barnevern og 3) Håndbok om akuttberedskap i kommunalt barnevern.

### 4.1 Om vertskommunesamarbeid

I 2013 laget KS et introduksjonshefte om «Formelt interkommunalt samarbeid» der de viste til at Kommuneloven fra og med 1. januar 2007 åpnet for samarbeid om lovpålagte oppgaver og tjenesteyting som innebærer mer eller mindre grad av myndighetsutøvelse, om ikke aktuell særlov er til hinder for dette. (Det ble dermed åpnet for interkommunalt samarbeid om sentrale velferdsoppgaver regulert i lov.)

Kommunene som inngår i Steinkjer og omegn barnevernvakt hadde allerede gjennomført en utredning av interkommunalt barnevern mellom kommunene – og tjenesten ble etablert som administrativt vertskommunesamarbeid i 2015.

Som bakteppe for vurderingen av Steinkjer og omegn barnevernvakt trekker vi fram noen hovedpunkter fra dette introduksjonsheftet:

- Vertskommune etter kommuneloven kap. 5 A innebærer at beslutningsmyndigheten og gjennomføringen av oppgaver er lagt til en annen kommune, men virksomheten kan i og for seg være lokalisert i en annen kommune, eller ha avdelingskontorer i ulike kommuner.
- Samarbeidet har ingen selvstendig organisatorisk overbygning, men er en del av forvaltnings- og tjenesteapparatet i vertskommunen og en del av dennes styringsstruktur. Etter en grundig behandling valgte man i nordre del av Trøndelag å etablere et samarbeid som innebærer at en har en administrativ vertskommune - Steinkjer
- Kommuneloven operer med tre begreper, vertskommune, samarbeidskommune og deltaker-kommune. Vertskommunen er den kommunen som har fått delegert myndighet fra samarbeidskommunen(e) til å utføre oppgaver eller treffe avgjørelser på denne/disses vegne. Deltakerkommunene er alle de kommunene som utgjør vertskommunesamarbeidet.
- Loven stiller krav (minimumskrav) til hva en samarbeidsavtale skal inneholde.
- Avtalen som inngås ved administrativt vertskommunesamarbeid er bilateral, det vil si at det er en avtale mellom vertskommunen og den enkelte samarbeidskommune. Delegeringen til vertskommunen skjer ved

at administrasjonssjefen i den samarbeidende kommune får instruks om å delegere sin kompetanse til å treffe vedtak i enkeltsaker innen det bestemte samarbeidsområde.

- Dette innebærer ikke at den samarbeidende kommune gir fra seg eller overfører myndigheten til vertskommunen. I utgangspunktet kan samarbeidskommunen når som helst trekke myndigheten tilbake og/eller utøve den selv. De folkevalgte organene i vertskommunen kan heller ikke gi instruks eller omgjøre vedtak som treffes i vertskommunen på vegne av en samarbeidskommune.
- Loven stiller krav om at det inngås en skriftlig avtale mellom deltakerkommunene vedtatt av kommunestyrene. Her står kommunene i tillegg fritt til å ta med andre forhold enn det som loven krever, men alle viktige forhold av betydning for samarbeidet bør innarbeides og reguleres av avtalen.
- Selv om det må forventes at vertskommunen i samarbeidet vil få en sterk stilling innenfor samarbeidsområdet i tillegg til også å ha den alminnelige styringsretteten som arbeidsgiver, finnes det flere ordninger for de samarbeidende kommuner til å gripe inn når det gjelder saker som bare berører den enkelte kommune og dens innbyggere.
- Når samarbeidet innledes, kan det gis en generell instruks om hvordan saker skal løses på vegne av samarbeidskommunene. I tillegg kan en samarbeidskommune gi spesiell instruks for saker som alene angår denne kommunen eller dens innbyggere. Loven åpner imidlertid ikke for veto, slik at det ikke er mulig for en kommune å gi instruks eller omgjøre vedtak der det er fattet en beslutning som gjelder alle deltakerkommunene kollektivt. I tillegg finnes det muligheter for omgjøring av enkeltvedtak, lovlighetskontroll mv. i samsvar med gjeldene rett.
- Den mest ytterliggående løsning vil være at en kommune trekker seg fra samarbeidet. Man vil da likevel være bundet til de økonomiske forpliktelsene i oppsigelsestiden og det som framkommer av samarbeidsavtalen.

Erfaringer fra andre prosjekt TFoU har gjennomført, se Lysø og Myhr (2018) viser at det i et slikt samarbeid er viktig og nødvendig å ha gode informasjonsrutiner og god kommunikasjon med og mellom deltakerkommunene. Her har vertskommunen et spesielt ansvar.

## 4.2 Om akuttarbeid i kommunalt barnevern

Fra «Rapport om akuttarbeid i kommunalt barnevern» (Bufdir 2014) Har vi valgt å trekke fram noen punkter eller tema som anses som relevante i forhold til evaluerings- og utredningsarbeidet.

I rapporten sies det at akuttsakene i barnevernet er de sakene der situasjonen til barna og deres familier er på sitt aller vanskeligste. De ansatte i barnevernet beskriver akuttsakene som de mest krevende når det gjelder utøvelsen av det faglige skjønnet. Men også situasjonen i seg selv er ofte preget av stor dramatikk. Bufdir mener at det er viktig å beskrive hva som er god praksis i akuttsituasjoner enten det gjelder å finne forsvarlige løsninger som er minst belastende for barnet, eller det gjelder gjennomføringen av en plassering.

En nøkkelfaktor for god gjennomføring i en akutt situasjon er hvordan fagpersoner opptrer og vurderer. Selv om akuttarbeid innen barnevern er videre forstått enn å fatte vedtak etter de nevnte hjemler i Barnevernloven, er beskrivelsen over en illustrasjon på at det er mange kommuner som ikke får nødvendig «mengdetrening» i å jobbe akutt. Kompetanse i akuttarbeid og kvalitet i akuttberedskapen er derfor et viktig tema.

Arbeid i akutte situasjoner omfatter ikke bare plasseringer av barn utenfor hjemmet, men også avverging av akuttplasseringer. Erfaringene fra barnevernvakter og barneverntjenesters akuttarbeid er at langt de fleste akuttsituasjoner kan løses gjennom mindre inngripende tiltak selv om kriteriene for å fatte et akuttvedtak er til stede. En hasteplassering kan skje frivillig eller med tvang.

Bufdir peker på at det er uønsket variasjon i tjenestekvaliteten og utfordringer knyttet til rettssikkerheten til barn og deres familier og mener at barnevernets akuttarbeid krever solid spisskompetanse, solide fagmiljøer og store nok opptaksområder.

For ansatte i barneverntjenesten er de akutte situasjonene de mest belastende og mest krevende når det gjelder utøvelsen av det faglige skjønnet. Situasjonene er ofte preget av høyt konfliktnivå, kaos og sinne rettet mot barnevernet. I tillegg møter barnevernet barn og familier på sitt aller mest sårbare og hvor en lett kan bli engstelig for å vurdere feil. Her pekes det på behovet for «mengdetrening» når det gjelder å arbeide akutt.

Rapporten sier også at andre etater som arbeider akutt som politi, helsevesen og brannvesenet har gode rutiner og tradisjon for å trene på det uforutsette. Dette bør også bli bedre ivaretatt innenfor barnevernet. Det er behov for at de som kommer i disse situasjonene er godt forberedt og har et handlingsrepertoar å spille på når de skal løse akuttsituasjonene, og det er viktig å ivareta de ansatte med debriefing og systematisk veiledning for å forebygge sekundær traumatisering.

Rapporten understreker at er en akuttplassering som regel svært stressende og vanskelig for barnet og at plasseringer som kan gjøres hos personer som barnet kjenner i mange tilfeller vil oppleves som tryggere og mindre belastende.

Mange kommuner fremhever akutteam som arbeider intensivt inn i familier for å avhjelpe akutt situasjoner som et godt tiltak. Dersom dette gjøres med god kvalitet og i nødvendig grad sikrer barnet kan altså akutteam være et viktig tiltak for å forhindre akutt plasseringer.

Tidligere evalueringer av akuttberedskapen og Alarmtelefonen har påpekt behovet for erfaring og spesialkompetanse på håndtering av krisesituasjoner i tillegg til god barnevernfaglig kompetanse.

## **Kompetanse i akuttarbeid**

I Sturla Falck og Norunn Vorlands rapport om «Akuttberedskapen i barnevernet» (NOVA 2009) og i Rambølls evaluering av Alarmtelefonen (Rambøll 2011) går det tydelig frem at kompetansen hos de som ivaretar akuttarbeidet er viktig. Ifølge Falck og Vorland er det akutt intervensjon ansatte ved barnevernvaktene blir «eksperter» på å håndtere. Mange henvendelser løses over telefon uten ytterligere inngripen/involvering. Andre krever uttrykk og meglingskompetanse på stedet eller avgjørelse om å fjerne barnet fra hjemmet med et akuttvedtak. (NOVA 2009)

I Falck og Vorlands undersøkelse fremhevet lederne ved barnevernvaktene betydningen av å ha trente og erfarne medarbeidere for at mennesker i vanskelige og krisebetonte livssituasjoner blir møtt med kriseforståelse og kunnskap. Det ble påpekt at klienters opplevelse av anerkjennelse i den akutte krisen, kan være en avgjørende faktor for et videre ønske om samarbeid og kontakt med det øvrige hjelpeapparatet.

Sentrale stikkord for nødvendig kompetanse i barnevernets akuttarbeid:

### **Barnevernfaglig kompetanse**

- Relasjonsforståelse, kunnskapsforståelse, god lovforståelse, politikk, psykologi, krise- og traumeforståelse, pedagogikk og profesjonalitet
- Ekspert på akutt intervensjon
- Kjenne til og kunne bruke virksomme metoder i akuttarbeid/ stressende situasjoner
- Kompetanse i å jobbe effektivt i team og forholde seg til oppgavefordeling og rutiner for dette
- Kommunikasjon og handlingskompetanse

### **Etisk kompetanse**

- Innsikt og god evne til refleksjon og vurderingsevne

### **Personlige egenskaper**

- Høy frustrasjonsterskel
- Innlevelse og engasjement
- Gode kommunikative evner
- Trente/godt forberedte medarbeidere

Barnevernvakta i Trondheim kommune sier f.eks. at det er kompetansen deres som gir dem tillit i akutte situasjoner. Evnen til å vurdere innsatsnivå og iverksette nødvendige tiltak fremheves sammen med evnen til å omstille seg raskt og ha beredskap for det uforutsette og evne til å samhandle med nødetater.

### **4.3 Håndbok om akuttberedskap i kommunalt barnevern**

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) utga i 2017 «Håndbok om akuttberedskap i kommunalt barnevern». Håndboka er ment som et hjelpemiddel for saksbehandlere i bistanden til kommunene om etablering og utvikling av akuttberedskap, men er også et viktig faglig hjelpemiddel for kommunenes og barnevernets eget arbeid. Nedenfor presenterer vi noen utdrag fra håndboka.

#### **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.

#### **Tolkningsuttalelse om akuttberedskap**

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

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

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

I uttalelsen tydeliggjøres det at forsvarlighetskravet innebærer at kommunene skal ha en formalisert akuttberedskap. Det stilles imidlertid ikke eksplisitte krav til hvordan akuttberedskaper skal organiseres.

### **Bruk av private aktører**

Departementet sendte 20. oktober 2017 ut en presisering av adgangen til å benytte seg av private aktører i barnevernet<sup>2</sup>:

*«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.»*

Håndboka tar kun for seg organisering av akuttberedskaper i kommunen.

Eksempler på oppgaver som faller utenfor håndbokas tema kan være råd og veiledning til barn og familier over telefon og ved hjemmebesøk, uanmeldte og anmeldte hjemmebesøk, oppfølging etter tilrettede avhør eller annen form for oppfølging av akutthåndtering.

### **Samarbeidsformer**

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.

Det mest vanlige er samarbeid etter vertskommunemodellen. Dette er også den modellen direktoratet anbefaler. (Om vertskommunesamarbeid se kap. 3.1)

Kommuneloven § 27 gir ikke hjemmel for å delegerer oppgaver som innebærer offentlig myndighetsutøvelse.

### **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.

Aktiv barnevernvakt er organisert med en aktiv beredskap utenom ordinær arbeidstid, også i helger. Denne organiseringen er mest aktuell for større byer og tjenester, da den ofte vil kreve egne ansatte. Vedtaksmyndigheten i akuttsituasjoner er lagt til

barnevernadministrasjonens leder og påtalemyndigheten, og kan ikke delegeres. Barnevernadministrasjonens leder er den som til enhver tid har det formelle ansvaret som leder for barneverntjenesten i kommunen eller bydelen. I lederens fravær vil den som eventuelt er utpekt til å fungere ha ansvaret.

Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet. I en slik ordning vil vakthavende kunne oppholde seg hjemme under vekten. Denne ordningen passer best for beredskap fra kl.15.00-08.00 i hverdager, og hele døgnet i helgedagene.

Beredskapsvakten har svarplikt og rykker ut ved behov, gjerne etter avklaring med leder av beredskapen. Det kan være flere som har vakt samtidig i denne ordningen, eventuelt kan vekten deles på flere personer.

Kommuner med denne ordningen benytter ofte 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. Her løses akuttberedskapen 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:

	<b>Aktiv</b>	<b>Hjemmevakt</b>
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.

### **Styrker og utfordringer knyttet til ulike vaktordninger**

I håndboka redegjør Bufdir for noen styrke og utfordringer ved valg av ulike vaktordninger. Vi gjengir her tabellene:



Tabell 4.1 Styrker og svakheter - aktiv barnevernvakt og hjemmevakt

Organisering	Styrker	Utfordringer
Aktiv barnevernsvakt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alltid bemannet</li> <li>• Robust organisering</li> <li>• Ansatte som bare er ansatt i vaktordningen</li> <li>• De ansatte vil ofte ha god kunnskap og erfaring i møte med mennesker i krise</li> <li>• Barnevernvaktene har ofte godt etablert samarbeid med politi, og god kjennskap til nødetater, samt krisesenter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ressurskrevende ordning</li> <li>• Passer best for større kommuner eller interkommunale samarbeid.</li> </ul>
Hjemmevakt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alltid en bemannet akuttberedskap</li> <li>• Ved bruk av ansatte som jobber i barnevernstjenesten til daglig sikres erfaring og kunnskap om barnevernstjenestenes oppgaver og mandat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordningen kan bli sårbar, særlig knyttet til helg, ferier og når det foregår større arrangementer i kommunen/ regionen</li> <li>• For å sikre forsvarlige tjenester bør kommunene i disse periodene vurdere om akuttberedskapen skal intensiveres.</li> </ul>
Kombinasjon av aktiv og bakvakt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Det er alltid en bemannet akuttberedskap</li> <li>• Ved en kombinasjon av aktiv vakt og hjemmevakt vil kommunen være mer tilgjengelig enn ved en rendyrket hjemmevakt-ordning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordningen krever økning i personalressurser og vil derfor kunne være utfordrende å etablere i områder hvor det er utfordrende å rekruttere</li> </ul>

## Tilgang til saksbehandlingssystemer

Det vil være en fordel for kommunale vaktjenester at de har tilgang til saksbehandlingssystemet når de har bakvakt.

Tilgang til barneverntjenestens ordinære saksbehandlingssystem vil være der det inngås samarbeid med andre kommuner om en vaktordning. Det vil være adgang til å gi en begrenset tilgang til hverandres saksbehandlersystem, og det vil i mange situasjoner 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».<sup>3</sup> Det bør gjøres en vurdering av hvilken informasjon som vil være nyttig å ha tilgang til i en akutsituasjon. I praksis kan det innebære at kommunene gis adgang til et merknadsfelt/notat som sier noe om følgende (listen er ikke uttømmende):

- Barnets nettverk
  - Ressurspersoner og kontaktinformasjon til disse (adresse, telefonnummer)
  - Personer som ikke anses som ressurser i en krisesituasjon
- Hvordan det enkelte barnet kan møtes på en best mulig måte
- Informasjon knyttet til mulige 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.

## 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 barneverntjenesten i en turnusordning må dette også forankres i barnevern-tjenesten.

Når det gjelder de løsningene som medfører at noen av de ansatte i barneverntjenesten 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.

## 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 barnevernbudsjettet.

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

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

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

## Samarbeid

Erfaringer fra etablering av akuttberedskap tilsier at akuttetatene er positive til at kommunene etablerer akuttberedskap på barnevernfeltet. Det er viktig at akuttinstansene gjøres kjent med hvordan ordningen er organisert, og hvordan det kan oppnås kontakt. Forventninger til hvordan samarbeidet skal fungere bør avklares. I fasen etter at akuttberedskaperen er etablert kan det være behov for å diskutere konkrete hendelser i etterkant slik at det fortløpende kan gjøres nødvendige justeringer i samarbeidet.

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

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

Etablering av en forsvarlig akuttberedskap må ikke gå på bekostning av forsvarligheten i barneverntjenestens arbeid for øvrig.



## **5. PRESENTASJON AV DATA**

### **5.1 Hva er gjort – hvilke data er samlet inn**

Det er innhentet referater fra internmøter, fra samarbeidsgruppen og dokumenter fra kommunestyre og avtaler. I tillegg er det inn samlet økonomiske data, data om den faglige virksomheten og data om personal- og kompetansesituasjonen. Innledningsvis ble det gjennomført dokumentstudier – både interne grunnlagsdokumenter, tidligere rapporter og av relevant nasjonal dokumentasjon og forskning. Det er gjennomført individuelle intervju med leder av Steinkjer og omegn barnevernvakt, leder av Steinkjer barnevern og gruppeintervju/samtale med lederne for de kommunale barnevern som inngår i Steinkjer og omegn barnevernvakt. Det er gjennomført to samtaler med fylkesmannen – både i oppstarten av prosjektet og rett før ferien. Samtlige ledere og ansatte som har oppgaver eller ansvar i barnevernvakta har deltatt i en spørreundersøkelse med kvantitative og kvalitative svaralternativ.

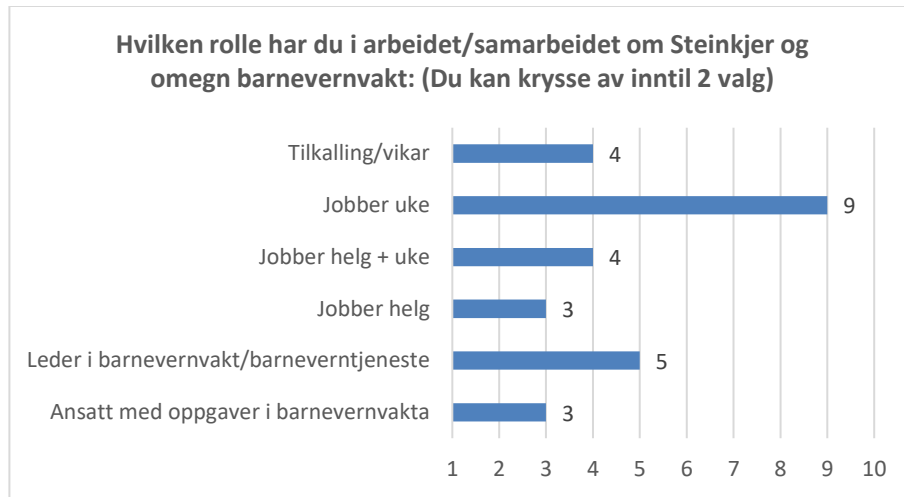
### **5.2 Spørreundersøkelse til ansatt i barnevernvakta samt barnevernledere**

Spørreundersøkelsen ble sendt via e-post til 13 ansatte og 5 ledere, 12 ansatte og 5 ledere svarte. Utvalget er lite og vi forholder oss til absolutte tall i presentasjonen av data.

I presentasjonen av resultatene fra spørreundersøkelsen har vi valgt å presentere kvantitative data på to måter. 1) Figur over svar fra alle respondenter. Dette gjøres for å vise spredningen av svar på de ulike svaralternativer. 2) Svar fra henholdsvis ansatte og ledere presentert som gjennomsnitt for å vise retningen på svarene og forskjeller i de to gruppenes svar. I presentasjonen samles figurene under hvert enkelt spørsmål og kommenteres samlet under hvert spørsmål.

De kvalitative svarene har vi valgt å redigere ned og presentere i tabeller der svar fra ansatte og svar fra ledere presenteres i samme tabell.

## Spørsmål 2: Hvilken rolle har du i arbeidet/samarbeidet om Steinkjer og omegn barnevernvakt?



Figur 5.1 Hvilken rolle har du i arbeidet/samarbeidet om Steinkjer og omegn barnevernvakt?

### Kommentar

xxxxxx

## Spørsmål 3: Hvor lenge har du vært ansatt med oppgaver i Steinkjer og omegn barnevernvakt?

Svarene viser at 6 ansatte har vært ansatt i ca 4 år, 3 har vært ansatt i 3 år og de øvrige 9 i 0,5 til 2 år.

## Spørsmål 4: Hvilke(n) hovedoppgaver er mest krevende med tanke på å oppfylle barnevernvaktas målsettinger?

ANSATTE	LEDERE
<p>Gjøre gode barnevernfaglige vurderinger på bakgrunn av den informasjonen man får, og forsøker skaffe seg, i den telefoniske henvendelsen, slik at alle barn får riktig hjelp til riktig tid. Dette er også viktig får å kunne begrense antall utrykninger til de situasjonene hvor det er nødvendig.</p> <p>Gode barnevernfaglige vurderinger er noe BVV arbeider kontinuerlig med. Det som kan gjøre det krevende i konkrete</p>	<p>Det har vært krevende å få oversikt og få eierskap til vakta både i barnevernet og i kommunens ledelse.</p> <p>Bemanning/kompetanse</p> <p>Sikre økonomiske rammer, samt sikre riktig og robust personalressurs - unngå turnover, eierskap i kommunene.</p>

<p>situasjoner er at man tar imot telefonhenvendelser, analyserer situasjon og gir tilbakemelding stort sett i samme samtale, særlig når det er akutt.</p> <p>Vurdering/kvalitetssikring sammen med kollega blir ofte gjort i ettertid, og dette kan føre til noe ulik praksis. Man bestreber å skape rom for vurderinger sammen med kollega som er på vakt (f.eks. ved å ringe tilbake til avtalt tid), slik at beslutningene blir best mulig vurdert, gjennomtenkt og dokumentert.</p> <p>Skriftliggjøring/overlapp både etter helg- og ukevakt kan være tidkrevende. Det er fint om de som har hatt ansvar får fullføre etterarbeid, men det kan være noe vanskelig i vanlig arbeidshverdag.</p> <p>Samtaler med barn/ungdom og god dokumentasjon av disse kan være noe krevende, og BVV kan sikkert bli bedre på dette.</p> <p>Når man vurderer plassering av barn/ungdom i institusjon, har kontakt med jourhavende vært noe utfordrende, da de har noe ulik praksis hvordan godkjenning av vedtak skal gjennomføres. Dette oppleves som krevende i akutte situasjoner.</p> <p>Det er mest krevende å være på vakt fra 15.30 - 08.00, og deretter dra rett på ordinær jobb dersom det har vært arbeidet om natten. Selv om barneverntjenesten skal ta hensyn til at den som jobber vakta, kan ha behov for eventuell avspasering etter arbeidsnatt, er det vanskelig å gjennomføre i praksis. Også utfordring med forholdsvis store avstander. Andre utfordringer: bil til bruk under vakta, og skrivning av hendelser i programmet.</p> <p>Det mest krevende med jobben er å ta alvorlige avgjørelser og inngripen i familiers liv, ofte basert på veldig lite informasjon. Det er krevende de gangene barn må flyttes vekk fra foreldrene, og det ikke foreligger et samtykke fra barnet eller foreldrene selv, men det likevel er nødvendig for å sikre barnet.</p>	<p>Sikre bemanning med riktig kompetanse. Sikre hele stillingshjerner. Systemet er sårbart i dag med små og lite attraktive stillinger. Det kan føre til at det rekrutteres personell som ikke har den nødvendige kompetansen på akuttarbeid, eller barnevernarbeid generelt. 'Dugnadsarbeidet' må bort.</p> <p>Tilstrekkelig bemanning med kompetanse i akuttarbeid. Det er behov for ansatte med erfaring fra kommunalt barnevernsarbeid for å kunne jobbe i barnevernvakta.</p> <p>Det er utfordrende å skaffe tilstrekkelig antall personer med slik kompetanse, når det er ugunstig arbeidstid helger, kvelder og netter. I barnevernvakta jobber man to sammen, og disse to skal besitte tilstrekkelig kompetanse og erfaringer til å beslutte om hvilket tiltak henvendelsen som kommer til vakta krever.</p>
---	--

<p>Barnevernsvakta er inni saken til de barn og unge som vi jobber med i korte perioder og ser mer et øyeblikksbilde av hver enkelt sak. Det kan være krevende å ta beslutninger om plasseringer av barn ut fra begrensede saksinformasjon og at avgjørelsen ofte må tas raskt.</p> <p>Ta riktige vurderinger fortløpende med tanke på barnets beste. Vi har ofte lite bakgrunnshistorie. vurderer om det er akutt eller om det skal vente til kommunal bvtj. tar over neste virkedag. Akutt plasseringer, da spesielt med tanke på det skriftlige i etterkant og samarbeid med jourhavende.</p> <p>Geografiske store avstander er noe av det som vanskeliggjør arbeidet samt at så mye av tiden på vakt er passivtid/ bakvakt uten tilgjengelige dataløsning så man ikke har tilgjengelig informasjon når noen tar kontakt. Noe som kan medføre at viktig informasjon glipper.</p> <p>Hasteflyttinger. (Lovverk, tverrfaglig samarbeid)</p> <p>Dokumentasjon på utførte oppgaver. Forholdsvis liten aktivtid. Når man drar på ut på besøk. Tilsyn, har vi dokumentasjonskrav i ettertid. Da har vi passivtid og skriving utløser overtid. Lite kostnadseffektivt. Vi har mobilt barnevern, men fagprogrammet er lite brukervennlig.</p> <p>Det mest krevende i denne jobben er vurderinger som skal tas på telefon i saker en aldri har hørt om. Det kan finnes en lang historie på familien fra hjemkommune som en ikke har tilgang på. I tillegg har ikke all tilgang på barnevernvaktas eget system slik at info fra dette heller ikke er tilgjengelig.</p>	
---	--

### Kommentar

Svarene viser at de ansatte fokuserer på:

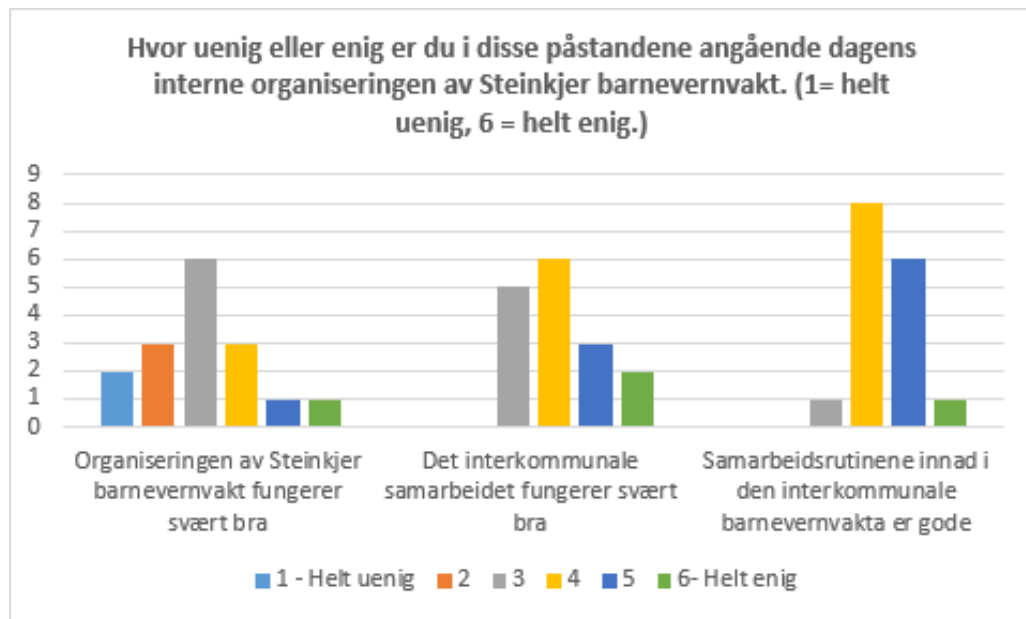
- Bernefaglige vurderinger
- Kvalitetsikring
- Alvorlige avgjørelser basert på lite informasjon
- Dokumentasjonskrav



Lederne fokuserer på:

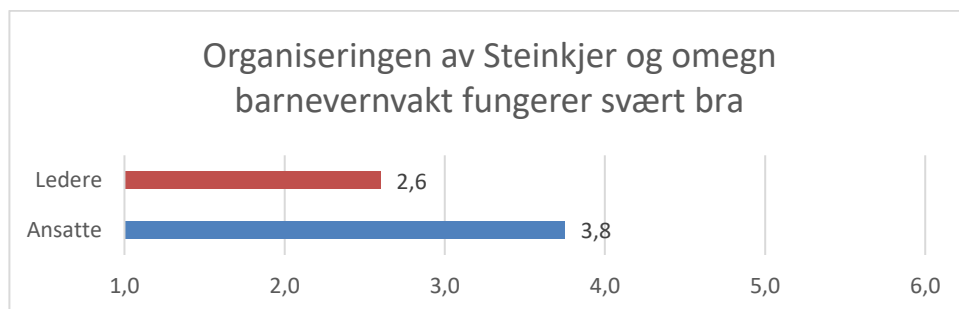
- Tilstrekkelig bemanning
- Kompetanse
- Stillingsstørrelser
- Økonomi

### Spørsmål 5: Om det interkommunale samarbeidet, samarbeidsrutinene og organisering

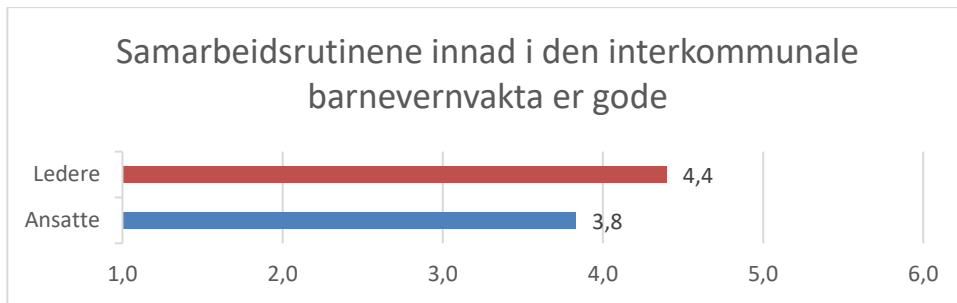


Figur 5.2 Om det interkommunale samarbeidet, samarbeidsrutinene og organisering

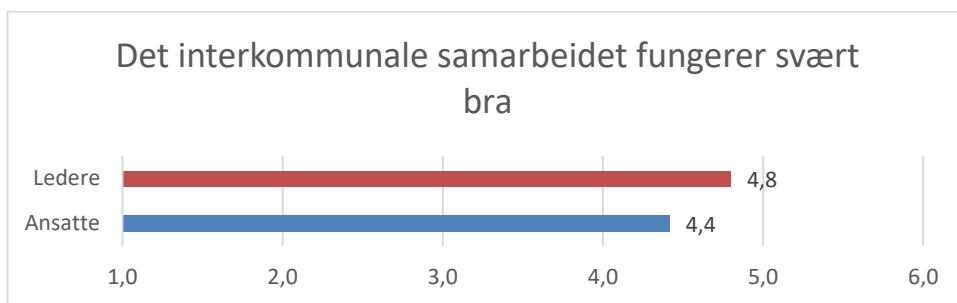
Hvor enig eller uenig er du i påstanden nedenfor? (1= Helt uenig, 6=Helt enig)  
Gjennomsnitt



Figur 5.3 Organiseringen av Steinkjer og omegn barnevernvakt fungerer svært bra



Figur 5.4 Samarbeidsrutinene innad i barnevernvakta er gode

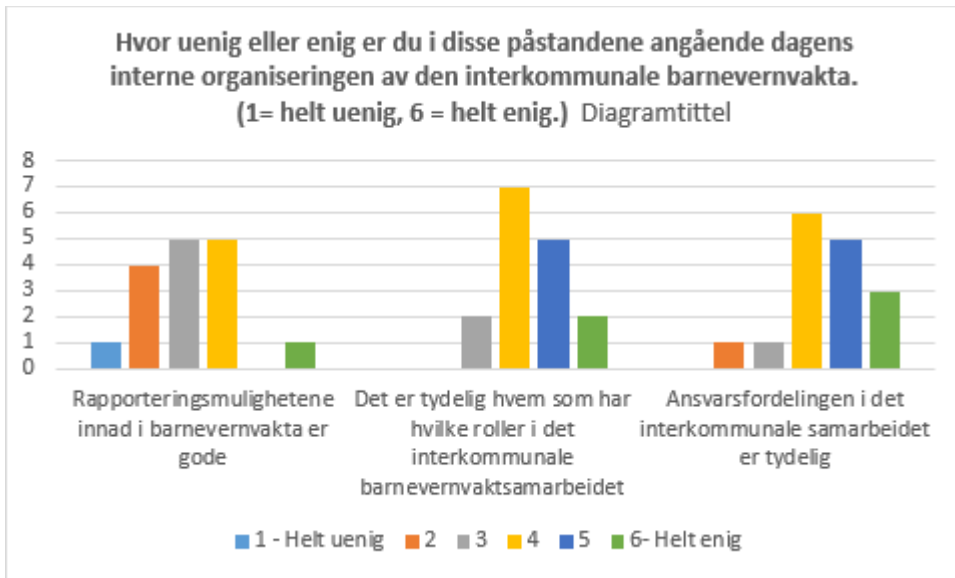


Figur 5.5 Det interkommunale samarbeidet fungerer svært bra

### Kommentar

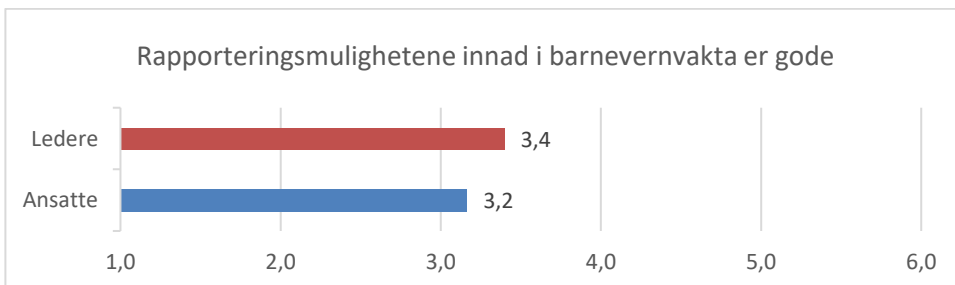
De samlede svarene i figur 5.2 viser spredningen bland ansatte i barnevernvakta og ledere i barnevernet. Kort sagt er det er spredning i svarene. Lederne er mindre fornøyd med organiseringen enn de ansatte (Figur 5.3) og det er tydelig at det her er et forbedringspotensial som vertskommune og ledelse bør ta fatt i. Når det gjelder samarbeidet innad i barnevernet (Figur 5.4) er lederne mer fornøyd enn de ansatte. Dette kan ha sammenheng med at lederne gjennom Samarbeidsgruppa har jevnlig møter og at mye blir drøftet og avklart der. De ansatte har færre møter og sjeldnere kontakt med ledelsen. I motsetning til vurderingen av organiseringen av barnevernvakta får det interkommunale samarbeidet en bedre vurdering (Figur 5.5). Også her er lederne noe mer fornøyd enn de ansatte, men et gjennomsnitt på hhv 4,4 og 4,8 er positivt.

## Spørsmål 6: Om ansvarsfordeling, tydelige roller og rapporteringsmuligheter

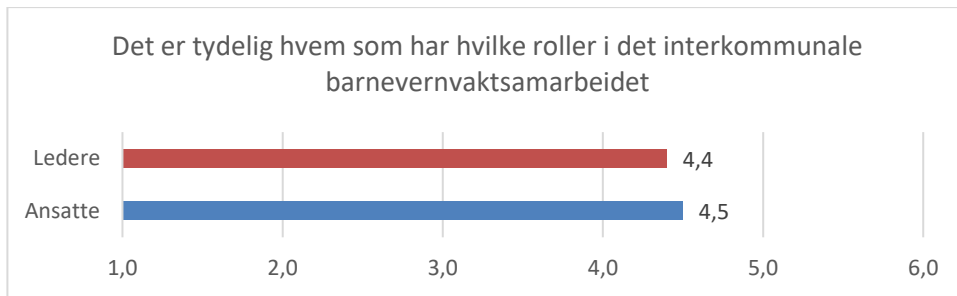


Figur 5.6 Om ansvarsfordeling, tydelige roller og rapporteringsmuligheter

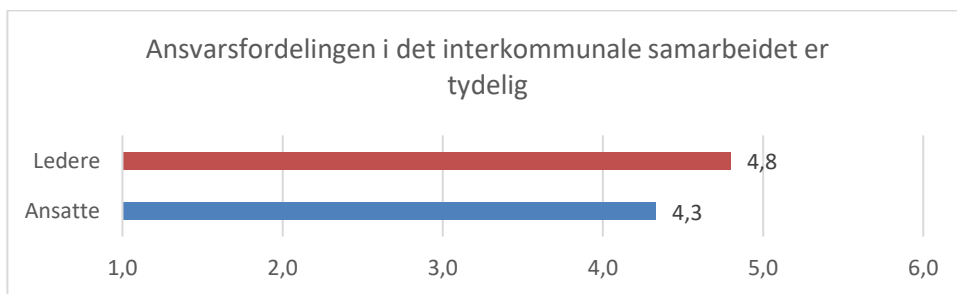
### Hvor enig eller uenig er du i påstanden nedenfor? (1= Helt uenig, 6=Helt enig) Gjennomsnitt



Figur 5.7 Rapporteringsmulighetene innad i barnevernvakta er gode



Figur 5.8 Det er tydelig hvem som har hvilke roller i det interkommunale barnevernvaktsamarbeidet



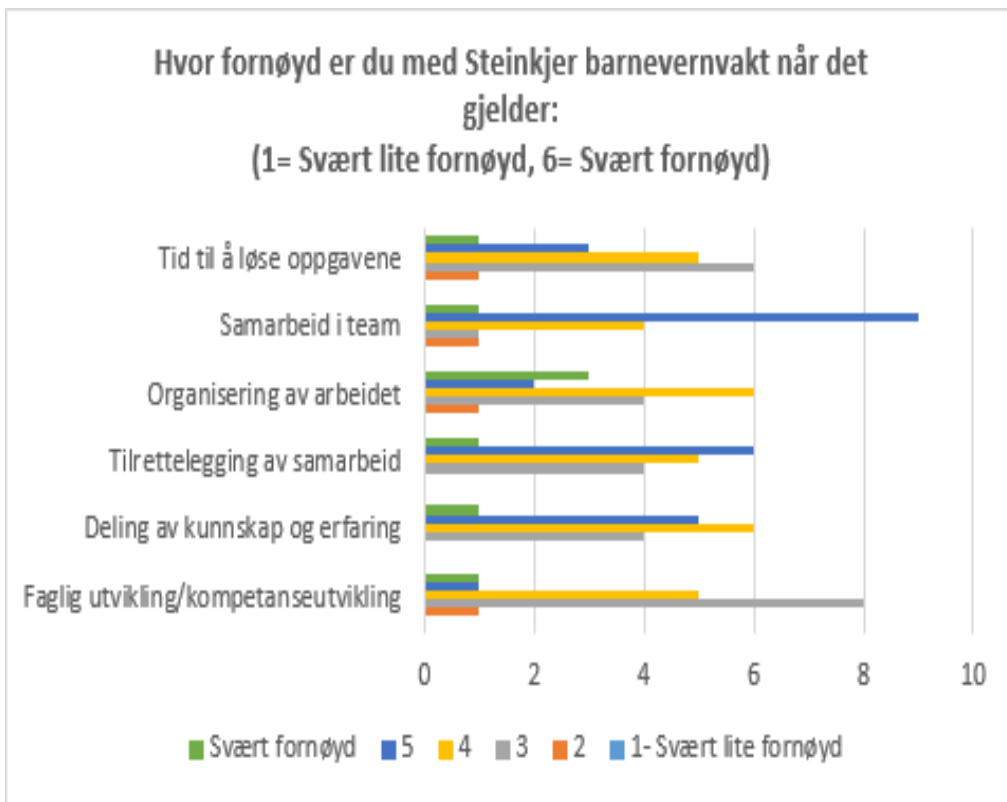
Figur 5.9 Ansvarsfordelingen i det interkommunale samarbeidet er tydelig

### Kommentar

De samlede svarene i figur 5.6 viser at de fleste heller mot at rapporteringsmulighetene ikke er gode. De fleste heller mot enighet (grader av enighet) at det klart hvem som har hvilke roller i barnevernet. Det samme gjelder om ansvarsfordelingen er tydelig.

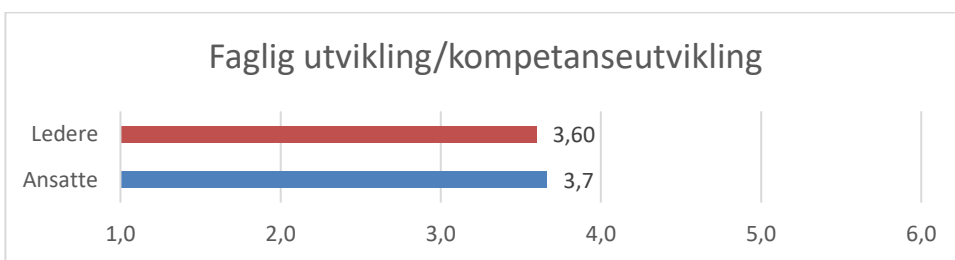
Ser en på svarene fra ledere og ansatte ser vi at begge grupper i stor grad er enige om at rapporteringsmulighetene ikke er gode nok (Figur 5.7) De er også enige om at rollene er tydelige (Figur 5.8). De er også enige om at ansvarsfordelingen er tydelig (Figur 5.9), men lederne er mer tydelige enn de ansatte om dette spørsmålet.

## Spørsmål 7: Om arbeidsorganisering og samarbeid

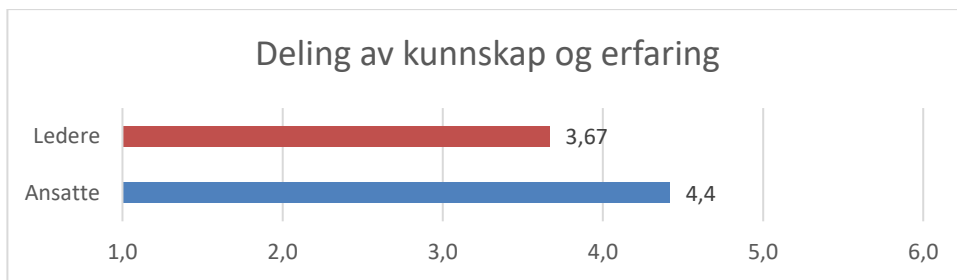


Figur 5.10 Om tilrettelegging i Steinkjer og omegn barnevernvakt

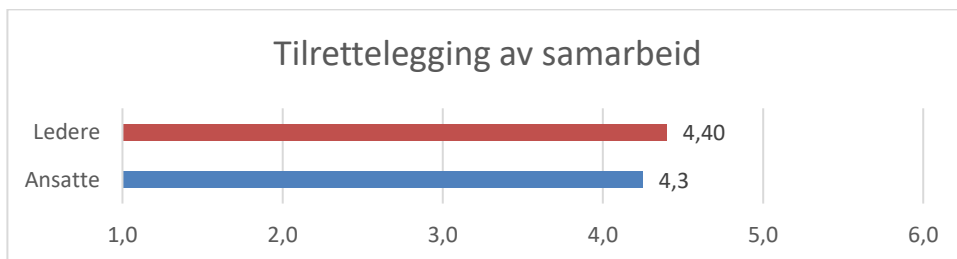
Hvor enig eller uenig er du i påstandene nedenfor? (1= Svært lite fornøyd, 6=Svært fornøyd) Gjennomsnitt



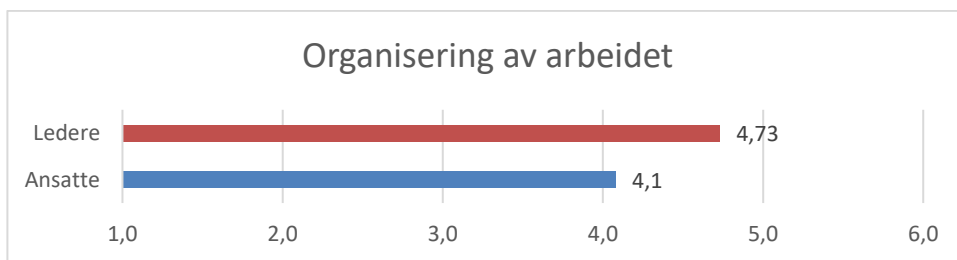
Figur 5.11 Faglig utvikling/kompetanseutvikling



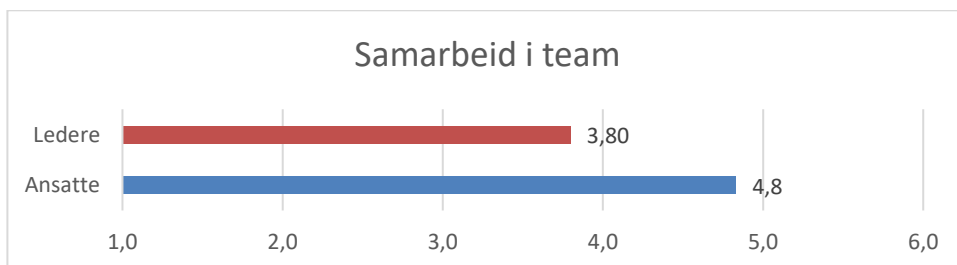
Figur 5.12 Deling av kunnskap og erfaring



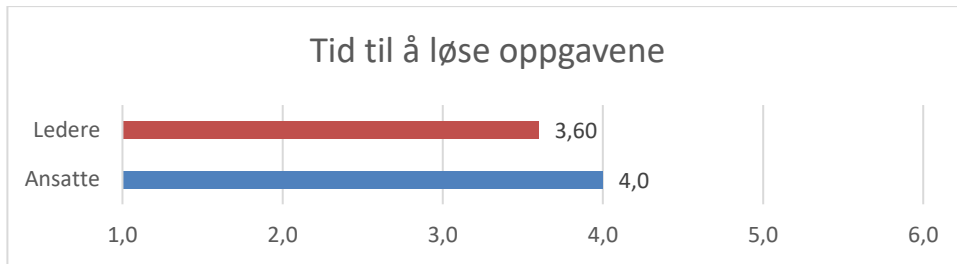
Figur 5.13 Tilrettelegging av samarbeid



Figur 5.14 Organisering av arbeidet



Figur 5.15 Samarbeid i team



Figur 5.16 Tid til å løse oppgavene

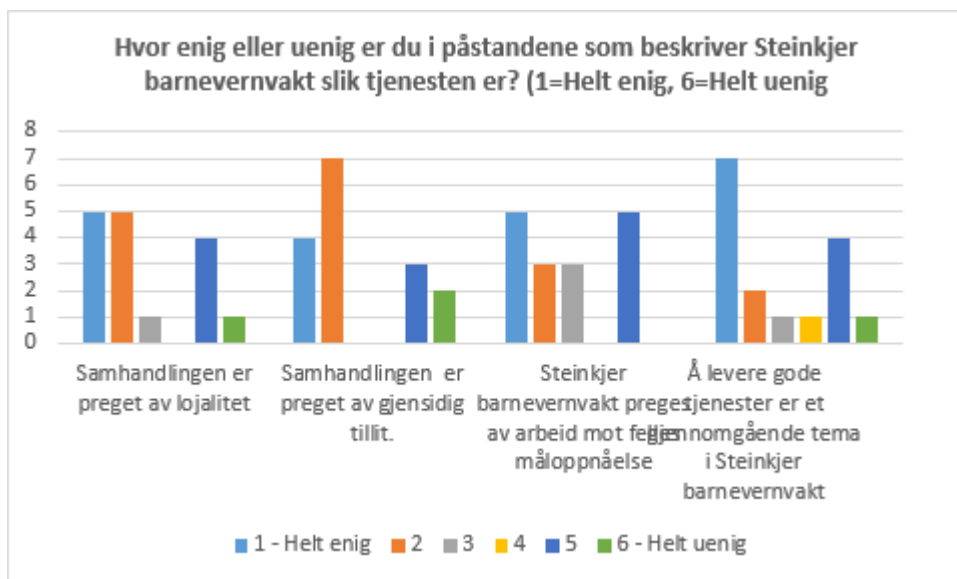
### Kommentar

Figur 5.10 viser at det er stor spredning på respondentenes oppfatning av situasjonen.

Når det gjelder faglig utvikling, deling av kunnskap, samarbeid i team og tid til å løse oppgavene er lederne noe mer negative enn de ansatte. Lederne er på den annen side mer positiv enn de ansatte når det gjelder tilrettelegging av samarbeid og organisering av arbeidet.

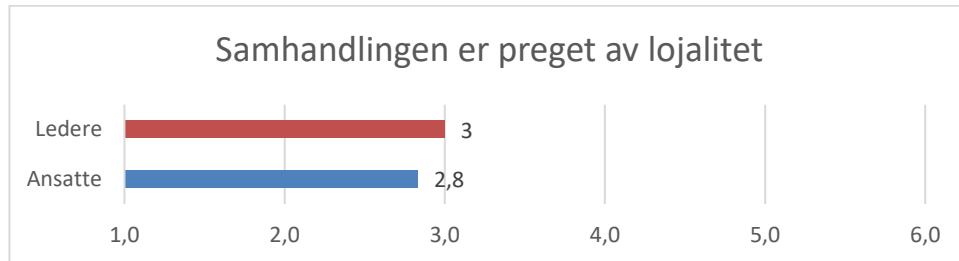
De ansatte er mest fornøyd med deling av kunnskap og erfaring og samarbeid i team.

## Spørsmål 8: Om lojalitet, tillit, måloppnåelse og kvalitet

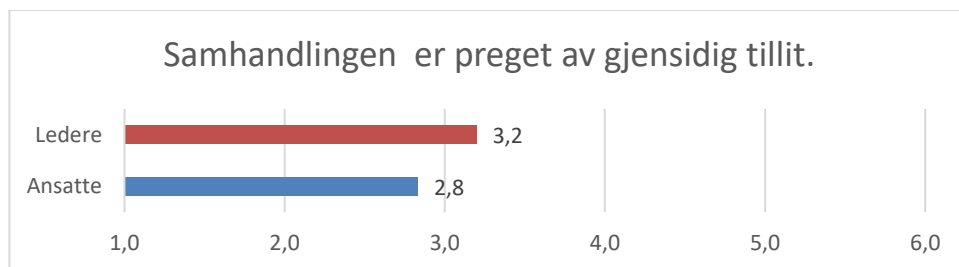


Figur 5.17 Om samhandling, måloppnåelse og tjenestekvalitet

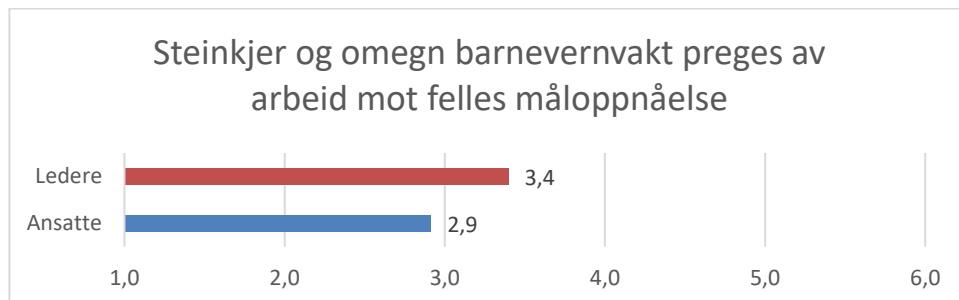
**Hvor enig eller uenig er du i påstandene nedenfor? (1= Helt enig, 6=Helt uenig)**  
Gjennomsnitt



Figur 5.18 Samhandlingen er preget av lojalitet



Figur 5.19 Samhandlingen er preget av gjensidig tillit



Figur 5.20 Steinkjer og omegn barnevernvakt preges av arbeid mot felles mål



Figur 5.21 Å levere gode tjenester er et gjennomgående tema

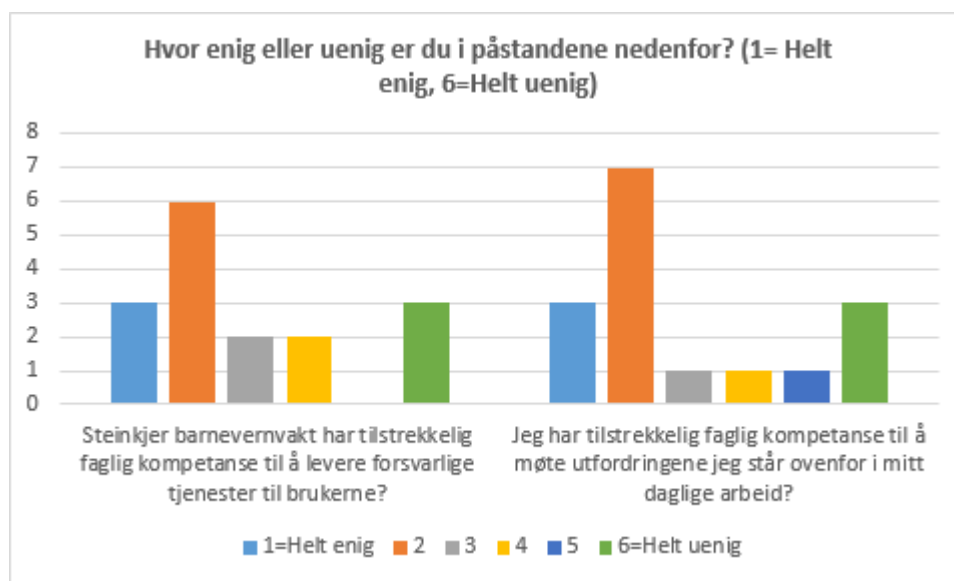


### Kommentar

Figur 5.17 viser at respondentene i stor grad er enige om at påstandene er dekkende, men det er også så mange som er uenige at det bør tas på alvor og følges opp.

Alle figurene viser at de ansatte er noe mer positive enn lederne, men tendensen i begge grupper er i stor grad enige.

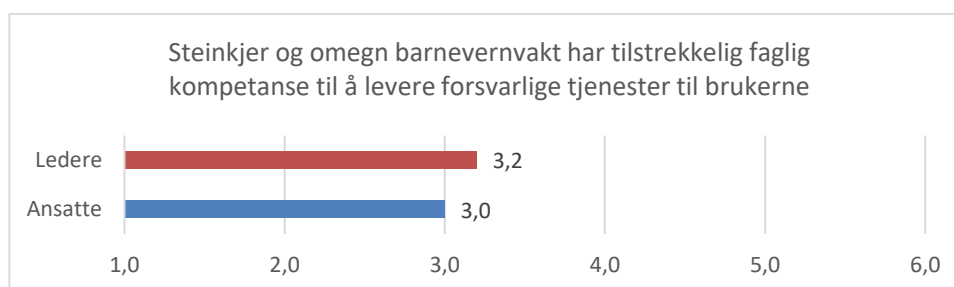
### Spørsmål 9: Om egen og barnevernvaktas kompetansestatus



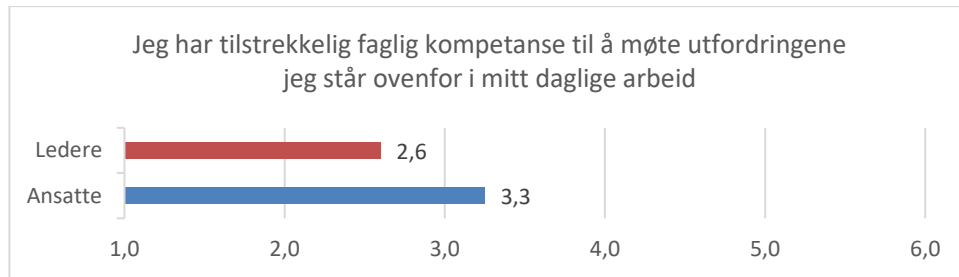
Figur 5.22 Kompetansestatus i barnevernvakta

### Hvor enig eller uenig er du i påstandene nedenfor? (1= Helt enig, 6=Helt uenig)

Gjennomsnitt



Figur 5.23 Barnevernvakta har tilstrekkelig faglig kompetanse til å levere forsvarlige tjenester til brukerne



Figur 5.24 Jeg har tilstrekkelig kompetanse til å møte utfordringene jeg står overfor i mitt daglige arbeid

### Kommentar

Også Figur 5.22 viser at respondentene i stor grad er enige om at påstandene er dekkende, men det er også et antall som er uenige.

Både ledere og ansatte er samstemte om at barnevernvakta har tilstrekkelig faglig kompetanse (Figur 5.23) mens lederne er noe mer positive til egen kompetanse enn de ansatte er til sin kompetanse (Figur 5.24).

## Spørsmål 10: Om trygghet og sikkerhet

ANSATTE	LEDERE
<p>Akuttarbeid er vanskelig å forutse, men vi forsøker alltid å tenke trygghet før man oppsøker en situasjon, det vurderes som regel om det er behov for politi eller ikke. Jeg tenker at å ha enda mer fokus på trygghet som f.eks. viktigheten av plassering i et rom, alltid ha bilen klar til eventuell flukt osv. kan bli bedre.</p> <p>Forholdsvis lav terskel om å be om bistand fra politiet, noe tilfeldig avhengig om patruljen befinner seg i nærheten av oppdraget, god gjensidig planlegging fungerer best.</p> <p>BVV planlegger opplæring i HMS/sikkerhet. Usikker hvor ofte er det viktig med slik opplæring, særlig viktig med tanke på opplæring og ivaretagelse av nyansatte.</p>	<p>Jeg mener det er for få arenaer for samhandling og lite ressurser/ tid til veiledning og kompetanseheving. Mener det er gode rutiner i forhold til sikkerhet når vi er ute på oppdrag.</p> <p>Sikkerhet/trygghet godt ivaretatt ved at man jobber to og to, og i samarbeid med politi i de mest krevende oppgavene.</p> <p>Arbeidssituasjonen er forhøyet risikoutsatt, samtidig kan ansatte ha et tett samarbeid med og sikkerhetstiltak gitt av politiet. Men det er ikke gitt at politiresurs er tilgjengelig når BVV trenger det. Gir en usikkerhet.</p> <p>Det er rutiner som omhandler sikkerhet, men dette må øves på for å huskes. Med dagens arbeidstid/stillingsstørrelser er det</p>

<p>Vurderinger etter gjennomført oppdrag kan avdekke mulig sikkerhetsrisiko. Slike situasjoner/problemstillinger kan tas opp på fellesmøter. Skulle kanskje vært meldt til leder på en mer systematisk måte kort tid etter helg/hendelse.</p> <p>Risikoanalyse i arbeidsgruppa kunne være mulig tiltak på å trene vurdere risiko og mulig forebygging av potensielt farefulle situasjoner.</p> <p>Barnevernvakta bruker politiet som et sikkerhetstiltak der barnevernvakta mener det er nødvendig. Både som aktiv part i forbindelse med flytting av barn, men også for å kartlegge om eventuelle hjembesøk kan være til fare for de ansatte. Av og til bruker vakta politiet til å være i nærheten i situasjoner som kan eskalere.</p> <p>Dersom en farlig situasjon oppstår, kan det være utfordrende å ta opp telefonen, låse opp koden, trykke nummeret til politiet og ringe uten at man blir utsatt for noe. Kanskje burde ansatt ha en trygghetsalarm?</p> <p>Barnevernvakta har også rutiner i forhold til forebygging og tilrettelegging som sikkerhetstiltak. Eks hvordan man parkerer bilen, hva man har på seg av klær, skjerf osv. og om man har på seg sko i folks hjem eller ikke, og hvordan man plasserer seg i rom.</p> <p>Jeg tenker det kunne vært lurt å gi oss ansatte et sikkerhets og forsvars kurs for å forebygge, men også for å kunne forsvare seg ved angrep.</p> <p>At man alltid arbeider to og to er en forutsetning. I tillegg finnes det backup på telefon om man trenger ekstra bistand fra kollega - dette er greit. Videre har vi tett dialog med politiet om vi er usikker på situasjonen rundt hjemmebesøk.</p> <p>Det er mye fokus på dette og det er gode innarbeidete rutiner med tanke på sikkerhet</p>	<p>lite tid til / få treffpunkter til å jobbe med risiko og rutiner for ansatte.</p> <p>Tiltak:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jevnlige kurs og praktiske øvinger for ansatte ad å arbeide med sikkerhet og risikovurderinger. - mulighet til å innhente mer personell når det trengs for å ivareta oppdraget og/eller sikkerheten til ansatte.</li> <li>- Jevnlig gjennomgang og evaluering av rutiner på HMS - både internt, men også vha ekstern kompetanse på området</li> <li>- Tilpassede lokaler som ivaretar sikkerhet, samlokalisering med andre akuttinstanser som jobber på samme tid.</li> </ul> <p>Sikte tid til felles opplæring, både med tanke på sikkerhet og fag. Sikre at det alltid er to kompetente medarbeidere på jobb som er drilla på sikkerhet. Utvikle en felles forståelse med politiet/operasjonssentralen vedr. Behovet for bistand.</p> <p>Samarbeidet med politiet er viktig for barnevernvakta, både mtp sikkerhet for ansatte og for å få gjennomført noen av oppdragene (eks. flytting av ungdommer som ikke samtykker). Ellers bør det foreligge gode rutiner og prosedyrer for hva de ansatte kan utsettes for, når oppdrag må avbrytes, gode sikkerhetsrutiner. Det bør være gode ordninger for veiledning og debriefing.</p>
---	---

<p>og rutiner. Debrifing fungerer godt med kollegaer og leder. samarbeider veldig godt med politi. arbeidstiden MÅ endres. bakvaksordningen fungerer dårlig. det blir mange timer på jobb i strekk ved utrykninger på bakvakt som medfører at hviletiden ikke er gjennomførbare.</p> <p>Jeg føler meg stort sett trygg. Dersom utrygghet, så samarbeider vi med politiet. De er gode samarbeidspartnere. Jeg har en gang kjent på en utrygghet, men det ble snakket om dette i bilen på vei til oppdraget og vi la en plan for håndtering av evt. vanskelig situasjon som kunne dukke opp. Vi må selv ta risikovurderinger ut fra meldingens innhold og ta våre forholdsregler.</p> <p>Situasjonen for ansatte er endret etter at politiets operasjonssentral er flyttet til Trondheim. Dette har vanskeliggjort samarbeid og fleksibilitet og lokal kjennskap er kraftig redusert. Fokuset på sikkerhet har vært holdt høyt i arbeidet.</p>	
--	--

### Kommentar

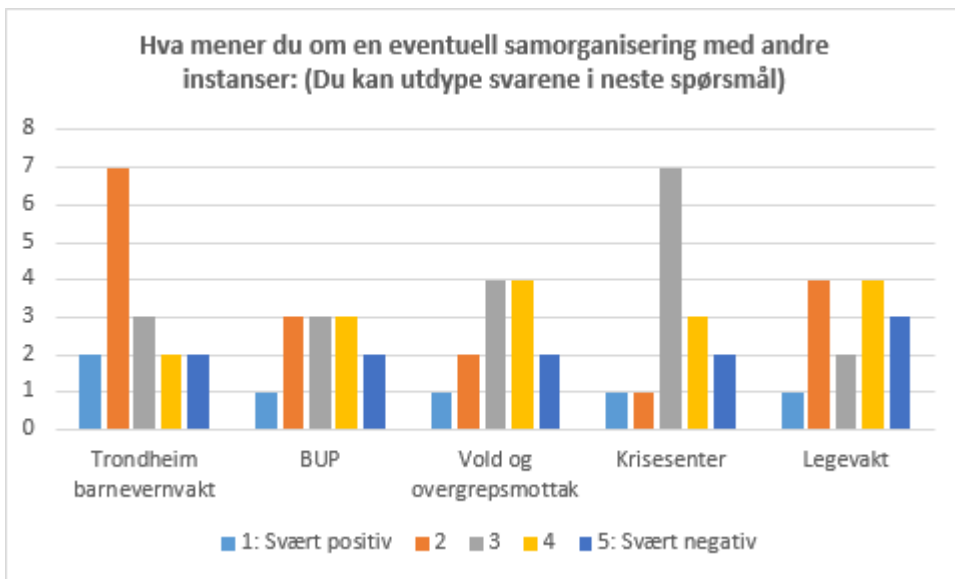
Svarene viser at de ansatte mener at:

- Politiet er en viktig og nødvendig ressurs
- Det er behov for å tenke risiko (risikoanalyse)
- Ansatte har behov for trening
- Det er fokus på sikkerhet
- Føler seg stort sett trygg i det daglige

Lederne mener at:

- Det er rutiner som ivaretar sikkerheten
- Det er sikkerhet i ansatte arbeider to og to
- Det er behov for kurs og mer trening
- Politiet er en viktig samarbeidspart

### Spørsmål 11: Om mulig samorganisering med andre instanser

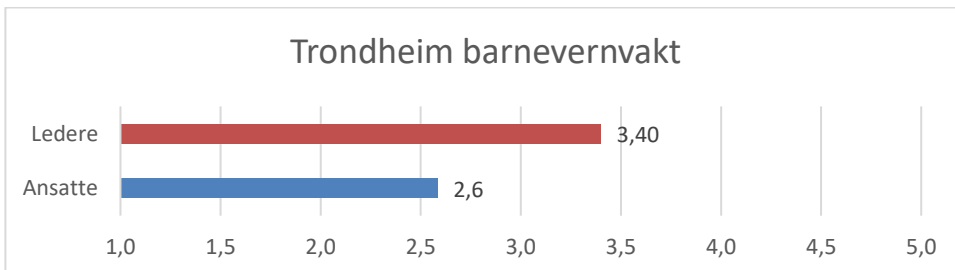


Figur 5.25 Om mulig samorganisering med andre instanser

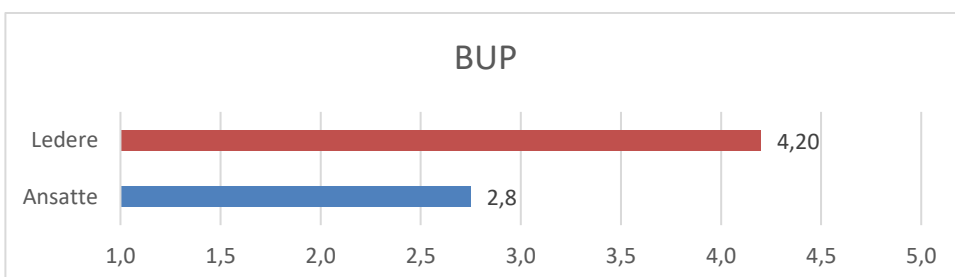
### Hva mener du om en eventuell samorganisering med andre instanser:

1= Svært positiv, 5=Svært negativ

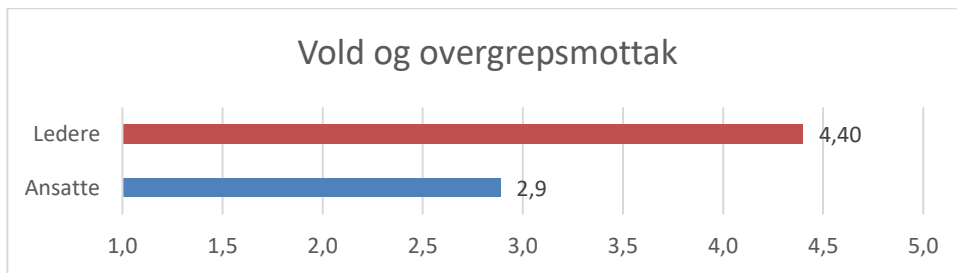
Gjennomsnitt



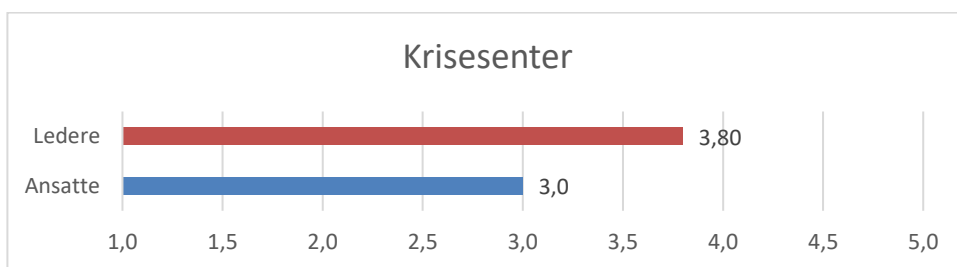
Figur 5.26 Om samorganisering med Trondheim barnevernvakt



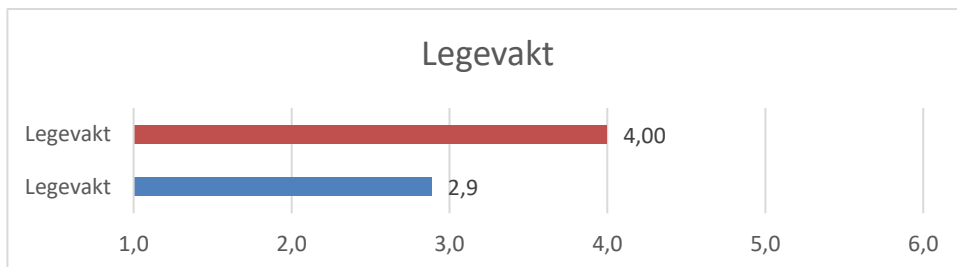
Figur 5.27 Om samorganisering med BUP



Figur 5.28 Om samorganisering med Vold og overgrepsmottak



Figur 5.29 Om samorganisering med Krisesenter



Figur 5.30 Om samorganisering med Legevakt

### Kommentar

Vi registrerer stor spredning på svarene – fra svært positiv til svært negativ – og det ingen entydig tilslutning til samorganisering med andre instanser. Mulig samorganisering med Trondheim barnevernvakt og legevakt skiller seg ut i positiv retning.

Ser vi på hvordan ledere og ansatte ser på samordning er det et gjennomgående trekk at de ansatte er noe mer positive enn lederne.

**Spørsmål 12: Utdyping av svar på spørsmål 11**

ANSATTE	LEDERE
<p>BVV Trondheim er en godt bemannet og robust tjeneste. BVV Steinkjer samarbeider med Trondheim noen ganger i enkeltsaker, mest i form av telefonkonsultasjoner. BVV Steinkjer og omegn har et stort nedslagsfelt og lokalkunnskap/kjennskap er viktig. BUP har god kompetanse på vurdering av barn og unges psykiske helse, og akuttvurdering. Mulighet for konsultasjoner og bistand i enkeltsaker kan være viktig, særlig når det er viktig å vurdere helseserisikoen.</p> <p>Vold og overgrepsmottak - mulighet for konsultasjoner/veiledning i saker som omhandler vold og overgrep. BVV samarbeider med krisesenter og de har flere hanger bistått med både konsultasjon og krisesentertilbud i akutt fase. Fint med familieperspektiv og døgnåpent tilbud. Legevakt har BVV hatt forholdsvis lite samarbeid med.</p> <p>Har ingen spesiell mening om dette, men veldig nyttig å samarbeide med Trheim bvv.</p> <p>Samarbeid med tidligere nevnte instanser er en absolutt forutsetning. Samorganisering ut fra geografi er imidlertid helt utelukket. Vi ser de utfordringene det medførte når operasjonssentralen hos politiet flyttet fra Steinkjer til Trondheim. Man må være nærmest mulig der tjenesten skal utføres og fremme lokalkunnskap så langt det lar seg gjøre.</p> <p>Jeg tenker at det hadde vært en trygghet dersom tjenesten hadde vært samorganisert med Trondheim barnevernvakt. Distriktet er så stort at avdelingen må bestå, men vi kunne hatt et fellesskap der man kunne utvekslet erfaringer samt at det alltid hadde vært andre på jobb som man kunne ringt og</p>	<p>Jeg mener vi har mye å hente på å samarbeide tettere med barnevernvakta og krisesentrene. Her er det tilgjengelige kompetent personale på kveld/ helg. Jeg mener at de store geografiske avstandene er begrensende i forhold til samlokalisering med barnevernvakta i Trondheim, i så fall tenker det må det være en avdeling i norddelen av Trøndelag.</p> <p>Samorganisering med andre instanser vil muligens kunne skape et arbeidsfellesskap, men vil ikke kunne løse de utfordringene en ser i dag med manglende barnevernfaglig kompetanse/bemanning.</p> <p>Samorganisering med Trondheim BVV vil styrke kompetanse og fagmiljø. Samarbeid på tvers av kommunegrensene kan bli bedre. Vil uansett måtte ha egen personalressurs i vårt område. Vil gi tyngde mht påvirkning ut mot kommunene, blir større.</p> <p>Samorganisering med legevakt fordi vi samhandler med dem en del allerede og det trenger å styrkes, men organisatorisk i Steinkjer kommune er vi nå i ulike sektorer kan være bra eller ikke? Bra fordi vi får inn mer kompetanse på helse - samt kortere vei mellom faggruppene.</p> <p>Samorganisering med BUP burde vært mulig i kjølvannet av prosjektet "Akutten i Nord-Trøndelag" (barnevern og BUP).</p> <p>Akuttkompetanse i barnevernfaget må være sentral i en barnevernvakt. Samlokalisering med andre kan representere en fare for at akuttkompetansen på dette området svekkes når det blir flere fagområder sammen.</p>

<p>drøftet med eller satt telefonen over til om man er i akuttoppdrag.</p> <p>Det er greit å ha tilgang på andre tjenester når vi står fast på faglige spørsmål. Det er greit å få med flere enn oss to på vakt i vurderinger/ drøftinger på enkelte felt/ problemstillinger</p> <p>Det er viktig at vi er samorganisert med en tjeneste som har barnet i fokus på lik linje med Barnevernvakta. Kan lett komme i en interessekonflikt ved å samorganiseres med en tjeneste der andre interesser er vel så viktige</p>	<p>BUP og legevakt assosieres med sykdom og vold og overgrepsmottaket og kritesenteret med vold. Barn som har behov for bistand fra barnevernet, trenger ikke være syke eller være utsatt for vold - de må vite at de henvender seg til barnevernet. Ansatte på alle disse stedene er vant og gode til å jobbe med mennesker i kriser, men barnevernområdet krever kompetanse ut over dette, ved at vi opptrer på familienes arena og har myndighet til å fatte beslutninger som de ikke samtykker i. Barnevernvakta i Trondheim er for langt unna, til at man kan tenke en vakt men mulig det kan tenkes en vakt med team spredt rundt i Trøndelag med teamledere på hver team/base og en felles ledelse for Trøndelag ...?</p>
--	--

### Kommentar

Hovedinntrykket av svarene er at det bra med et samarbeid, men ikke spesielt aktuelt med en samorganisering.

Det er særlig ønsket om å dele og få tilgang til kompetanse samt råd og veiledning som fremheves.

## 5.3 Intervju

### 5.3.1 Gruppeintervju barnevernledere

Nedenfor presenterer vi kort oppsummering fra gruppeintervjuet av barnevernlederne.

#### **Hvordan fungerer samarbeidet mellom dere (ledere i barnevernstjenesten i eier kommunene), vertskommunen og leder i barnevernsvakta?**

- Fungerer godt, godt samarbeid, kjenner hverandre godt. Det er stort barnevernnettverk i Trøndelag. Ønske om barnevernvakt ble tidlig satt på agendaen. Vi ønsket ikke beredskap i hver enkelt kommune – mange barnevernledere har i mange år sovet med mobilen på nattbordet – ønsker seg ikke tilbake dit.



- Alle har et godt eieforhold til barnevernvakta. Et felles ønske som at dette skal bli bra – stor drivkraft. Stor åpenhet i ledelsen.
- Tydelige mål for morgendagens barnevernsvakt – positiv innstilling. Store utfordringer i de lokale barneverntjenestene med tanke på å etablere gode bærekraftige tjenester med god kompetanse og bemanning. Felles beredskap gir bedre tjenester.
- «Dugnad» for ledere – ikke ønskelig situasjon, men av og til godt å være ute i felten - allikevel sjeldnere enn tidligere. Leder i barnevernvakta god til å informere – utfordrende for leder når ansatte i vakta treffes så sjeldent (jobber helg og kveld).
- I forhold til distriktene er det en utfordring med store avstander. Politikere i kommunen stiller spørsmål om de får det samme for pengene som kommunene som er nærmere. Vi har ikke hatt mange utrykninger til kommunen – blir terskelen høyere pga avstand?
- Vi har et sammenspleiset barnevernnettverk – «godt nettverk mer positivt enn jeg så for meg» - vinn-vinn situasjon. Faglig påfyll- vi jobber med saker på en annen måte
- Alt for få menn i barnevernet. – færre tar utdanning og færre søker jobb innen barnevernet – oftest søker de til institusjon. Vi må ha flere menn.

#### **Forventninger til vertskommunen og øvrige eierkommuner, utfordringer i dagens ordning?**

- Fungerer greit
- Har vært krevende – barnevernvakta var i starten en egen liten satellitt – ikke inn i ledergruppa i Steinkjer – svevende og uavklart. Vi har jobbet mye med forankringa – er i dag en del av barnevernleder teamet i kommunen. Sterkt ønske om at vakta skal være inn i et team – daglig kontakt, faglig nettverk
- Barnevernledere har styrt mye – mye idealisme, egen motivasjon 24/7 jobb å være barnevernleder
- Sikkerhet for oss at det er godt forankret i vertskommunen
- Ligger mye ansvar hos barnevernledere – strekker oss langt – sterk motivasjon for at det skal gå bra – tradisjon mye idealisme – sterkt driv – beredskap døgnet rundt. «Skummelt» at den er bygget så sterkt opp rundt barnevernlederne.

#### **Hva må ligge til grunn for et velfungerende interkommunalt samarbeid om barnevernsvakt?**

- Kompetanse – motor
- Utfordring: Mye opplæring av mange – ikke store nok stillinger – må ha det i tillegg til annen jobb – stor utskifting
- Vertskommune – ansatt

- Sårbart for vertskommunen at ikke alle er ansatt i kommunen – utfordring at ansatte i de andre barneverntjenestene kan ha en 70/30 stilling i barneverntjeneste og vakta. Kun 20/30 % akutt arbeid – ikke nok beredskapskunnskap – ansatte bør jobbe i mottak på dagtid akuttvakta mest beslektet
- Barnevernsfaget er ungt
- Se til Kristiansand sin akuttmodell
- Bygge kompetanse – god nok praksis – felles praksis – lik tenkning – faste stillinger – spisset kompetanse – mottak
- Har ofte ringt barnevernvakta i Trondheim om råd – de er drillet

#### **Utfordringer knyttet til dagens samarbeidsform**

- Dagens ordning – bør bestå
- Ønske om at vakta skal inn i team sammen med mottak – kompetanse, ressurser – spissing av kompetanse, fag nettverk, større stillinger – stabile team, noe som har vært en stor utfordring for vakta – høy turnover – stor slitasje på de ansatte
- Base mottak på Steinkjer – felles gode for alle eierkommuner
- Eget team i Steinkjer – god faglig og personlig veiledning – mer attraktive stillinger
- Enhet også i Namdalsregionen?
- Behovet øker – enhet på de to største tjenestene? Ha personell for begge regionene
- Kan på sikt ta på seg andre oppgaver – for eksempel selvmord beredskap – flere oppgaver – mer bærekraftig
- Store utfordringer med å bemanne de lokale barneverntjenestene
- Rekruttering og fokus på vakta kan også ha positive innvirkning til rekruttering i de lokale barneverntjenestene

#### **Ledelse – personal/bemanning – bærekraftig tjeneste**

- Alene som leder av barneverntjenesten – har gått opp nye stier
- Ingen tvil om hvem som leder vakta
- Sårbart og avhengig av at leder er på plass
- Krevende oppgave – ikke godt nok forankret
- Både leder, utøvende og utvikler – mye alene – staben er ikke tilgjengelig nok
- God kommunikasjon
- På tilbydersiden – hospitert, vært ute i kommunene
- Bedre forankret nå
- Redd for arbeidspresset – greier hun å stå i dette
- Fylkesmannen viktig støttespiller- har gitt økonomiske midler

**Hvordan oppleves den økonomiske situasjonen og de utfordringer kommunen står ovenfor knyttet til barnevernsvakta? Hvordan oppleves dialogen mellom vertskommunen og eierkommunene – rapporteringsrutiner?**

- Stort forbedringspotensial
- Rapportering fra vertskommunen kunne ha vært bedre
- Konkrete tall – statistikk – er ønskelig
- Usikre tall – vanskelig å følge statistikk
- Informasjon vi burde ha hatt – veldig ugreit at den ikke kommer
- Viktig (og historisk) kunnskap går tapt
- Ofte muntlig overlevering
- Skriftlig logg/rapport fra barnevernvakta – men bare en som skriver, kommer ofte for sent
- Åpner ny sak – burde ha hatt info om saken

**Samarbeid med andre instanser**

- Trondheim kan være et alternativ, men det er mange utfordringer
- Avhengig å ha base i norddelen av Trøndelag
- Må organiseres – sikre lokal kompetanse – jo lengre unna jo dårligere
- Kompetanseheving – faglig oppdatering – gjerne samarbeid med barnevernvakta i Trondheim
- Værnes region, Malvik er også usikre på samarbeidet med Trondheim barnevernvakt
- Godt samarbeid mellom vakta og politiet – praktisk og faglig samarbeid
- Leder i barnevernvakta har et godt nettverk med andre barnevernvakter – hospitering
- BUP – godt samarbeid
- Samarbeidet med operasjonssentralen – de kjenner oss dårligere etter at de ble flyttet til Trondheim – lokalkunnskapen er dårligere
- Bruker ofte lokale politikontakter – politiet distriktbasert – mindre relasjonsavhengig. Politiet er godt fornøyd med vakta.
- Bør ha felles øvinger i akutt beredskap – hva gjør vi og når?
- Team i kommunene

**Hva tenker dere er nødvendig for videreutvikling av barnevernsvakta?**

- Finne en bedre organisering for fremtiden
- Gjøre ansatte i de lokale tjenestene godt nok kjent med barnevernvakta – vakta kunne ha fått flere oppdrag
- Nyhetsbrev fra vertskommunen
- Debriefing i etterkant av oppdrag – ulik terskel for uttrykning
- Rom for overlapp – vakta bør starte tidligere
- Tydelig rolle og forventningsavklaring – letter å bli en del av vakta

- Tilsyn – stor variasjon mellom kommunene – mindre tilsyn i enkelte – politikere – differensiering i betaling?
- Likeverdig tilbud – min rådmann synes ikke vi får det – men jeg mener vi har de samme godene som selv om de andre kommunene er nærmere.
- Burde ha vært to baser for likeverdig tilbud?
- 2 på vakt gir et videre syn
- Jobbe aktivt for å få lokal kunnskap må til om alle ansatte i vakta skal være i Steinkjer barneverntjeneste
- Praktisk – hva er godt nok? Lokal kunnskap, kobling til hver enkelt tjeneste
- Vi har siktet veldig høyt – kanskje mer slakke – vi har ingen klagesaker – bør kommunisere dette til eierkommunene

### 5.3.2 Intervju leder av barnevernvakta

Formålet med intervjuet var å få oversikt over status i barnevernvakta, utfordringer og mulighet samt få noen refleksjoner omkring utvikling.

Leder av barnevernvakta har fremskaffet skriftlig informasjon i form av saksdokumenter, rapporter, referater og diverse oversikter. Relevant innhold fra disse dokumentene er benyttet og omtalt andre steder i rapporten.

Vi innledet med en gjennomgang av personalmessig organiseringen av arbeidet og fikk følgende informasjon:

- Vaktene i helga – betjenes av barnevernvakta. Helg – 6 stk. hver 3. helg i tillegg til leder av barnevernvakta.
- Vaktene i uka – «Dugnad» - I tillegg til 100%. Ansatt i Steinkjer kommune
- To og to jobber sammen

Vaktas åpningstid er:

- Mandag - Fredag (Hverdager) 15.30 – 08.00
- Helger – fra fredag 18.00 – mandag 08.00. Arbeidsplass på Politistasjonen
- Døgnåpent på helligdager.
- Vaktene dekkes opp ved en kombinasjon av aktive vakter og bakvakter.
- 3 team – 1 av teamet i lokalt barnevern – Steinkjer.
- Fra 08.00 – 10.00 på mandag – satt av tid til overlapp samt tid til oppfølging om nødvendig.

Teamene settes sammen med utgangspunkt i kompetanse. Alltid 2 sammen

Arbeidsmiljøet er rimelig bra, lagånden er god og en har praktisk talt ingen sykmeldinger, men dette kan fort endre seg som følge av arbeidsbelastning og

ugunstige vakter og stillinger. Det er betydelig turnover hos tilkallingsvikarer. Jobben er krevende og utfordrende og er ikke en jobb for hvem som helst sier barnevernlederen. Derfor er det viktig å arbeide godt med rekrutteringsprosessen og få til ei barnevernvakt som oppleves som attraktiv. Rekruttering er vanskelig både for barnevernvakta og barneverntjenestene. Her bør en se på hvordan en kan samarbeide om stillinger og hvordan en organiserer barnevernvakta. Blant annet bør en se på lønn/belønning. Krevende jobber krever god belønning.

Det arbeides med å styrke kompetanse og en har mindre faglige tema opp til drøfting i interne møter, men Barnevernvakta mangler en kompetanseplan, dette er det nødvendig å få på plass. Interne møter på kveldstid er ikke en ideell måte å arbeide på for å informere, skape lagånd, gode læringsprosesser samt bidra til kompetanseheving og utvikling.

Det har vært og er mangelfull programvare for registrering av aktiviteter og enkeltsaker, dette er det håp om å få forbedret. Konsekvensen av manglende registreringsmuligheter er at det også er vanskelig å få ut oppdaterte og pålitelige rapporter. I tillegg mangler program for å planlegge og følge opp turnuser.

### **Ansatte i barnevernvakta**

Av de 18 som er ansatt ved Steinkjer og omegn barnevernvakt per mai 2019 var 14 i sine ordinære jobber ansatt i 100 % stilling, 1 i 80% stilling, 1 i 75% stilling, 2 i 70% stilling. I tillegg til leder av barnevernvakta kommer 4 av de ansatte fra Steinkjer barneverntjeneste, 2 fra Levanger, 2 fra Verdal, 2 fra Inderøy, 1 fra Indre Namdal og 1 fra Midtre Namdal. I tillegg finner vi 3 som har stillinger utenfor barneverntjeneste – kommune, skole NAV.

De fleste er barnevernspedagoger (7) eller sosionomer (6) og flertallet av de ansatte har relevant videreutdanning.

4 av de ansatte har både helgevakt og ukevakt, 9 har kun ukevakt, 1 har kun helgevakt og 4 er tilkallingsvikarer.

6 av de ansatte har vært ansatt i 4 år eller mer. 3 i ca. 3 år mens de øvrige 9 har vært ansatt i fra ½ år til vel 2 år.

### **5.3.3 Intervju fylkesmann**

- Fylkesmannen og KS – har samarbeidet med kommunene for å etablere samarbeid om felles barnevernvakt.
- Fylkesmannen har stilt ressurser til disposisjon – ca. 1,5 mill er øremerket.
- 25/27 kr per innbygger i betaling fra kommunene.
- God rekruttering og smidig turnus er forutsetninger for å lykkes med kompetanse og kvalitet.

- Leder av barnevernvakta har et høyt ambisjonsnivå for vakta – fokuserer på profesjonalitet og heltids ansatte. Spørsmålet som bør stilles - Hva er godt nok?
- I versjon 1.0 av barnevernvakta var det vanskelig å beholde folk.
- Barnevernlederne utgjør en viktig arbeidsgruppe for utviklingen av barnevernvakta
- Viktig å styrke samarbeidet mellom barnevern og barnevernvakta
- Alle barneverntjenestene skal bidra med ressurser
- Det er en utfordring å få fleksibilitet i de enkelte tjenestene
- Et mulighetsområde er å koble stillingsressurser i samspill med lokal barneverntjeneste
- Finnes det andre alternativer – samorganisering eller tett samarbeid med Trondheim barnevernvakt?
- Se på betydningen av lokalkunnskap i barnevernvakta
- Felles ideologi, felles verdier og felles ambisjoner er viktig

**Viktig:**

- Å sikre barnevernvakta faglig og økonomisk bærekraft
- Å ansette folk som har som barnevernvakta som en del av jobben sin
- Avklare mulig samarbeid med Trondheim barnevernvakt
- Vold- og overgrepsmottaket – Levanger
- Avklare mulig samarbeid med
  - BUP
  - Barnehus
  - Krisesenteret
- Sikre Jus/vedtak
- Å avklare ressurser og ressurstilgang
- Samarbeid med BUF-etat – beredskapshjem
- Samarbeid med KS-prosjektet

### **5.3.4 Intervju Trondheim barnevernvakt og Molde barnevernvakt**

#### **Oppsummering av intervju med Trondheim barnevernvakt**

##### **Organisering av barnevernsvakta, økonomi og forankring**

- Stor – barnevernvakt for 29 kommuner – stort geografisk område
- Trondheim kommune eier og drifter vakta – rådmannens stab
- Vertskommuneavtale om akutt beredskap med øvrige kommuner (helg, helligdager, utenom ordinær arbeidstid)
  - 47 kr per innbygger – grunnlag for vertskommune betaling – faktiske kostnader drift
  - Kan leies inn for akuttberedskap andre tider av døgnet – 2000 pr dag

- Avtalen lik for alle kommuner uavhengig kommune størrelse – oppdrag/uttrykninger står oftest i stil med innbyggertall
- Avtalen revideres en gang pr. år
- Avvik utgifter/inntekter belastes ikke vertskommunene – de betaler for akuttberedskap + evt. Tilsyn
- Utfører tilsyn kun i de nærmeste kommunene – faktureres 3000,- pr tilsyn
- Enkelte tvister med enkelt kommuner – forventning av oppgaver, tatt ulike vurderinger – synes ikke det har vært mye av dette
- Trondheim barnevernvakt har flere funksjoner enn ren barnevernvakt:
  - Beskyttet tilsyn for Trondheim kommune
  - Alarmtelefon barn/unge (hele døgnet) for alle kommuner de har tilsyn for
  - Psykososialt kriseteam for Trondheim kommune (hele døgnet) – stor oppgave – nesten like mye som barnevernvakta
- Dyrt å drive døgnbemannet akutt-tjeneste - det er derfor lurt å legge flere arbeidsoppgaver til barnevernsvakta
  - Av økonomiske hensyn
  - Faglig viktig - kompetanse i akuttberedskap
    - Rask utløsbar
    - Vant til å håndtere krisesituasjoner – ramme inn/roe ned situasjoner

### **Bemanning, kompetanse og organisering av arbeidet hos barnevernsvakta**

- Egen turnus
  - tidligere 8-23 turnus med passiv nattevakt i ukedagene og aktiv på helg – men dette ble for sårbart
  - ny turnusordning: 3 stk 10-22.30 / 2 stk 22-10.30
  - 12,5 timers vakter – ansatte godt fornøyde – føler at de allikevel er på jobb ved passiv vakt
  - Positive tilbakemeldinger – alltid bemannet
  - 12 stk 100% stillinger (inkl leder som ikke går i turnus), 8 stk 20% stillinger, jobber 4.hver helg (er også ansatt andre steder – ønske om at de skal være ansatt i vertskommunene) + tilkallingsvikarer
  - Har ikke bakvaktsystem med avlønning, men har enkelt situasjoner praktisert under bordet. Leder noe bakvakt
  - Samtidighet-konflikter vil oppstå – kan ikke planlegge saker som kommer inn
    - Sjeldent at må tilkalle ekstra-folk, prøver å finne løsninger
    - Rangering – det mest alvorlige blir prioritert først - telefonkontakt
    - Politi kan bistå – gå inn først og roe ned situasjonen
    - Har ikke bakvakt, leder må evt. finne ekstra folk – får betalt overtid for oppdrag

- Samarbeid med andre nødetater
  - Politi
    - Samarbeider stort sett med Trøndelag politidistrikt - hadde et tettere samarbeid da vi var lokalisert sammen med politiet
    - Faste samarbeidsmøter 1 gang pr. mnd.
    - 2 kontaktpersoner – mange ulike på jobb, samarbeid litt avhengig av patruljen vi får tilbydd
    - Opplevd at enkelt saker har glippet – politiet har vært inne i familier, men glemte å varsle oss
    - Stort sett godt fornøyde – ivaretar sikkerheten
    - Viktig med en tydelig avklaring av hvem som leder oppdraget
    - Avgjørende med godt samarbeid med politi – unngår bakvakter da politi kan gå inn før og roe ned situasjonen før vakta rykker ut
  - Ønsker samlokalisering med annen døgnbemannet akuttberedskap – sikkerhetsmessige hensyn
  - Like ofte på legevakt som politi
    - Helsevurdering av barna
    - Psykososialt kriseteam sammen med legevakt
  - Politijurist – fatter akuttvedtak, døgnbemannet
    - Prøver å finne løsninger uten at det er behov for vedtak
    - Vedtakene skrives av oss, jurist godkjenner
      - Enkelte politijurister ikke oppdatert på barnevernloven – men nesten ikke opplevd at jurist ikke har oppfylt akuttvedtak
- Dokumentasjon, rapportering
  - Vaktdata – gammelt datasystem, jobber med å få til en nytt og bedre programvare
  - Rapport/melding til barnevernstjenesten påfølgende virkedag ved kontakt og uttrykning knyttet til barn og deres familie i kommunen
  - Ulikt hvor flink kommunene er til å gi informasjon på forhånd om enkelt familier/saker og om det finnes (støtte)nettverk som kan avlaste akuttsaker.
  - Vakta har ikke tilgang til opplysninger om familier som er i kontakt med barnevernet – avhengig av informasjon fra kommunene
- Rekruttering av ny-ansatte, turnover
  - Lite turnover – godt antall søkere med lang erfaring til utlyste stillinger
  - Godt arbeidsmiljø, ivaretagende til hverandre
  - Sårbarhet er personell som jobber i små stillinger (20 %) og ekstravakter
    - Har ikke mulighet til debrifing, teammøter etc. på dagtid
    - Har prøvd å legge til kveldstid, men blir ofte ikke prioritert
    - Ønsker veiledningsordning – oppfølging til de som har stått i krevende situasjon



**Tips, innspill og råd som kan heve kvaliteten på vakta i fremtiden**

- Spesiell bransje, ganske annerledes en ordinær barneverntjeneste
- God akutt-tjeneste – ansatte må ha mengdetrening
  - Må jobbe en del akutt – må trene
    - Vanskelig å få opp kompetansen med passivvakt stillinger og små stillingsandeler
    - Må kunne sjeldne hva er alvorlig fra ikke alvorlig
    - Hvordan forholde seg til andre nødetater
- Vakta kan ha andre arbeidsoppgaver med tanke på å gjøre tjenesten økonomisk bærekraftig – også med aktive vakter og større stillingsandeler
- Hele Trøndelag samarbeid – Trondheim barnevernvakt absolutt positiv til løsninger for eksempel
  - Felles fagdager, rutiner, tettere samarbeid
  - En avdeling med 2 filialer

**Oppsummering av intervju med Molde barnevernvakt****Organisering av barnevernsvakta, økonomi og forankring**

- Interkommunal barnevernvakt for Nordmøre og Romsdal for kommunene
- 14 kommuner – 101.000 innbyggere
- Stort geografisk område inkl. flere øyer – fra Bjorli til Smøla – 5 timer + evt ferger i reiseavstand
- Utvikling av vakta en lang prosess med prosjektmidler fra fylkesmannen – skjønnsmidler
- 2016
  - aktiv vakt kun fredag-lørdag, passiv vakt søndag-torsdag
  - Kapasitet til mere – for lite aktivitet
  - 10 ansatte rullerte i turnus internt
  - Voldsom slitasje på personell
  - Høy turnover - bare 2 var igjen i 2018
  - Stor belastning – vakt + saksbehandling
  - Utømmelig behov til saksbehandling – endte opp med sakene fra vakta selv
  - Svekket rekrutteringsgrunnlag – i verste fall beordre folk i turnus
- Ny ordning fra 2019
  - Bv.vakta egen avdeling i barneverntjenesten i Molde
  - Hele regionen har vært med i denne prosessen – faste ledermøter med barnevernledere
  - Faste ansatte i bv.vakta - kvalitet og god akutt kompetanse
  - Kontrollbesøk/tilsyn på bestilling fra kommunene – har en god del av dette – kommunene synes det er godt å bestille dette
  - Har egne biler (benyttes av Molde bv.tjeneste på dagtid)

- Økonomi og budsjett
  - Jeg som leder er budsjett ansvarlig sammen med merkantil og enhetsleder
  - Uproblematisk ut mot de andre kommunene – ble jobbet godt i prosjektfasen – vesentlig at vi hadde en god dialog med kommunene
  - Akuttberedskap: 47 kr pr innbygger
  - Har høye lønnskostnader - godt kvalifiserte folk
  - Fakturer ikke telefontid
  - Ved uttrykning betaler kommunene 1500,- pr time (inkl 2 ansatte + reisekostnader)
  - Vertskommunen håndterer evt avvik budsjett
- 3,6 årsverk i turnus + 100 % leder
  - 8 personer: 4 stk 20 % stillinger, 2 stk 83% stilling, 1 60 % stilling og 1 55% stilling
  - de større stillingene jobber 1-3 ettermiddager i uka
  - alle jobber 4. helg
  - faste partnere (2 og 2) på helg
  - alle har teammøte i tillegg til turnus inn i sin stilling
- Rekruttering av nyansatte og turnover
  - Høy turnover før 2018
  - Ingen utfordringer med å rekruttere godt kvalifiserte folk etter ny ordning i 2018
  - Folk står i kø – vi kan velge fra øverste hylle – flere som ønsker seg inn
  - Godt betalt – tillegg + overtid
  - Ferdig på jobb etter at vakta er over
  - Folk fornøyde med passivvakt avlønning

### **Bemanning, kompetanse og organisering av arbeidet hos barnevernvakta**

- Lokalisert sammen med politiet – annenhver uke i Molde og Kristiansund
- Egen turnus
  - Hverdager (mandag-torsdag): aktiv vakt 16-23 og telefonvakt 28-8
  - Fredag: 15.30-17.00 telefonvakt, 17-01.00 aktiv vakt,
  - lørdag: 01-18.00 telefonvakt, 18-01- aktiv vakt
  - søndag: 01-17 telefonvakt, 17-23.00 aktiv vakt, 23-08.00 telefonvakt
  - avlønning telefonvakt: 1-5 for enervakt og 1-7 for toervakt. 100% overtid ved uttrykning på telefonvakt
  - Samarbeidskommunene meget godt fornøyd – denne ordningen som resultat etter krav fra departementet om godkjent akutt beredskap
  - Dyrt å drifte beredskap alene
- Utfordring på nattestid knyttet til enkelte øyer – går ikke nattferger
  - God kjøreplan med politi som bistår ved behov – god kjøreplan

- Nøkkelpersoner/nettverk på øya kan bistå i enkelte situasjoner
  - Øyene betaler allikevel like mye som andre samarbeidskommuner
- Dokumentasjon, rapportering
  - Flytbarnevern (programvare) eget vaktprogram – fører journal og logg
  - Anonyme henvendelser blir kun loggført - Legger inn journal på barnet om noe må gjøres
  - Rapport sendes til barneverntjenestene og orientere om kontakt
  - Kommunene kan orientere oss om enkelte barn og enkelte familier
  - Vakta har ikke tilgang på kommunenes journal system
- Samarbeid med andre nødetater
  - Politi
    - Samarbeidet har gått seg til
    - Stor velvilje på ledernivå
    - Politiet er en lukket etat, kan være noe utfordrende
    - De er flinke til å være med oss ute
    - Fortsatt noe å gå på – at de «husker på oss» - vi bør være med mer når de rykker ut
  - Nært samarbeid med forebyggende enhet i Molde
  - Med andre nødetater har vi en vei å gå
    - AMK i Ålesund
    - Operasjonssentralen i Ålesund
  - Veldig viktig at vi er lokalisert sammen med politiet
    - At de «husker på oss»
    - At de er med ute på oppdrag sammen med oss
    - Sikkerhetsmessige årsaker
      - Vi bør få til en drill på sikkerhetsrutiner
      - trene på fysiske situasjoner
      - politiet flinke til å gi tilbakemeldinger på sikkerhet i aktuelle situasjoner
- Debriefing etter dramatiske situasjoner
  - Etter oppdrag sammen med politiet får vi være med dem på «debriefing» på vakt
    - HMS ansvarlig hos politiet er ansvarlig
    - Ved behov kan vi være med på profesjonell debriefing med psykolog
  - Jeg som leder har et ansvar for å følge med mine ansatte – samtidig har de ansatte ert ansvar om å si fra selv
  - Noe mer utfordrende å følge opp 20% stilinger
    - Ringer oftest på fredag før helgevakt for en oppdatering av status

- Faste teammøter som alle deltar på 6. uke – i Molde og Kristiansund
- Medarbeidersamtaler – hvilke forventninger har ansatte til organisasjonen – og hvordan skal vi få dette til når vi ikke møtes så ofte

#### **Tips, innspill og råd som kan heve kvaliteten på vakta i fremtiden**

- Ansettelses prosessen er viktig – må ansatte de rette folka
  - Fleksible
  - Jobbe akutt
- Egne ansatte – vanskelig kombinasjon 100 % saksbehandling + akuttberedskap helg og natt
  - Fort at de brenner seg ut
- Tekniske løsninger – Ipad ble en revolusjon for oss
- Gode vikarer – folk blir syke + sommerferie
- Samarbeid med andre etater
- Viktig at barneverntjenestene har et godt forhold til vakta
- Leder i barnevernvakta bør ikke inngå i turnus
  - Har prøvd, men var ikke gjennomførbart
  - Om det er noe så ringer de meg
  - Leder bør være broen mellom kommunene (barneverntjenestene) og vakta
  - Bør derfor ikke være bundet opp i planlagte oppdrag – skjer det noe akutt har vi en utfordring
- Ting har tatt tid – nybrottsarbeid
- Ansatte opplever god tilhørighet – god organisasjon
- Viktig at kommunene har eierforhold
- Fellesprosjekt – ikke egen satellitt – god forankring hos alle kommuner er en suksesskriteria
- Støtte fra fylkesmannen – mulig med innkjøp av Ipad uten at Molde gikk i minus

### **5.3.5 Intervju politiet**

Intervjuet omhandlet politiets erfaringer med Steinkjer og omegn barnevernvakt, erfaringer med samarbeidsavtalen og hvordan en flytting av barnevernvakta fra politihuset til helse- og beredskapshuset vil kunne påvirke samarbeidet.

Fra politiets side ble det vist til situasjonen før barnevernvakta ble etablert der politiet opplevde situasjonen som uholdbar. Politiet hadde ofte vansker med å få kontakt med og få bistand fra de lokale barnevernene i tida utenfor barnevernets åpningstid. Dette førte til at politiet måtte håndtere situasjoner og oppgaver de var lite faglig rustet til å ivareta – barns beste.

Samtidig med at diskusjonen om etablering av barnevernvakt gikk i kommunene ble det innført en politireform. Begge deler krevende. I perioden 2014 – 2015 hadde ansatte ved politiet etterspurt en barnevernvakt lokalisert ved politihuset, og da vakta ble etablert stilte politiet gratis lokaler til disposisjon. Dette innebærer nå en liten utfordring ved at vakta ligger i et område som krever sikkerhetsklarering – det har ansatte i barnevernvakta ikke. Fra politiets side oppfatter man at samarbeidet med barnevernvakta er godt og at det har lettet politiets arbeid å ha dette samarbeidet.

Informanten har ikke oversikt over hvor mange oppdrag de har, dette loggføres ikke på en slik måte at politiet har oversikt. Det er sjelden politiet rykker ut sammen med barnevernvakta.

Politiet og barnevernvakta kunne nok ha utvidet samarbeidet noe.

Det er månedlige møter der etterforskningsleder møter barnevernvakta. Særlig er politiets satsing på ungdom under 18 år og bekymringsmeldinger tema på disse møtene. Også barne- og familievoldsteamet ved politiet samarbeider med barnevernvakta. Vår informant har ikke detaljert kunnskap om dette samarbeidet, men inntrykket er at det fungerer godt, ikke minst på grunn av nærheten til vakta. De ansatte i barnevernvakta er lett tilgjengelige for politiet og de oppfatter dem som dyktige.

Tidligere var barnevernet litt for raske med å varsle/sende anmeldelser til politiet. Det oppfattes som at barnevernvakta gjennom økt kompetanse og profesjonalitet har tatt mer styring og ansvar i forhold til egne vanskelige saker.

Nytt for i år er at juristene får arbeide i Steinkjer. Det gjør dem også mer tilgjengelige når det er behov for akuttvedtak.

### **Avtale med politiet**

I 2014 ble det inngått en avtale mellom daværende NT politidistrikt og daværende Barnevernvakta i N-T. Avtalen tok utgangspunkt i at det i 2015 skulle opprettes interkommunal barnevernvakt for barn og unge mellom 0-18 år, som bor og/eller oppholder seg i Verran, Inderøy, Steinkjer, Verdal og Levanger kommune. N-T politidistrikt var administrativt lokalisert på Steinkjer og hadde Nord-Trøndelag fylke samt Bindal, Osen og Roan kommune i sitt ansvarsområde.

Avtalen var gjeldende fra 01.01.15 og det er avtalt at den gjelder til en av partene sier den opp med 6 måneders oppsigelse. I avtalen er det enighet om å evaluere avtalen innen desember hvert år og hver av partene kan kreve avtalen revidert dersom vesentlige forutsetninger for avtalen endres.

I avtalen understrekes at politi og barnevernvakt skal samarbeide om å sikre og trygge barn og unge som befinner seg i en akutt krisesituasjon, og at det alltid er de mest

utsatte barn og unge som skal være hovedfokus for samarbeidet. Virkeområdet for avtalen vil hovedsakelig falle der politiets og barnevernets ansvar overlapper hverandre og der det er behov for samhandling mellom partene. Videre heter det at avtalen skal bidra til at barn og deres familier opplever å få et helhetlig og samordnet faglig godt tilbud fra tjenestene. Her pekes det på at barnevernvaktas arbeid skal gjøres i tråd med sentrale føringer og bestemmelser i Lov om barneverntjenester, og at en skal følge faglige veiledere eller andre retningslinjer utviklet av Bufdir og departement.

Om samarbeidets innhold, forventninger og former sier avtalen følgende:

- Det forventes en direkte og løsningsorientert dialog mellom partene.
- Partene forplikter seg til å gjøre avtalen kjent for sine ansatte.
- Det skal også tilstrebtes å settes av nok ressurser knyttet til andre avtalte former for samarbeid, som for eksempel å delta på møter, fagutvikling i form av seminarer, internundervisning osv.
- Partene skal sørge for gjensidig veiledning og informasjonsflyt innenfor sitt ansvarsområde. Det betyr å orientere hverandre om lovverket som berører hverandre, endringer i rutiner, organisering og lignende som kan ha innvirkning på de områdene avtalen omfatter.
- Partene skal gjensidig gi og få opplæring og informasjon om sine oppgaver og ansvarsområder som berører målgruppa.
- Partene skal respektere oppgaver og ansvarsfordeling som gis av juridiske føringer for samarbeidet, samt de ulike taushetspliktbestemmelsene partene har.
- Det skal avholdes et årlig seminar for partene med fokus på felles fag- og kompetanseutvikling.

BW får låne lokaler ved politistasjonen; det gjelder et mottaksrom, samt deler av et kontor - uten kostnad.

## 5.4 Intern møteaktivitet

En gjennomgang av referater fra interne arbeidsmøter i Barnevernvakta i 2018 og 2019 gir et bilde av systematisk arbeid med fokus både på informasjon fra leder, praktiske forhold knyttet til drift, utfordringer i det daglige, rutiner, faglig utvikling og forbedringsområder/løsninger. Det er tydelig at det er åpne dialoger om det meste!

Eksempler på informasjon er personalsituasjonen, organisering, arbeidstid, tilgang til og bruk av utstyr og programvare. Andre eksempler kan være leders deltakelse i møter i vertskommunen, og om samarbeid med andre.

I Samarbeidsgruppa har det i tillegg vært tydelig innsats for å vurdere, utrede og foreslå tiltak for utvikling av barnevernvakta. Gruppa har hatt tett oppfølging av de forslagene

og beslutningene som skulle gjennomføres. Denne gruppa representerer i stor grad deltakerkommunenes interesser i barnevernvaktsamarbeidet.

Eksempler på faglige tema er:

- Gjennomgang av hovedregler i barnevernloven vs. barneloven.
  - Relatert til dette: drøfting av egne relevante saker, eks. foreldrekonflikter, rus
- Beslutninger i barnevernet: Hvordan ta legitime beslutninger?
- Fagdag i regi av BVV og politiet
- Info fra og dialog med Familievernkontoret
- Arbeidstid: Hvordan løser vi det når vakta blir lengre enn forventet? Vi kan ikke avbryte midt i en utrykning.
- Om hasteflyttinger og vedtak
- Om anonymitet.
- Påtalemyndigheten og godkjenning av vedtak. Praktiske utfordringer.
- Drøfting av saker:
  - ulike problemstillinger fra saker.
  - involverer vi begge foreldre nok, i hastesaker/hasteflyttinger?
  - om «bestillinger» fra andre som f.eks. politi
  - ivaretagelse av barnets stemme og medvirkning; en utfordring i saker som jobbes med over telefon.
  - Hva med minste inngreps prinsipp?

## 5.5 Arbeidsavtaler og arbeidstid

### 5.5.1 Avtale om arbeidsplan revidert 19.09.2017

Dette er en arbeidsplan som skal evalueres hver høst. Vi tar med innholdet i planen fordi den inneholder viktige definisjoner for arbeidet og danner grunnlaget for den tillitsvalgtes uttalelse om arbeidsplanen, se punkt 5.5.2 nedenfor.

Avtalen omfatter barnevernskonsulenter ved barnevernvakta. De ansatte har individuelle avtaler om arbeidstid og turnusen omfatter kombinert passiv og aktiv arbeidstid utenfor barnevernets åpningstid.

Generelt henvises det til bestemmelsene i AML om arbeidstid: *Alminnelig arbeidstid må ikke overstige 9 timer i løpet av 24 timer. For arbeid som i det vesentlige er av passiv karakter, kan arbeidstiden forlenges med inntil halvparten av de passive periodene, men ikke med mer enn to timer i løpet av 24 timer. Man kan avtale gjennomsnittsberegning av arbeidstimer, men fortsatt slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 9/(13) timer i løpet av 24 timer (AML § 10-4).*

**Aktiv vakt:** Arbeidstaker har arbeidssted ved Steinkjer politistasjon.

Spisepauser avvikles ihht. AML § 10-9, og avvikles under arbeidets gang. Alle matpauser er betalt.

Arbeidet utføres hovedsakelig ved/fra politistasjonen på vaktrom. Utrykning ved behov.

**Passiv vakt:** Beredskap utenfor arbeidsstedet; arbeidstakeren er tilgjengelig på telefon og rykker ut etter behov.

- Det skal tilstrebes å løse oppgavene uten utrykning, og over telefon
- Saker av akutt karakter skal prioriteres.
- Før beslutning om utrykning skal arbeidstaker vurdere om overtid er nødvendig eller om arbeidet kan forskyves til den ordinære åpningstiden.
- 1:5 regnes med i den alminnelige arbeidstiden: Dette skal sikre arbeidstaker et visst minimum av fritid og kompensere for de ulempene passivvakten medfører ved at arbeidstaker er disponibel for arbeid ved behov.
- Godtgjøring 1:5.
- Utrykning/telefonhenvendelse er overtid og dekkes iht. tariff.
  - Telefonarbeid beregnes slik:
    - Enkelttelefoner 0 – 14 minutter: Ingen godtgjøring/dekkes av de 1:5.
    - Telefonarbeid 15-30 minutter: Godtgjøres med ½ time (HTA § 4.3.1.3). Deretter for hver påbegynt halvtime.
    - Ved utrykning gis en overtidsgodtgjøring for faktisk medgått tid (jf. HTA § 4.3.2.1).
- Responstid for de som jobber kun ukedager: Snarest mulig.
- Ved utrykning gis en bilgodtgjøring for kjøring inntil 12 mil pr. utrykning fra hjemstedet til der arbeidsbil hentes, jf. Kommunens reiseregulativ.
- Ved bruk av egen bil, gis bilgodtgjøring jf. Kommunens reiseregulativ. Egen bil skal kun benyttes der hvor det er helt urimelig å bruke arbeidsbil (mht. reiseavstand mellom hjemsted og oppmøtested).
- Kostgodtgjøring; det gis dekning av lett måltid mot kvittering ved overtidsarbeid ut over fem – 5 – timer.
- Arbeidstaker skal være tilgjengelig på telefon, og arbeidsgiver (hovedarbeidsgiver for ukeansatte) stiller vakttelefon og PC/nettbrett til disposisjon.
- Overtid: Overtidsgodtgjøring godtgjøres ihht. HTA kap. 1. pkt. 6.6. Arbeid ut over avtalt arbeidstid må ikke gjennomføres med mindre det foreligger et særlig tidsavgrenset behov for det, jf. AML § 10-6, 1.ledd.
- Arbeid godtgjøres nærmeste påbegynte halvtime.



### Generelle bestemmelser:

Målet er at barnevernvakta skal være en tilgjengelig og kvalitativt god tjeneste, og gi riktig hjelp til rett tid – i dens åpningstid. Arbeidstakerne skal følges opp med følgende tiltak:

- Arbeidstakerne jobber alltid to og to sammen.
- Arbeidstakerne skal bytte på å være vakttelefonens hovedansvarlige på passiv vakt.
- Ved sammenhengende overtidsarbeid over to timer i direkte tiknytning til (før/etter) ordinær aktiv vakt, har arbeidstaker rett på 8 timers hvile. Det skal da settes inn vikar(er) så snart som mulig for påfølgende arbeid. Leder skal kontaktes som avgjør tiltak.
- Dersom det ikke kan innhentes vikar(er) som nevnt over, skal leder avgjøre om vakta midlertidig skal stenge inntil arbeidstaker har hatt 8 timers hvile og kan fortsette arbeidet.
- Arbeidstakere på helg og leder skal ha en medarbeidersamtale i året hvor arbeidsturnus skal evalueres for hver enkelt.

### 5.5.2 Fagforeningens uttalelse

FO ble bedt om å vurdere arbeidsplanen, og uttalte at de ikke kunne støtte den valgte ordningen:

*FO har vært involvert i utarbeidelse og godkjenning av arbeidsplan for ansatte ved barnevernvakta i Steinkjer og omegn. Etter at det ble bestemt at det også skal være bemannet ved barnevernvakta all den tid barneverntjenestene har stengt, også på ukedager, ble det behov for å se på hvordan en løser dette praktisk. Det har vist seg vanskelig å rekruttere kvalifiserte personer til de stillingene som må til for å få dekt opp behovet for bemanning i all åpningstid til barnevernvakta. Behovet er forsøkt dekt opp med eksterne ansatte, da ansatte i barneverntjenestene i stor grad jobber i fulle stillinger allerede.*

*Det ble besluttet at vertskommunen Steinkjer skal hente inn personer som allerede er ansatte i deltagerkommunene, til å gå inn i en bakvaks-turnus på ukedager. Det vil si at de skal ha bakvakt en uke i strekk, mandag fra kl. 1530 til fredag kl. 0800, hvor ansatte jobber 6. hver uke to og to sammen.*

*FO ble stilt ulike spørsmål ang hvordan en kunne løse dette, samtidig som en ivaretok ansatte og deres rettigheter. Ansatte som allerede jobber 100% i barneverntjenestene må i så tilfelle få en tilrettelagt turnus, noe som vil medføre mindre arbeidstid i hovedstillingen ved barneverntjenestene. Denne løsningen er ikke valgt. De som nå går inn i en bakvaktordning i tillegg til 100% stilling i barneverntjeneste, jobber da i realiteten mer enn 100%. De er da allerede på overtid i det de starter som bakvakt, uten at dette kompenseres som overtid. Det*

*er ikke lagt til rette for eller ordnet en avtale som ivaretar arbeidstakerne med tanke på blant annet hviletid, og hva som skjer med påfølgende arbeidsdag med tilhørende arbeidsoppgaver- og oppdrag dersom de må rykke ut på bakvakt. Det stilles også spørsmål ved kompensasjonen som gis i bakvaktordningen, og om denne er dekkende for den tid du faktisk er knyttet til jobb og står til full disposisjon all den tid du er på vakt. Det krever god planlegging og gode løsninger av egen fritid når du har bakvakt, slik at du er klar for å rykke ut på kort varsle dersom det skulle bli behov.*

*FO kan ikke være med på å støtte ordningen som er valgt, da den ikke ivaretar de ansatte godt nok. Vi ønsker derimot å være med i et samarbeid der man ser på muligheter, og drøfter ulike løsninger som ivaretar de ansatte og deres rettigheter, samtidig som man ivaretar det oppdraget og den faglige kvaliteten som barnevernvakta er ment å fylle.*

#### **Kommentar**

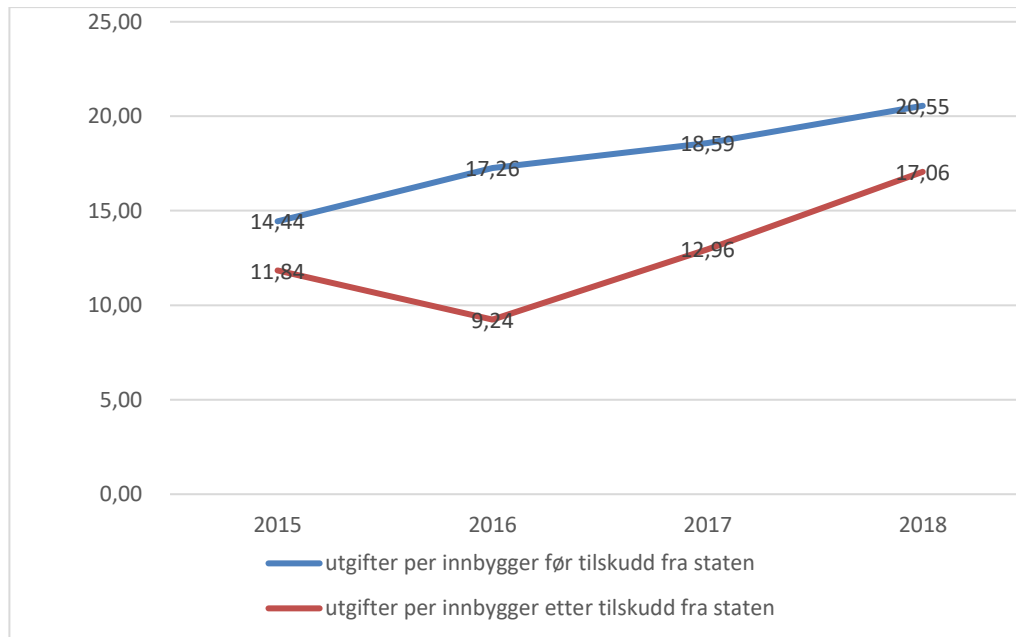
At ansattes fagforening uttaler seg så tydelig om negative elementer i arbeidsavtalen er alvorlig og bør være en god begrunnelse for å vurdere endringer.

## **5.6 Om barnevernvakta - Status og handlingsalternativer**

### **5.7 Om økonomi**

Kommunene vedtok høsten 2016/våren 2017 at barnevernvakta skulle bli en fast tjeneste, og ønsket at den skulle være åpen i den tiden barneverntjenestene var stengt. Alle kommuner, foruten Indre Namdal Barnevern, vedtok en kostnadsramme på kr. 25,-/innbygger. Indre Namdal vedtok kr. 27,-/innbygger.

En gjennomgang av regnskapstall fra barnevernvakta for årene 2015, 2016, 2017 og 2018 viser følgende utvikling i reelle utgifter per innbygger:



Tallene forteller om en barnevernvakt i utvikling, men der en har hatt forbruk som ligger lavere enn den vedtatte fordelingen på kommunene. Forklaringene på dette kan være flere, men både intern oversikt over økonomisk handlingsrom, vansker med å rekruttere kompetente fagfolk samt muligheter til å utnytte tilgjengelige personalressurser kan være plausible forklaringer.

Bruttoutgifter	2015	2016	2017	2018
Bruttoutgifter pr innbygger	944 345	1 129 055	1 215 596	2 165 341
Utgifter etter tilskudd fra staten	774 345	604 055	847 488	1 797 622

For 2019 er det budsjettet med et tilskudd fra kommunene på kr 2 633 775 eller kr 25 per innbygger.

### 5.7.1 Om behovet for økte åpningstider

#### Saksframlegg for politisk behandling i 2018

I 2018 ble det laget et nytt saksframlegg til politisk behandling. Her informeres det om at henvendelsene til barnevernvakta øker. I april 2018 utvidet barnevernvakta tilgjengeligheten; fra kun helger til å dekke all tid utenfor ordinær kontortid. Økningen i antall registrerte barn mener vakta ikke bare skyldes at henvendelsene generelt øker, men også fordi tilgjengeligheten har økt betraktelig.

Barnevernvakta hadde i 2018 1,92 årsverk (fordelt på 9 personer), i tillegg kommer de som går midlertidige ukevakter.

Med dagens ressurser har barnevernvakta følgende tilgjengelighet etter turnus:

Tabell 5.1 Dagens turnusløsning

	Aktiv	Bakvakt	Bakvakt	Bakvakt
Mandag		00:00 - 08:00	15:30 - 24:00	
Tirsdag		00:00 - 08:00	15:30 - 24:00	
Onsdag		00:00 - 08:00	15:30 - 24:00	
Torsdag		00:00 - 08:00	15:30 - 24:00	
Fredag	18:00 - 23:00	00:00 - 08:00	15:00 - 18:00	23:00 - 24:00
Lørdag	18:00 - 24:00	00:00 - 18:00		
Søndag		00:00 - 24:00		
Helligdager		00:00 - 24:00		

Ved akutte behov settes det inn tilleggsressurser. Bakvakter lønnes hver 5. time (1:5), med overtid for telefon-/utrykningsarbeid.

I rådmannsmøte januar 2018 (med fylkesmannen til stede) orienterte vertskommunen om status. Konklusjonen var at de ulike barneverntjenestene skulle avgi personell som en «dugnadsordning» for å sikre riktig kompetanse, og en god og bærekraftig ordning).

I samarbeidsgruppa (bestående av barnevernlederne og leder for barnevernvakta) ble det raskt avklart og bestemt:

- kostnadene skal holdes innenfor 25 kr. pr. innbygger
- barnevernansatte tilsettes i engasjement og jobber ca. hver 6. uke bakvakt i tillegg til ordinær jobb i barnevernet
- ordningen gjelder for perioden 01.04.18 - 31.12.18
- vertskommunen forbereder ny politisk sak som behandles i løpet av høsten 2018, med forslag om oppstart i 2019, ikke avvente helt til 2020

Barnevernlederne forsøkte nå å rekruttere ansatte i egne rekker. Det endte med at barnevernledere og teamlederne selv - sammen med noen ansatte fra barnevernvakta - måtte inn i «dugnaden» for å få det til. Signalene fra ansatte var at en bakvaktstilling på kveld/natt ikke lot seg kombinere med annen stilling, at man ikke vil sette av mye tid og få lite lønnsutbytte igjen, samt at denne formen for arbeid gir lite forutsigbarhet i forholdet arbeid vs. fritid.

Det ble presentert to alternative løsninger:

### **Å utvide driften til hovedsakelig aktiv åpningstid all den tid barneverntjenestene er stengt**

Dette ville innebære at barnevernvakta ble mer tilgjengelig for barn og familier samt samarbeidsinstanser. Konsekvensen av en slik utvidelse ville være at større stillinger

måtte utlyses. Det ble dessuten nevnt som et alternativ at ansatte fra barneverntjenestene får kombinerte stillinger i barnevernvakt og barneverntjeneste.

Økte stillingsandeler og utvidet åpningstid betyr dessuten at de økonomiske rammebetingelsene til barnevernvakta må økes.

Det var bred enighet i samarbeidsutvalget om at den beste løsningen var å utvide åpningstiden til barnevernvakta med mer aktiv vakt for å sikre bedre tilgjengelighet for publikum, bedre kvalitet på tjenestene, også i form av økt kompetanse blant de som skal betjene ordningen, samt bedre arbeidsvilkår og dermed sikrere rekruttering av ansatte.

Etter interne møter i vertskommunen, samt drøftingsmøte med Fylkesmannen, ble det likevel besluttet å skissere en mellomløsning som holder kostnadsrammen på 25 kr pr innbygger og samtidig øker tilgjengeligheten utenom ordinær arbeidstid.

### **En mellomløsning**

Denne løsningen innebar en gradvis opptrapping av det foreslåtte alternativet der en starter med en bakvaksordning utenfor helg *blant allerede ansatte ved de ulike barneverntjenestene* der:

- helga ivaretas av allerede helge-ansatte ved barnevernvakta
- barnevernvakta koordinerer bakvaksordningen
- barnevernvakta har alt ansvar for rekruttering, opplæring, kompetanseheving, veiledning, oppfølging av ansatte
- kostnadene vil her være innenfor 25/27 kr. pr. innbygger
- barnevernlederne vil være sentrale i det lokale forankringsarbeidet. Særlig når det gjelder samarbeidet rundt personell, hvor sambruk av ansatte er svært aktuelt for å lette på rekrutteringsutfordringene
- tilsettingsforhold må vurderes

De ble enighet om å løse dette ved at de ulike tjenesten bidrar med ansatte i en gitt prosentandel etter størrelse på tjenesten der de ansatte ansettes i vertskommunen. Det var behov for ca. 12 personer.

SU kom frem til følgende fordeling mellom kommunene i forhold til antall ansatte: Steinkjer 3, MNSK 2 (3), Levanger 2 (3), Inderøy 1, Ytre Namdal 1, Verdal 2 og Indre Namdal 1.

I februar 2018 fulgte SU oppmed et nytt møte der temaet var videre drift av BVV, planlegge fremdrift. Her kom en rekke avklaringer:

- ansatte engasjeres i Steinkjer kommune med 6 mnd. + forlengelse ut 2018

- dersom noen må jobbe på kveld/natt skal arbeidsgiver være fleksibel med å tilpasse arbeidet/gi fri til vedk. dagen etter vakta
- i vaktuka skal ansatte styre unna reiseoppdrag eller annet krevende arbeid
- ansatte må gis mulighet til å ønske seg arbeidsuker før en turnus legges (gj.snitt hver 6. uke)
- ansatte skal arbeide på kontoret samme uke som de har vakt, ikke hjemmekontor
- ansatte skal kunne forespørres om ekstra arbeid på helg ved behov, men helgeansatte/vikarer ved BVV skal spørres først
- barnevernleder sørger for at ansatte har bærbar PC og telefon til bruk på BVV
- ansatte skal fortrinnsvis hente/bruke tjenestebil fra sin hovedarbeidsgiver, bruk av egen bil skal forekomme kun når det er helt nødvendig for oppdraget (nærhet til stedet), kjørerregning sendes da til BVV
- eksisterende arbeidsavtale gjelder for alle
- påtalemyndighet skal brukes som godkjenningsmyndighet
- ansatte skal delta på interne kveldsmøter ved BVV (ca. 7 stk/år), timene skal de avspasere ved sin tjeneste, får kveldstillegg utbetalt etter timelister.
- sårbart å ha to ansatte ved samme tjeneste da de begge blir fraværende fra kontoret ved evt. nattarbeid
- opplegget gjelder for perioden 01.04.18 – 31.12.18

Samarbeidsgruppa fulgte opp saken i påfølgende møter for å fange opp erfaringer og foreslå videre arbeid:

Tilbakemeldinger med det å ha ukevakter så langt viste at *bakvaksarbeid oppleves mer krevende enn først tenkt* og at det *går greit, men ikke over tid*. Andre tilbakemeldinger sa følgende:

- *Ikke så mange henvendelser, men slitsomt å gå og ikke vite om det skjer noe, når en er hjemme*
- *Ville kanskje håndtert ting bedre om jeg var på jobb og ikke hjemme*
- *Noen ganger tenker man «det må ikke ringe noen nå» om man er midt oppi noe der man er*
- *Er overarbeidet fra før, så blir mye med ukevakt i tillegg*
- *Å jobbe full tid i barnevernet + ha ukevakt er altfor mye*
- *Det er mer pågang nå enn tidligere, er etterspørsel*

I november 2018 drøftet samarbeidsgruppa hvordan en kan løse beredskapen i 2019, inntil ny løsning er på plass. Konklusjonen ble:

- *Enighet om at ukevaktene vha. «dugnadsinnsats» må fortsette fra 01.01.19*
- *BV-lederne melder inn aktuelle ansatte som kan settes opp på vakt i 2019, arbeid hver 6. Det utarbeider turnus*
- *Det bør være én som har ansvarsvakt; slik at alt skriftlig, overlapp osv. sikres*

I en sakvurdering (17.09.2018) om styrker og utfordringer med ulike vaktordninger blir det bl.a. sagt følgende:

Tilgjengeligheten når ansatte er på bakvakt er mindre og terskelen for å gripe inn er høyere. På sikt er det for krevende å kombinere ettermiddag-/kveld- og nattarbeid med ordinær kontortid. Arbeidstidsordningen vi har i dag støttes ikke av fagorganisasjonen FO.

Barnevernvakta må å bli mer og lettere tilgjengelig for barn og familier, og samarbeidsinstanser. Vi erfarer at vi trenger mer tid på aktiv vakt for å utføre det barneverntjenestene anmoder oss om å gjøre. Vi har et stort geografisk område å dekke og mye av tiden går med på å reise da brorparten av arbeidet foregår hjemme hos familier eller der barnet/familien oppholder seg. Slik arbeidshelgene er nå, ved at kun to ansatte dekker hele helga, er ikke alltid forsvarlig, verken mht. den kvaliteten barnevernvakta skal utøve og mht. ansatte og arbeidstidsreglement.

Ved mer aktiv arbeidstid kan barnevernvakta også avlaste barneverntjenestene med andre/flere oppdrag når akutte saker ikke oppstår, som f.eks. kontrollbesøk, hjemmebesøk, råd- og veiledningssamtaler m.v. Dette gir større stillinger som erfaringsvis vil gi flere kvalifiserte søkere og letter rekrutteringsarbeidet. Det sier seg selv at man ved en økning av barnevernvaktas tjenestetilbud og kapasitet kan legge til rette for bedre arbeidsmiljømessige forhold. I dag er arbeidstiden uforutsigbar (lik som overtidskostnadene), og det har vært flere helger hvor ansatte har jobbet langt ut over det som arbeidstidsordningene tillater, fordi man ikke kan avbryte et oppdrag og reise tar mye tid.

En aktiv barnevernvakt – men likevel det at deler av helg samt natt er bakvakt – vil være en alltid tilgjengelig og bemannet tjeneste, med en robust organisering og struktur. Det vil være ansatte som har dette som sin hovedarbeidsplass og ansatte vil få mer mengdetrening og økt kompetanse og erfaring. Barnevernvakta vil være mer synlig, også for sin nære samarbeidspartner politiet, og andre nødetater.

For at barnevernvakta skal kunne betjene flere oppgaver og jobbe forsvarlig f.eks. mht. ivaretagelse av taushetsbelagte saker når det er tid og rom for det, må også lokalene tilrettelegges bedre. I dag låner barnevernvakta ett lite rom på Steinkjer politistasjon – sammen med politiets flere studenter. Barnevernvakta har til nå lånt bil kostnadsfritt av vertskommunen. Videre bilbruk må barnevernvakta betjene selv, og få inn i budsjettet.

Vi har fått på plass et kvalitetssikkert fagprogram, men med dagens ordning er det utfordrende og kostbart å sørge for at alle som nå er med i «dugnadsordningen» som nevnt over skal ha tilganger og eget data-/telefonutstyr. Vi erfarer dog at umiddelbar tilgang på saksbehandlingssystem og en robust interkontroll må på plass slik at alle deler av arbeidet ivaretas jfr. kvalitetskrav.

Viktig og nødvendig opplæring og oppfølging av ansatte er en utfordring å få til når man bare jobber helger, bakvakter og sjeldent sammen med leder. Barnevernvakta har interne arbeidsmøter hver 6. uke. For å heve oppmøtet på møtene ble møtetiden endret til kveldstid. Forsvarlig og kunnskapsbasert arbeid er noe barnevernvakta vektlegger høyt, og det er behov for kompetanseheving og veiledning av ansatte. Det er en reell bekymring at man kan miste og/eller streve med å tilsette kvalifisert personell om mye av arbeidstiden blir lagt til bakvakt. Ofte har ansatte/søkere andre hovedjobber; det lar seg ikke kombinere å være tilgjengelig 24/7. Flere ansatte i barnevernvakta signaliserer at de ikke ønsker å fortsette med mye bakvaktarbeid. Også fordi det begrenser ens frihet, og det gir også lite lønnsmessig uttelling. Det krever god planlegging av ens fritid når man har bakvakt, fordi en kan måtte rykke ut på kort varsel. Dette har vi erfart at gir utfordringer ut over det man kan forvente av fleksibilitet i stillingen.

Tillitsvalgte ved FO (Fellesorganisasjonen) har deltatt i alle prosesser med arbeidsplan og arbeidstid for de ansatte. De støtter ikke dagens ordning da den ikke ivaretar ansatte godt nok (tidlige omtalt i kap. 5.6.2).

## 5.8 Vurdering og anbefalte handlingsalternativer

Barnevernvakta er en hendelsesstyrt tjeneste og omfanget av oppdrag lar seg ikke forutse og systematisere. Barnevernvakta mener at rammene i dagens vaktordning ikke er gode nok for å utføre et forsvarlig og godt tilbud. Fra 2018 er det prøvd ut en ordning med bakvakter på ukedager hvor to og to ansatte jobber sammen mandag til fredag. En har allerede hatt flere akutte henvendelser på kveld og natt som har krevd utrykning. Signalene fra ansatte er at det over tid ikke er mulig å kombinere arbeid på kveld og natt for så å ivareta arbeidsoppgaver dagen etter.

Barnevernvakta mente at det allerede fra 2019 måtte etableres bedre løsninger. Arbeidstiden blir uforutsigbar og bryter med arbeidstidsbestemmelsene, og det er uoversiktlige overtidsutgiftene ved å ha bakvakter i det omfanget barnevernvakta har nå.

Arbeidet må organiseres på en bedre og mindre risikofylt måte. Å kombinere passiv og aktiv arbeidstid er mulig, men ansatte ønsker ikke å jobbe på denne måten, og barnevernledere vil unngå å ha deltidsansatte. Det er bedre å satse på egne ansatte i barneverntjenestene og i barnevernvakta, hvor man på sikt kan utvide stillingene ved å ta andre oppdrag for barneverntjenestene.



Fra barnevernvaktas side blir det pekt på at større stillinger gir større stabilitet i personalgruppen og mindre slitasje på ansatte. Færre ansatte i større stillinger for å løse oppgavene gir mer mengdetrening og dermed bredere erfaring og bedre kvalitet, tryggere overføringer mellom team og et mer likt tilbud. Med at barnevernvakta har mer aktiv arbeidstid vil den også avlaste barneverntjenestene med oppgaver de ellers måtte utføre selv på ettermiddag og kveld.

En utvidelse av tilgjengeligheten vil sist, men ikke minst gi en bedre tjeneste for dem som trenger den mest.

## Bemanning og turnus i barnevernvakta

Etter drøftinger med ledere i barnevern og barnevernvakta ser vi at det er nødvendig å søke etter mulige løsninger innenfor dagens organisering mht. bemanning og turnus, f.eks.:

- Alle ansatt i barnevernvakta (bortsett fra tilkallingsvakter) er ansatt i vertskommunen i barneverntjenesten eller i barneverntjenestene i de andre samarbeidskommunene.
- Delte stillinger med større stillingsprosjenter (30 – 50 % stillinger)
- En barnevernvakt som i langt større grad har aktive vakter
- Ideelt ønske om «2 arbeidslag» på helg. Dette fordi en i dag opplever at det jevnlig må tilkalles flere på helg.
- Turnus på ledelse – det bør til enhver tid være oppsatt en leder tilgjengelig på bakvakt for å ivareta ledelse av vakta.
- På de aktive vaktene kan ansatte også jobbe ordinært barnevern (journalføring, saksbehandling om det er en rolig vakt)
- Det kan også åpnes opp for tilsynsoppdrag på ukedagene. Evt. også akutt familieråd
- BVV kan også knyttes opp mot satsningen i Innherred Læringsnettverk: Link og KS prosjektet.

## Mulige turnusløsninger

Nedenfor er det satt opp to eksempler på turnusordning som kan svare på noen av de utfordringene vi har fått synliggjort, både gjennom samtaler med Steinkjer og omegn barnevernvakt og i intervjuene med henholdsvis Molde og Trondheim barnevernvakt. Dagens turnusløsning finnes i Figur 5.2.

Tabell 5.2 Turnusløsning 1

	Aktiv	Aktiv	Passiv	Passiv
Mandag	08:00 - 12:00	15:00 - 22:30	24:00 - 08:00	22.30 - 24:00
Tirsdag	08:00 - 09:00	15:00 - 22:30	00:00 - 08:00	22:30 - 24:00
Onsdag	08:00 - 09:00	15:00 - 22:30	00.00 - 08:00	22:30 - 24:00

Torsdag	08:00 - 09:00	15:00 - 22:30	00:00 - 08:00	22:30 - 24:00
Fredag	08:00 - 09:00	14:00 - 23:00	00:00 - 08:00	23:00 - 24:00
Lørdag	17:00 - 24:00		00:00 - 17:00	
Søndag	09.30 - 17:00		00:00 - 09:30	17:00 - 24:00

Dette er den mest omfattende løsningen som innebærer aktiv vakt alle ukedager mellom kl. 15(14) og 22.30(23). Kostnadmessig vil dette alternativet være på nivå med Trondheim barnevernvakt og Molde barnevernvakt (kr. 47/innbygger).

Tabell 5.3 Turnusløsning 2

	Aktiv	Aktiv	Bakvakt	Bakvakt
Mandag	08:00 - 10:00	15:00 - 21:00	00:00 - 08:00	21:00 - 24:00
Tirsdag	08:00 - 10:00		00:00 - 08:00	15:30 - 24:00
Onsdag	08:00 - 10:00	15:00 - 21:00	00:00 - 08:00	21:00 - 24:00
Torsdag	08:00 - 10:00		00:00 - 08:00	15:30 - 24:00
Fredag	08:00 - 10:00	14:00 - 23:00	00:00 - 08:00	23:00 - 24:00
Lørdag	17:00 - 24:00		00:00 - 10:00	09:30 - 17:00
Søndag	09.30 - 17:00		00:00 - 10:00	17:00 - 24:00

Turnusløsning 2 har noe mindre tid til aktiv vakt og vil dermed være noe indre kostnadskrevende enn turnusløsning 1.

For begge ordningene vil det være nødvendig å se på hvordan arbeidet avtales og organiseres (f.eks. delte vakter), samt hvordan beslutninger/vedtak og ledelse av barnevernvakta sikres dersom leder er fraværende.

I tidligere utredning fra barnevernvakta (i 2018) ble det sagt at:

«Dersom kommunene innfrir behovet for å utvide barnevernberedskapen, vil vi anta at en må beregne en kostnad per innbygger på minst kr. 42. Barnevernvaktas faktiske utgifter deles etterskuddsvis mellom deltagerkommunene ut fra innbyggertall.

#### Budsjett 2019:

	Dagens ordning	Fra 2019
Fast lønn	Basert på en ordning som koster inntil kr. 25 per innbygger. Innbyggergrunnlag 104 000.	992 000
Tillegg kveld/natt		1 365 000
Korttidsvikar + ferievikar		400 000
Overtid og ekstraarbeid		450 000
Pensjon		510 000
Arbeidsgiveravgift		524 000
Kontordrift		150 000

<i>Leasing bil</i>		50 000
<i>Reiseutgifter</i>		50 000
<i>Husleie</i>		100 000
<i>Inventar og utstyr</i>		50 000
<i>Lisensutgifter</i>		110 000
<b>SUM UTGIFTER</b>		4 751 000
<i>Statstilskudd (0,5 årsverk)</i>		-350 000
<b>Netto til fordeling:</b>	<b>2 600 000</b>	<b>4 401 000</b>

### **Fordeling mellom kommuner:**

	<i>Dagens ordning</i>	<i>Fra 2019</i>
<i>Steinkjer kommune</i>	544 525	923 000
<i>Levanger kommune</i>	490 250	840 000
<i>Verdal kommune</i>	372 125	624 000
<i>Verran kommune</i>	63 175	103 000
<i>Inderøy kommune</i>	169 225	283 000
<i>Indre Namdal</i>	214 150	356 000
<i>Midtre Namdal</i>	504 825	845 000
<i>Ytre Namdal</i>	251 875	426 000

SSB: Folketall per 1. kvartal 2018

Vi har ikke gjort beregninger av de ulike turnusmodellene, men sammenligner en med barnevernvakta i Trondheim (47 kroner per innbygger) og Molde (47 kroner per innbygger) og det at fast lønn i dette eksempelet nok er for lavt kalkulert, vil nok summen nok ligge noe høyere enn anslaget på kr 42.

## **5.9 Framtidig organisering**

Barnevernvakta åpnet i mars 2015 og er i dag blitt en interkommunal tjeneste for de 19 nordligste kommunene i Trøndelag fylke. Den er organisert etter vertskommunemodellen, med Steinkjer kommune som vertskommune. Barnevernvakta ivaretar kommunenes barnevernberedskap utenfor ordinær kontortid.

Barnevernvakta er organisert under Steinkjer barneverntjeneste med barnevernleder som administrativ leder. Fem av Steinkjer barneverntjeneste og en fra Inderøy barneverntjeneste sine ansatte jobber i dag i barnevernvakta (de øvrige 13 ansatte er eksterne).

Ifølge leder av barnevernvakta opptrer vakta i dag nesten som en egen enhet, med egen fagleder, lokaler utenfor tjenesten, internmøter kun for ansatte i

barnevernvakta og med eget fag-/arkivsystem. Barnevernvakta har egen virksomhetsplan og Internkontroll, egne rutiner, stillingsinstrukser mv. Det oppleves også slik at barnevernvakta i for stor grad blir «et vedheng» i vertskommunen og i forhold til den lokale barneverntjenesten.

Leder av barnevernvakta mener en i utviklingen av organiseringen av barnevernvakta må sikre:

- Eierskap innad i barneverntjenesten. Barnevernvakta må i større grad innlemmes i tjenesten.
- Sikre en stabil personalgruppe med riktig kompetanse som blir ivaretatt på en god måte.
- Robust og bærekraftig tjeneste.

Dagens ordning er ansett som forsvarlig, men ledere og ansatte uttaler at selv om den er forsvarlig, er den i sin nåværende form ikke robust nok og bærekraftig. Ukedager betjenes vha. en «dugnadsordning» og det er ressurskrevende å organisere og administrere mange ansatte i små stillinger, og med stadige endringer. Oppfølging, opplæring og veiledning av ansatte er nedprioritert. Fagorganisasjonen FO støtter ikke ansattes dobbeltarbeid i feltet. Barnevernvakta strever med å få rekruttert og beholdt personell med dagens arbeidstidsordning. Dette er en oppfatning vi i evalueringsarbeidet har fått bekreftet fra andre informanter.

Etter å ha intervjuet andre barnevernvakter og vurdert organiseringen av Steinkjer og omegn barnevernvakt mener vi at leder av barnevernvakta har et godt poeng når hun peker på at organiseringer der barnevernvakta er innlemmet i barneverntjenesten som eget team/avdeling kan gi ordnede arbeidsforhold, store attraktive stillinger, tilhørighet til arbeidsstedet og et større fagmiljø med tilstedeværende ledelse.

Flere barnevernvakter har gode erfaringer med at barnevernvakta betjener akuttberedskapen utenfor kontortid og ivaretar mottaksfunksjonen for barneverntjenesten på dagtid. Rådene vi har fått fra bl.a. Trondheim barnevernvakt er at en må arbeide for å sikre at de ansatte i barnevernvakta får nok mengdetrening – akuttvurderinger er en egen disiplin som krever spesiell kompetanse – og at en mottaksfunksjon kan fungere i forhold til vertskommunens barneverntjeneste og med råd eller bistand til de øvrige barneverntjenestene. Det er også et poeng at en godt bemannet barnevernvakt også kan ivareta og ha andre oppgaver som er relatert til barnevernets arbeid og annet beredskapsarbeid.

## Oppsummert

Det er bekymringsfullt at ansatte i barnevernvakta og barnevernledere vurderer arbeidsorganiseringen med mye bakvakt og relativt lite aktiv som så problematisk at de ikke ser det som hverken ønskelig eller mulig å fortsette. Konsekvensen vil være at barnevernvakta må være forberedt på å kunne håndtere betydelig turnover. For en tjeneste som er avhengig av å ha ansatte med betydelig akutterfaring og kompetanse er det en betydelig risiko for tap av kompetanse. Det er samtidig forbundet med økte kostnader å stadig bygge ny kompetanse.

Kravene om akuttberedskap i barnevernet er tydelig uttalt overfor kommunene, og det er få kommuner som vil kunne tilfredsstille kravene om forsvarlig håndtering av akutte saker uten en betydelig økning av antall ansatte og styrket økonomi.

Med utgangspunkt i våre data ser vi derfor at det er to hovedalternativ for framtidig organisering av Steinkjer og omegn barnevernvakt:

- A. Organisering som nå, men med økt aktiv tid og ansatte i større stillinger tilknyttet barnevernvakta.
- B. Organisering med nåværende vertskommune som eier og ansvarlig for barnevernvakta.

## **6. RESULTATER OG ANBEFALINGER**

Nedenfor foretar vi en kortfattet oppsummering og presentasjon av våre funn, refleksjoner og anbefalinger. Vi understreker at arbeidet er utført innen begrensede økonomiske rammer og at det forhold som burde ha vært undersøkt nærmere og utredet grundigere.

### **6.1 Evaluering av barnevernvakta i Steinkjer og omegn**

#### **6.1.1 Rollen som vertskommune og interkommunalt samarbeid om barnevernvakt**

Vertskommunen får positiv vurdering fra de øvrige kommunene, men det er samtidig et ønske om at vertskommunen sørger for mer systematisk og bedre informasjon og dialog med de øvrige kommunene.

#### **6.1.2 Eierskapet i kommunene, politisk og administrativ forankring**

I det daglige gir kommunenes eierskap seg uttrykk gjennom barnevernlederne som samtidig representerer interkommunale barneverntjenester. Det uttrykkes usikkerhet mht. om barnevernvakta er godt nok forankret i kommunene.

Vi mener det hadde vært en fordel om dialogen og forankringen mot politisk og administrativ ledelse i kommunene hadde vært tydeligere. Dette henger sammen med at behovet for informasjon om, kunnskap om og forståelse for betydningen av barnevernvakta både er nødvendig og en forutsetning for at kommunene skal ha tillit til at de får de tjenester de betaler for.

#### **6.1.3 Samarbeid og samhandling med barneverntjenesten i kommunene**

Våre data viser at både barneverntjenestene og barnevernvakta i det store er godt fornøyd med samarbeidet. Faste møter for ansatte og faste møter for barnevernvaktleder og barnevernleder bidrar til dette, men det er samtidig et potensial for forbedring.

Ikke minst er det en bekymring i forhold til bærekraftig organisering, ledelse, rekruttering og oppfølging av ansatte. Også barnevernlederne er opptatt av at det er en forutsetning for å etablere godt samarbeid over tid at tjenesten er godt forankret både i vertskommune og deltakerkommunene og at tjenesten er godt organisert med tilstrekkelige ressurser.

#### **6.1.4 Samarbeid og samhandling med andre aktører som politi**

Våre data viser at informanter fra både politi og barnevernvakt er fornøyde med samarbeidet. De ansatte i barnevernvakta har god hjelp av politiet, både for å vurdere risiko og når det gjelder bistand ved utrykninger. Også politiet er fornøyde med samarbeidet når det gjelder tilgjengelighet, råd og bistand. Politiet forteller at deres arbeidssituasjon er blitt bedre etter etableringen av Barnevernvakta – der de tidligere hadde problemer med å få kontakt og bistand fra barneverntjenesten er det nå stor tilfredshet med både tilgang til tjenesten og kvaliteten på arbeidet.

#### **6.1.5 Ledelse og personalmessige forhold – bemanning, kompetanse, oppgavefordeling, kapasitet og sårbarhet**

Både ansatte i Steinkjer og omegn barnevernvakt, barnevernlederne og andre informanter mener at barnevernvaktas arbeid er forsvarlig sett fra barn og familiers ståsted. Imidlertid er det en bekymring over at det er forhold ved organisering og arbeidsorganisering som fører til at det uttrykkes at en ikke ser at denne måten å arbeide på kan vedvare over tid. Det ønskes større stillinger/stillingsandeler i barnevernvakta og mer aktiv vakt for å få en mer forutsigbar situasjon både for ansatte og ledelse.

Kompetansen til ansatte i barnevernvakta og hos lederne oppleves som tilfredsstillende, men det er en bekymring med turnover og utfordringer med å rekruttere erfarne ansatte til barnevernvakta.

Det blir rapportert om en økning i antall henvendelser og saker og at det f.eks. i helger har vært nødvendig å sette inn flere team enn det som etter turnus er på vakt for å løse oppgavene. Dette er krevende både for ansatte, tilkallingsansatte og for ledelsen av barnevernet. Virksomheten oppfattes av de ansatte og ledelsen som sårbar; både mht. å kunne håndtere oppdrag og oppdragsmengde og skaffe tilstrekkelig kompetanse. Mange små stillinger eller stillingsandeler dedikert til barnevernvaktarbeid er krevende å følge opp og utnytte.

Vi har i evalueringsarbeidet hatt problemer med å få ut oppdatert informasjon og mener en i tida framover bør styrke arbeid og rutiner knyttet til registrering, rapportering og bruk av data for å hente ut informasjon, sikre god saksbehandling og utnytte læringspotensial. Her er det ikke minst behov for å ha velfungerende dataverktøy/programvare og tilgang til de ulike systemene. Vi har konstatert et forbedringspotensial.

#### **6.1.6 Økonomi, kostnadsbilde og kostnadsfordeling mellom kommunene**

Kommunene vedtok høsten 2016/våren 2017 at barnevernvakta skulle bli en fast tjeneste, og ønsket at den skulle være åpen i den tiden barneverntjenestene var

stengt. Alle kommuner, foruten Indre Namdal Barnevern, vedtok en kostnadsramme på kr. 25,-/innbygger. Indre Namdal vedtok kr. 27,-/innbygger. Kostnadsfordeling foretas etter reelt forbruk i barnevernvakta, og til nå er kommunene blitt fakturert et lavere beløp enn det budsjetterte.

Vi ser at en har hatt et forbruk som ligger lavere enn den vedtatte fordelingen på kommunene. Forklaringene på dette kan være flere, men både intern oversikt over økonomisk handlingsrom, vansker med å rekruttere kompetente fagfolk samt muligheter til å utnytte tilgjengelige personalressurser kan være plausible forklaringer. Vi vurderer det slik at barnevernvakta ikke har utnyttet det økonomiske handlingsrommet.

Vi anbefaler at en forbedrer de interne rutinene i vertskommune og barnevernvakt slik at ledelsen får bedre innsyn i, oversikt over og kontroll med økonomien. Dette er nødvendig både for å sikre god utnyttelse av ressurser og handlingsrom og for å sikre god rapportering både internt og i forhold til deltakerkommunene.

Sammenlignet med andre barnevernvakter mener vi at Steinkjer og omegn barnevernvakt er en «lavkost» og sårbar barnevernvakt.

## **6.2 Utredning – framtidig organisering av barnevernvakt**

### **6.2.1 Hvilke løsninger og tiltak må på plass for å gi en bærekraftig og robust barnevernvakt?**

Etter å ha intervjuet andre barnevernvakter og vurdert organiseringen av Steinkjer og omegn barnevernvakt mener vi at en bør sørge for at barnevernvakta er samorganisert i barneverntjenesten som eget team/avdeling. En bør arbeide for å etablere enda bedre ordnede arbeidsforhold, store attraktive stillinger, skape tilhørighet til arbeidsstedet og slik bli en del et større fagmiljø med tilstedeværende ledelse. I kapittel 5.8 har vi vist til noen mulige turnusordninger – som eksempler.

En organisatorisk løsning der barnevernvakta betjener akuttberedskapen utenfor kontortid og ivaretar mottaksfunksjonen for barneverntjenesten på dagtid bør vurderes. Rådene vi har fått fra bl.a. Trondheim barnevernvakt er at en må arbeide for å sikre at de ansatte i barnevernvakta får nok mengdetrening – akuttvurderinger er en egen disiplin som krever spesiell kompetanse – og at en mottaksfunksjon kan fungere i forhold til vertskommunens barneverntjeneste og med råd eller bistand til de øvrige barneverntjenestene. Det er også et poeng at en godt bemannet barnevernvakt også kan ivareta ha andre oppgaver som er relatert til barnevernets arbeid og annet beredskapsarbeid.



## 6.2.2 Organisasjonsmodell – konsekvenser for vertskommune og eierkommuner. Hvordan forankre eierskapet til barnevernvakta i kommunene?

Vi mener det er to hovedalternativ for framtidig organisering av Steinkjer og omegn barnevernvakt. Vi har i vårt arbeid ikke hatt ressurser til å gå inn i en detaljert analyse av alternativ B, men anbefaler at dette vurderes utredet nærmere. Alternativ A er ikke nytt, hovedpunktene er kjente, men krever noe mer detaljering.

*A. Organisering som nå, men med økt aktiv tid og ansatte i større stillinger tilknyttet barnevernvakta og tettere kobling til vertskommunens barnevern, jf. Pkt. 6.2.1 ovenfor.*

Dette er en utvikling av barnevernvakta som har vært forberedt og lansert gjennom tidligere utredninger og innspill fra vertskommune og barnevernvakt overfor vertskommunene, jf. Pkt 5.6 ovenfor. Det er et viktig poeng at de som arbeider i barnevernvakta får mer mengdetrening og kan sikre deltakerkommunene likeverdige tjenester av høy kvalitet når behovet er der. Vertskommunen vil få et enda tydeligere ansvar for å utvikle barnevernvakta på vegne av deltakerkommunene.

For alle kommuner – både vertskommune og deltakerkommuner – vil det øke kostnadene per innbygger, men en vil få en mer forutsigbar, robust, fleksibel og bærekraftig barnevernvakt. Tidlige utredning antyder en kostnad på kr 42 per innbygger. Til sammenligning har både Molde barnevernvakt og Trondheim barnevernvakt en fast sats på kr 47 per innbygger for akutt-tjenester – se pkt. 5.2.4 ovenfor

*B. Organisering med nåværende vertskommune som eier og ansvarlig for barnevernvakta.*

Vi har sett på løsninger blant andre barnevernvakter og vurderer det som relevant å se på en løsning der f.eks. dagens vertskommune tar eierskapet til barnevernvakta, inngår avtale med dagens deltakerkommuner om å levere barnevernvakt tjenester til en avtalt pris per innbygger, avtale samarbeid om personalressurser med de repektive barneverntjenestene og levere tilleggstjenester etter behov. Jf. Også intervju med Trondheim barnevernvakt og Molde barnevernvakt kap. 5.2.4 ovenfor.

Kostnadmessig vil denne modellen være på samme nivå som alternativ A ovenfor. Prisen per innbygger i begge disse tjenestene er kr 47 per innbygger + betaling for avtalte tjenester.

### **6.2.3 Hvilke utfordringer vil bebudete endringer i barnevernet påvirke organisering, arbeidsoppgaver og arbeidsmåter hos barnevernvakta.**

Etter det vi kan se vil bebudete endringer i barnevernet forsterke kravet til kommunen om å styrke arbeidet for barn og unge gjennom å prioritere tverrfaglig forebyggende arbeid med høy kvalitet og sikre forsvarlige og kompetente tjenester med god kvalitet i barnevernet, inklusive akutt-tjenester utenom barnevernets ordinære åpningstid.

Mer forebyggende innsats vil være krevende for alle etater i kommunen og det vil samtidig kreve et tettere samarbeid med etater utenfor kommunen, f.eks. gjennom politiråd og andre. Barnevernets forebyggende kompetanse vil være viktig å aktualisere – stikkordet er tidlig innsats og barnets beste.

I tillegg vil kommunene få større ansvar for å finne lokale tiltak, løsninger og foreta innkjøp av barneverntjenester bl.a.

Dette vil forsterke behovet for kompetanse, samarbeid og spesialisering, og det vil være svært vanskelig for de fleste kommuner å sikre gode nok akutt-tjenester. Etter vår oppfatning vil samarbeidet om interkommunale barneverntjenester, samarbeid om spesialiserte oppgaver og løsninger om felles barnevernvakt vil bli enda viktigere.

### **6.2.4 Samarbeidsmuligheter – utfordringer og muligheter – med Trondheim barnevernvakt.**

Vi anbefaler ikke at en setter i gang prosesser med sikte på en sammenslåing med Trondheim barnevernvakt. Vi har som utgangspunkt at Steinkjer og omegn barnevernvakt er en selvstendig tjeneste, men at det potensial for å samarbeide, kvalitetssikre beslutninger/vedtak og utvikle kompetanse i lag. Trondheim barnevernvakt er positive til et slik samarbeid jf. Intervju i kap. 5.2.4.

### **6.2.5 Konsekvenser av fysisk plassering av barnevernvakta som følge av flytting til Helse- og beredskapshuset.**

Hverken ansatte i barnevernvakta eller politiet er negative eller ser store utfordringer ved en flytting av barnevernvakta til Helse- og beredskapshuset. For barnevernet betyr det at de blir en del av et større fagmiljø og at det åpner opp for å tenke nytt om både organisering og oppgaver som kan legges til vakta. Samlokaliseringen vil også kunne bidra til et tettere samarbeid med andre etater i akuttarbeidet. Dette nevnes også av politiet. I tillegg betyr det praktisk og fysisk at en får bedre lokaler og tilgang til utstyr og infrastruktur.

Både politiet og barnevernvakta mener at en må være opptatt av å styrke og sikre daglig og faglig kommunikasjon, informasjon og kontakt slik at en opprettholder, og helst styrker, det gode samarbeidet som er utviklet.



## LITTERATURLISTE

- Andrews, T., B. Lindeløv og A. Gustavsen (2015): *Interkommunalt samarbeid om barnevern i Norge*.
- Bakken, I.M. og H. Sivertsen (2015): *Evaluering av oppstarten av interkommunal barnevernvakt i Nord-Trøndelag*. TFoU-arbeidsnotat 2015:15. Steinkjer: Trøndelag Forskning og Utvikling.
- Bakken, I.M. og B. Skauge (2014): *Vaktberedskap Fosen barnevern. Utredning som grunnlag for politiske beslutninger*. Arbeidsnotat 2014:14. Steinkjer: Trøndelag Forskning og Utvikling.
- Bakken, I.M. og B. Skauge (2013): *Iverksetting av felles interkommunal barnevernvakt i helgene for kommuner i Nord-Trøndelag*. Notat 2013:A9. Steinkjer: Trøndelag Forskning og Utvikling.
- Bakken, I.M., B. Skauge & S. Hynne (2011): *Felles interkommunal barnevernvakt i helgene for kommuner i Nord-Trøndelag unntatt Værnesregionen*. Notat 2011:11. Steinkjer: Trøndelag Forskning og Utvikling.
- Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (2014): *Akuttarbeid i kommunalt barnevern*. Rapport. Digital utgave.
- Falck, S og N. Vorland (2009): *Problemer har ikke kontortid. Akuttberedskapen i barnevernet*. NOVA Rapport nr. 5/09. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Lysø, R og A. Myhr (2018): *Når barnets beste er samfunnsoppdraget. Evaluering av Fosen barneverntjeneste*. TFoU-rapport 2018:18. Steinkjer: Trøndelag Forskning og Utvikling.
- Ådnes, M., Haugen, G.M.D. og L. Melby (2016): *Forsøk på felles, tverretattlig akuttjeneste for barnevern og psykisk helsevern. Evaluering av Akuttprosjektet i Kristiansand*. SINTEF A 27731. Trondheim: SINTEF Teknologi og samfunn Avdeling Helse.
- [Lov om barneverntjenester \(LOV-1992-07-17-100\)](#)

