



MØTEINNKALLING

Utvalg: LEVEKÅRSUTVALG
Møtested: Lavangen bibliotek, studio
Møtedato: 06.12.2018 **Tid:** 08.15

Eventuelt forfall meldes til tlf 77 17 66 10.
Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.

SAKSLISTE

Saksnr.	Arkivsaksnr.	Arkivkode	
	Tittel		
49/18	14/41	024	FELLES NAV KONTOR MED SALANGEN
50/18	15/328	430 A56	ØKNING EGENANDEL - NETTVERK FOR BARNEHAGENE I INDRE MIDT-TROMS REGIONEN
51/18	18/153	F47	ETABLERING AV BARNEVERN SVAKT FOR 8 KOMMUNER SAMARBEIDSPROSJEKT MELLOM FLERE KOMMUNER

Tennevoll, 30.11.18

Hege Rollmoen
leder



FELLES NAV KONTOR MED SALANGEN

Saksbehandler: Erling Hanssen
Arkivsaksnr.: 14/41

Arkiv: 024

Saksnr.:	Utvalg	Møtedato
11/16	Formannskap	01.02.2016
7/16	Kommunestyre	19.02.2016
11/17	Formannskap	13.02.2017
49/18	Levekårsutvalg	06.12.2018

Sakens dokumenter:

Samarbeidsavtale fro NAV kontor
Mail fra Gratangen vedr. NAV
RAPport fra arbeidsgruppen -Utvikling av NAV-kontorstruktur
Mandag for hovedprosjekt felles NAV-kontor

Sakens fakta:

Kommunene Dyrøy, Salangen og Lavangen har gjennom forprosjekt utarbeidet et grunnlag for etablering av et felles NAV kontor. Arbeidet har vært gjennomført med arbeidsgruppe og styringsgruppe. Der arbeidsgruppen bestod av NAV-ledere, 4 representanter for de ansatte og en innbygger representant. Styringsgruppen bestod av fylkesdirektør, rådmenn og representanter for ansatte, med arbeidsgruppas leder som sekretær. Det er utarbeidet en sluttrapport med synliggjøring av ulike løsninger. Det har dermed vært medbestemmelse i alle prosjektets faser.

NAV Troms har vært en sentral og viktig aktør både i utredningsarbeidet som så langt er gjennomført, samt i etableringen av et hovedprosjekt som bygger på de tre kommunestyrenes beslutning om å slå sammen NAV-kontorene. Arbeidet med hovedprosjektet er ledet av fremtidig leder for NAV kontoret. I dette viktige arbeidet har alle parter et gjensidig ansvar for å etablere gode NAV-tjenester for befolkningen i våre tre kommuner.

Kommunene går inn med stillinger i det nye kontoret på følgende måte:

- Dyrøy 1 årsverk
- Lavangen 1 årsverk
- Salangen 1,8 årsverk

Med statlige arbeidsplasser vil det totalt være 13 ansatte ved det nye kontoret.

Samarbeidsavtalen er utarbeidet etter kommuneloven kapittel 5. det vil bli tegnet en egen samarbeids- og driftsavtale med NAV-Troms i henhold dagens praksis.

Kommunene og NAV-Troms har et felles mål om å få etablert det nye kontoret fra 1.10. 2019.

Rådmannens vurderinger:

Administrasjonssjefen vurderer det slik at vertskommune modellen er velegnet organisasjonsform for interkommunale drift av kommunale NAV tjenester. Omstruktureringen av NAV er i tråd med Stortingsmelding 33, som innebærer en styrking av NAV kontorene i landet. Det legges til grunn at de ansatte vil ha alle tre kommunene som sitt arbeids- og ansvarsområde.

30.11.2018

Erling Hanssen
rådmann

Rådmannens innstilling:

1. Lavangen kommune vedtar avtale om vertskommunesamarbeid om NAV kontor for kommunene Dyrøy, Salangen og Lavangen.
2. Kommunestyret Instruerer rådmannen om å gi sine medfølgende fullmakter til administrasjonssjefen i vertskommunen, jfr kommuneloven § 28-1 b nr 3.

AVTALE OM VERTSKOMMUNESAMARBEID OM NAV KONTOR

Mellom Lavangen, Salangen og Dyrøy kommuner er det inngått avtale om administrativt vertskommunesamarbeid om kommunale sosialfaglige tjenester i et felles NAV-kontor for nevnte 3 kommuner. Samarbeidsordningen er hjemlet i kommunelovens kapittel 5.

1 Allmenne bestemmelser

1.1 Navn og omfang

Avtalen gjelder vertskommunesamarbeid om kommunale sosialfaglige tjenester som skal inngå i et felles NAV-kontor for Lavangen, Dyrøy og Salangen. Dette vertskommunesamarbeidet skal være avtalepart i partnerskapsavtale med NAV Troms.

1.2 Vertskommune og samarbeidskommune

Salangen kommune er vertskommune for samarbeidsordningen, mens kommunene Dyrøy og Lavangen er samarbeidskommuner.

Vertskommunen har oppgaver i forbindelse med administrasjon av ordningen, herunder støttefunksjoner og andre tjenester som bidrar til kostnadseffektiv drift.

1.3 Formål

Formålet med samarbeidet er å skape gode og likeverdige tjenester til innbyggerne i de tre kommunene. Samarbeidet vil gi et større og mer robust fagmiljø som vil bidra til en åpen og tilgjengelig tjeneste for brukere og samarbeidspartnere, og gi:

- Bedre tjenester for brukerne i kommunene
- Flere i arbeid og færre på stønad
- Økt habilitet og rettssikkerhet i saksbehandlingen
- Sikre enhetlig forvaltningspraksis
- Effektiv og stabil drift
- Oppnå en bedre kostnadseffektivitet for kommunene og samfunnet for øvrig

1.4 Rettsgrunnlag

Samarbeidsordningen er opprettet og organisert med hjemmel i kommuneloven § 28-1 bokstav b), jmf. også NAV-loven LOV-2006-06-16-20 § 14 siste ledd og sosialtjenesteloven LOV-2009-12-18-131 § 3 siste ledd.

1.1 Tjenestens oppgaver

Det ansvar og de oppgaver som til enhver tid er gitt kommunene etter lov om sosiale tjenester i arbeids og velferdsforvaltningen, denne avtalen, kommunestyrenes vedtak og av vedtak i ansvarlige organ i kommunene.

1.2 Kontorsted

Tjenesten har hovedkontor i vertskommunen. Tjenesten skal være tilgjengelig i deltakerkommunene.

2 Administrasjon

2.1 Arbeidsgiverforhold

Vertskommunen er arbeidsgiver for kommunalt tilsatte i tjenesten. Som arbeidsgiver skal vertskommunen ivareta partenes rettigheter og plikter i henhold til lov- og avtaleverk.

2.2 Organisering av tjenesten

Leder av NAV-tjenesten er også administrativ leder for tjenesten, og er organisert etter vertskommunens organisasjonsstruktur og i henhold til partnerskapsavtale med NAV Troms.

Oppmøtested for ansatte er NAV kontoret i Salangen. Alle ansatte har kommunene Lavangen, Salangen og Dyrøy som sitt tjenesteområde og utfører oppgaver i hele det geografiske området. Kommunene legger samme tjenesteinnhold til felles NAV kontor.

2.3 Prinsipper for tilsetting

Tilsetting av ledere og medarbeidere skjer etter retningslinjer som gjelder for vertskommunen, og i henhold til partnerskapsavtale med NAV Troms.

3 Delegasjon og kontroll

3.1 Delegering av myndighet

Etter instruksjon fra respektive kommunestyre delegerer rådmennene i samarbeidskommunene til administrasjonssjef i vertskommunen å løse samarbeidskommunens oppgaver på sine vegne.

Det forutsettes at administrasjonssjef i vertskommunen videre delegerer myndighet i overensstemmelse med vertskommunens organisasjonsstruktur og reglement.

Delegeringen omfatter den berørte myndighet som til enhver tid er delegert fra politisk nivå til administrasjon i samarbeidskommunene.

Vertskommunen forutsettes å utføre oppgaver på samarbeidskommunens vegne etter de retningslinjer som gjelder for samarbeidskommunen.

Saker som etter samarbeidskommunens delegeringsreglement og organisasjonsstruktur forutsetter politisk behandling utredes av vertskommunen for beslutning i samarbeidskommunen.

Delegering til vertskommunen gjelder følgende myndighet og tjenester:

1. Myndighet til å treffe beslutninger om tildeling av kommunale tjenester hjemlet i lov om sosiale tjenester i arbeids og velferdsforvaltningen § 17 *Opplysning, råd og veiledning.*

2. Myndighet til å treffe beslutninger om tildeling av kommunale tjenester hjemlet i lov om sosiale tjenester i arbeids og velferdsforvaltningen § 18 *stønad til livsopphold*.
3. Myndighet til å treffe beslutninger om tildeling av kommunale tjenester hjemlet i lov om sosiale tjenester i arbeids og velferdsforvaltningen § 19 *stønad i særlige tilfeller*.
4. Myndighet til å treffe beslutninger om bruk av vilkår for tildeling av økonomisk stønad hjemlet i lov om sosiale tjenester i arbeids og velferdsforvaltningen § 20 *bruk av vilkår*.
5. Myndighet til å treffe beslutninger om tildeling av kommunale tjenester hjemlet i lov om sosiale tjenester i arbeids og velferdsforvaltningen § 15 *Boliger til vanskeligstilte* og § 27 *Midlertidig botilbud*. Dette i samarbeid med øvrige tjenesteutøvere i kommunene.
6. Myndighet til å treffe beslutninger om tilbakebetaling av økonomiske ytelser hjemlet i lov om sosiale tjenester i arbeids og velferdsforvaltningen § 23. *Følgen av at det er gitt uriktige opplysninger*.
7. Myndighet til å treffe beslutninger om inndrivelse av utbetalte økonomiske ytelser hjemlet i lov om sosiale tjenester i arbeids og velferdsforvaltningen § 23. *Følgen av at det er gitt uriktige opplysninger* og § 24 *inndrivelse av lån og andre former for dekning*.
8. Myndighet til å treffe beslutninger om og utarbeidelse av individuell plan for brukere med behov for langvarige og koordinerte tjenester hjemlet i lov om sosiale tjenester i arbeids og velferdsforvaltningen § 28 *rett til individuell plan*.
9. Myndighet til å treffe beslutninger som underinstans i klagesaker som ikke er av prinsipiell betydning og klagesaker hvor vedtaket er hjemlet i lov om sosiale tjenester i arbeids og velferdsforvaltningen § 15 § 18, § 19 § 20, § 23 og § 24.
10. Myndighet til å treffe beslutninger om tildeling av kommunale tjenester hjemlet i lov om sosiale tjenester i arbeids og velferdsforvaltningen § 29 Kvalifiseringsprogram, § 30 Kvalifiseringsprogrammets innhold, § 31 Iverksetting av programmet og § 32 programmets varighet
11. Myndighet til å treffe beslutninger om utlevering av opplysninger til kommuneadministrasjonen.
12. Myndighet til å treffe beslutninger om utlevering av opplysninger til fylkesmannen.
13. Myndighet til å utarbeide virksomhetsplan, budsjett, økonomirapporter og årsmelding.

14. Myndighet til råd, veiledning og tiltak i forbindelse med gjeldsrådgivning.

Delegeringen gjelder ikke saker av prinsipiell karakter.

3.2 Internt tilsyn og kontroll

Bestemmelsene i kommuneloven, arkivloven, forvaltningsloven og offentlighetsloven gjelder med den presisering at vertskommunes kontrollutvalg er kontrollutvalg for tjenesten.

3.3 Klagesaksbehandling

Klagesaksbehandling skjer i.h.t. bestemmelsene i forvaltningsloven og kommunelovens § 28-1 f. (*Klage ved administrativt vertskommunesamarbeid*). Vertskommunen forestår saksbehandlingen.

3.4 Samarbeid

Tjenesten skal holde god kontakt med deltagerkommunene og tilgrensende fagorganer. Tiltak som blir iverksatt i den enkelte kommune, skal så langt det er formålstjenlig samordnes med kommunens øvrige tjenesteproduksjon og ressursinnsats.

Det etableres tjenlig møteplass for strategisk ledelse og tilstøtende fagmiljøer for å drøfte tjenesteutvikling og medvirke til god intern samhandling, med NAV leder som sekretær.

4 Økonomi

4.1 Budsjett

Vertskommunen utarbeider årlige driftsbudsjett for tjenesten. Ønske om endring for neste års budsjett tas opp med kommunene i samarbeidet innen 1. mai foregående år.

Deltagerkommunene vedtar tjenestens budsjett. Budsjett og økonomiplan er gyldig når deltagerkommunene har vedtatt dette.

4.2 Regnskap

Vertskommunen fører regnskap for tjenestens drift. Regnskapet følger bestemmelsene som gjelder for interkommunalt samarbeid og føres i vertskommunens driftsregnskap.

Utgifter som gjelder tiltak og ytelser rettet mot samarbeidskommunenes innbyggere føres i vedkommende kommunes regnskap ved bruk av relevant dataverktøy

4.3 Fordeling av utgifter

Driftsutgiftene til fellesløsningen fordeles slik mellom deltagerkommunene:

Fordelte utgifter

Alle kostnader som ikke er direkte knyttet mot enkeltbrukere skal fordeles etter samme hovedprinsipp. Hovedprinsipp for fordeling mellom deltagerkommunene er:

- 30% deles likt mellom kommunene og 70% etter befolkningstall pr 31.12. ved siste årsskifte (heretter benevnt «30/70-modell»).

For kostnader som fordeles skal vertskommunen fakturere samarbeidskommunen for a-konto beløp 30.04 og 31.08. Avregning skal foretas innen utgangen av januar påfølgende år.

Bemannings

Kommunal andel av lederlønn samt øvrige bemanningskostnader fordeles mellom kommunene etter 30/70-modell.

Lederlønn finansieres etter avtale med NAV stat.

Lønnsnivået fastsettes av vertskommunen med unntak av leder hvor staten har arbeidsgiver ansvar.

Husleie

Kommunal andel av husleie fordeles mellom kommunene etter 30/70-modell.

Husleie består av to komponenter:

Kapitalkostnader fra tilpasning av lokaler. Det tas utgangspunkt i en kvadratmeter pris på kr xxxx. (avklares etter anbudsrunder for kontorlokaler)

FDV-kostnader (forvaltning, drift, vedlikehold av bygget slik som strøm, renhold, kom avgifter, brøyting etc).

Begge komponentene skal være beregnet ut fra den andel arealet som NAV-kontoret bruker.

Før fordelingen mellom kommunene gjøres skal den statlige andel trekkes ut. Dette uttrekket gjøres ut fra årsverk for hhv. stat/kommune.

Husleie reguleres årlig med konsumprisindeks (kpi). Dette skjer med telledato juli – juli året etter. Første gangs regulering blir for året 2020.

Overheadkostnader

Med overheadkostnader menes vertskommunens generelle utgifter til administrasjon, herunder IKT, personalforvaltning, økonomitjenester mv. (eget budsjett vedlegg)
Den beregnede overheadkostnad fordeles mellom kommunene etter 30/70-modell.

4.4 Ansvar

Den enkelte kommune står rettslig og økonomisk ansvarlig overfor egne innbyggere (eller tidligere bosatte) for de vedtak som treffes i fellesordningen.

5 Informasjon, rapportering og evaluering

5.1 Rapportering

Tjenesten skal rapportere til deltagerkommunene om ressursbruk, tilstand og prioriteringer i forbindelse med kommunens budsjettbehandling og gjennom de årlige regnskaper og årsmeldinger. Øvrig rapportering skjer etter deltagerkommunenes retningslinjer.

Vertskommunen har ansvar for innrapportering av all statistikk, brukerdata og andre opplysninger knyttet til tjenesten til statlige myndigheter og SSB.

5.2 Informasjon

Tjenesten har ansvaret for å gjøre tjenesten kjent overfor brukerne i deltakerkommunene og andre relevante instanser.

Det tilligger vertskommunen å gi melding til fylkesmannen i Troms om opprettelsen av vertskommunesamarbeidet.

5.3 Evaluering og samarbeid

Vertskommunen sørger for at det årlig avholdes et samarbeidsmøte mellom deltakerkommunene. I dette møtet tas det blant annet stilling til behov for evaluering og omfang av dette.

6 Endringer og oppløsning av samarbeidet

6.1 Uttreden av samarbeidet

Kommunene kan med ett års skriftlig varsel si opp sitt deltakerforhold i vertskommunesamarbeidet og kreve seg utløst. Ved oppløsning gjelder kommunelovens bestemmelser.

6.2 Endring av avtalen

Denne avtalen kan endres dersom krav om dette fremsettes av en av kommunene i samarbeidet. Eventuelle endringer krever godkjenning av deltakerkommunenes kommunestyre.

6.3 Utvidelse

Utvidelse av samarbeidet med flere deltakerkommuner krever godkjenning i deltakerkommunenes kommunestyre. Vertskommunen forestår forhandlingene med eventuelle nye kommuner om betingelsene for inntreden i samarbeidet.

6.4 Ikrafttredelse

Avtalen er gyldig i det øyeblikk kommunestyrene har godkjent avtalen.

Avtalen trer i kraft 1.1.2019 eller så snart det er praktisk mulig.

Lavangen kommune

Dyrøy kommune

Salangen kommune

Veivalg for framtidig samarbeidsløsning for NAV Gratangen

Ole K. Severinsen

ti 26.06.2018 19.23

Til: Kristoffersen, Grete <Grete.Kristoffersen@nav.no>; Johansen, Oddrun K <Oddrun.K.Johansen@nav.no>;

Kopi: Frode Skuggedal <Frode.Skuggedal@salangen.kommune.no>; Haug, Håkon Einar <hakon.einar.haug@nav.no>; Erling Hanssen <Erling.Hanssen@lavangen.kommune.no>; Håvard Gangsås <Havard.Gangsas@bardu.kommune.no>; Lina Eliassen <LinaE@gratangen.kommune.no>; Eirik Nilsen <eirik.nilsen@nav.no>; Oddleif Pedersen@nav.no <Oddleif.Pedersen@nav.no>; Margareth Olsen <Margareth.Olsen@gratangen.kommune.no>;

 7 vedlegg (13 MB)

Vedtak KST, 21062018, Sak 30_18, Veivalg for framtidig samarbeidsløsning for NAV Gratangen.pdf; Veivalg for framtidig samarbeidsløsning for NAV Gratangen.pdf; Sluttrapport - 15.4.18.pdf; Vedlegg - Vurdering av 3 alternative modeller.pdf; 2018.05.07 PILOT NAV NARVIK fra tre til ett kontor.pdf; 2018.05.16 Prosjektplan Nye NAV Narvik.pdf; 2018.05.16 Fremdriftsplan.pdf;

Hell

Gratangen kommunestyre behandlet sak om veivalg for framtidig samarbeidsløsning for NAV Gratangen i møte den 21.06.2018 sak nr 30/18. Det ble fattet slikt vedtak:

Gratangen kommune vedtar å inngå samarbeid med Narvik kommune om kommunale sosiofaglige tjenester i et felles NAV-kontor. Avtale om vertskommunesamarbeid behandles som egen sak dette kommunestyremøtet.

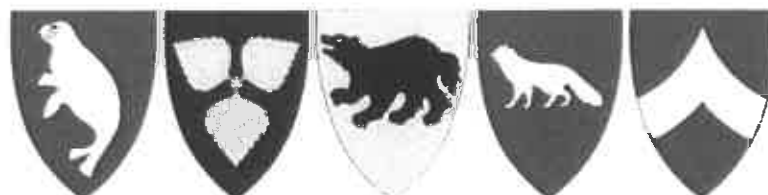
Arbeidet med å implementere samarbeidsløsningen vil starte opp så snart det er praktisk mulig med sikte på å være i drift fra årsskiftet.

Mvh

Ole Kristian Severinsen
Rådmann

Gratangen kommune
Nergårdvei 2
9470 Gratangen

Tlf 95742312



**UTVIKLING AV NAV-KONTOR
NY KONTORSTRUKTUR**

I

INDRE SØR-TROMS

Innhold

1 Innledning.....	3
2 Bakgrunn.....	3
3 Mål.....	4
4 Organisering av forprosjektet.....	4
5 Analyse av nåsituasjonen.....	5
5.1 Om Indre Sør-Troms kommunene.....	5
5.2 Pendlerstrømmer.....	6
5.3 Kommunale og statlige tjenester i kontorene.....	7
5.4 Kommunale og statlige ansatte.....	8
5.5 Resultatoppnåelse i kontorene.....	9
6 Vurdering av tre alternative modeller.....	10
7 Beskrivelse av foretrukket modell.....	10
7.1 Et kontor for hele Indre Sør-Troms.....	11
7.2 Et kontor med avdelingskontor.....	12
7.3 Arbeidsgruppas forslag til modell.....	12
7.4 Lokalisering.....	13
8 Viktige aktiviteter i gjennomføringsprosjektet.....	13
9 Avslutning.....	14

1 Innledning

Oppnevnt arbeidsgruppe legger med dette fram forslag til ny organisering av NAV-kontorene i Gratangen, Lavangen, Salangen, Dyrøy og Bardu. Det geografiske området forslaget omfatter er i det følgende kalt Indre Sør-Troms.

NAV-kontorene i Indre Sør-Troms ble etablert høsten 2007. NAV-kontorene består av Arbeids- og velferdsetaten og de kommunale tjenester som inngår i kontorene, noe som til sammen danner nasjonens arbeids- og velferdsforvaltning. Det fremgår av Arbeids- og velferdsforvaltningsloven (NAV-loven) § 2, jf. §§ 13 og 14 at NAV-kontorene skal organiseres som et forpliktende partnerskap mellom stat og kommune.

2 Bakgrunn

Arbeids- og sosialdepartementet oppnevnte i mars 2014 et ekspertutvalg for å analysere nåsituasjonen i NAV, vurdere utfordringer og endringsbehov og komme med forslag til forbedringstiltak. Utvalget la sin sluttrapport fram i april 2015 og fastslo at resultatene av reformen ikke svarte til forventningene. Utvalget foreslo en rekke endringer av arbeids- og velferdsforvaltningen. En hovedkonklusjon var at NAV ved omstilling til en mer robust og spesialisert organisering, ville skape bedre rammebetingelser for forbedring av tjenestene.

Ekspertutvalgets forslag lå til grunn for Stortingsmelding 33 «NAV i en ny tid – for arbeid og aktivitet» som ble lagt fram våren 2016. Stortingsmeldinga konkluderte med at NAV ikke har klart å oppnå hovedmålet med reformen – *å få flere i arbeid*. Virkemidler og organisering har ikke vært rigget for å møte en samfunnsutvikling med nye utfordringer for NAV:

- Flere har behov for trygdeytelser – økning i yngre aldersgrupper
- Flere innvandrere med svake grunnleggende ferdigheter og språkutfordringer
- Stadig færre arbeidsplasser for ufaglærte
- Høyt og økende frafall fra videregående skole
- Mangel på arbeidskraft innen visse yrker, samtidig med økende strukturledighet

Stortingsmeldinga angir en tydelig retning på utviklingsarbeidet:

- Større myndighet og handlingsfrihet til NAV-kontorene
- Tydeligere arbeidsretting av NAV-kontorene
- Vekt på ledelse og kompetanse i NAV-kontorene
- Større NAV-kontor med bredere kompetansemiljø.
- Offensiv kanalstrategi (nye digitale løsninger for kommunikasjon)

Nye digitale løsninger forenkler kommunikasjon og arbeidsmetoder i NAV og skaper muligheter for organisatoriske løsninger over større geografiske områder, uten at det går ut over servicen overfor innbyggerne. Digitale løsninger effektiviserer arbeidet og reduserer ventetider.

Større og færre NAV-kontor med mulighet for spesialisering og profesjonallisering er et av virkemidlene for at NAV skal bli bedre til å få flere i arbeid og aktivitet, og skape gode brukermøter. Større NAV-kontor reduserer sårbarhet ved fravær og turn-over.

Stortinget har sluttet seg til stortingsmeldingen, men ba regjeringen sørge for at sammenslåing til færre og større NAV-kontor må være gjenstand for lokale vurderinger og beslutninger.

Partnerskapet mellom stat og kommune skal fortsatt bestå, og kommunene og NAV-Troms har en felles forpliktelse til å bli enige om nye organisasjons- og kontorløsninger. Sammenslåing av kontor skal skje, enten som følge av sammenslåing av kommuner eller ved interkommunale avtaler etter vertskommunemodellen.

3 Organisering av forprosjektet

NAV Troms har i samarbeid med rådmennene i Troms utarbeidet organisering og mandat for forprosjektet «utvikling av NAV-kontor – Ny organisering av tjenesten i Troms». Dokumentet er udatert, men har benevnelsen «versjon 2.0». Forprosjektet er organisert med styringsgrupper, referansegrupper 1 og 2 og arbeidsgrupper. For Indre Sør-Troms vil det si følgende sammensetning:

Styringsgruppe: Fylkesdirektør NAV Troms, rådmennene i Indre Sør-Troms og to representanter for de ansatte (en for de statlige ansatte og en for de kommunale). Arbeidsgruppas leder er sekretær for styringsgruppa.

Referansegruppe 1: Fylkesdirektør NAV Troms, ordførerne og rådmennene i Indre Sør-Troms

Referansegruppe 2: Fylkesdirektør NAV Troms, Fylkesmannen og representant fra KS

Arbeidsgruppe: NAV-lederne, 4 representanter for de ansatte (to for de statlige og to for de kommunale) og en brukerrepresentant.

Gruppenes oppgaver fremgår av «organisering og mandat for forprosjektet» og det vises for øvrig til dette dokumentet.

Merk! Av «organisering og mandat for forprosjektet» fremgår at det skal gjøres en egen utredning av grunnlaget for interkommunalt samarbeid mellom Bardu og Målselv.

4 Mål

Flere i arbeid og færre på kommunale eller statlige stønader er et av kjernepunktene i NAV sitt samfunnsoppdrag. Videre skal NAV-kontoret gjennom sine tjenester bedre levekårene for vanskeligstilte, bidra til sosial og økonomisk trygghet og at den enkelte får mulighet til å leve og bo selvstendig. Gjennom bedre brukermøter og medarbeidere med riktig kompetanse og arbeidsmetodikk, skal NAV-kontorene sin evne til å nå de overordnede målene bedres.

Hensikten med en endring av kontorstrukturen er å kunne forsterke innsatsen mot prioriterte grupper som ungdom, innvandrere og langtidsledige, samt bygging av relasjoner med, og kunnskap om, bedrifter og næringsliv i et større geografisk område enn i dag.

Hensikten er også å skape en organisasjon som er mer robust og mindre sårbar for fravær og turnover enn ved dagens struktur.

5 Analyse av nåsituasjonen

5.1 Om Indre Sør-Troms kommunene

Arbeidsgruppa har valgt å se de fem kontorene samlet og heller trekke fram likheter og ulikheter der dette er viktig.

Kommunene i Indre Sør – Troms hadde 9548 innbyggere pr 4. kvartal 2017, en nedgang på en person i 2017. Bardu med sine 3979 Innbyggere og Salangen med 2226 er til sammen dobbelt så stor som de andre tre kommunene samlet. SSB regner med at folketallet i våre fem kommuner vil øke til 9815 personer i 2030, der Gratangen har den største befolkningsnedgangen, Lavangen og Dyrøy en svak nedgang, Salangen en liten økning mens folketallet i Bardu vokser med 448 personer.

Utdanningsnivået i kommunene er forskjellig. I Bardu har 29 % av personer over 16 år, universitet og høyskole som høyest fullførte utdanningsnivå, mens i de tre minste kommunene er prosenttallet ca. 20.

Alle kommunene har de siste årene bosatt flyktninger noe som har vært positivt for folketallsutviklingen.

Kommunen er den dominerende arbeidsgiver i alle kommunene, i Bardu med forsvaret i tillegg. De aller fleste arbeidsgivere ønsker faglært arbeidskraft og arbeidsmarkedet for ufaglærte er svært begrenset.

De næringer som synes å vokse mest, er innenfor turisme og den blå sektor, en sektor som domineres av utenlandsk arbeidskraft. I tillegg tappes distriktene for statlige arbeidsplasser og arbeidsplasser relatert til offentlig tjenesteyting som skatteetaten, NAV, post, bank etc.

Det offentlige kommunikasjonsstilbudet innad i og mellom våre kommuner er dårlig utbygd. Dette gir utfordringer for de som ikke disponerer egen bil til å komme seg til arbeid og til å benytte de offentlige og private tjenestetilbudene. Sjøvegan videregående skole gjør at Salangen er «en vinner» når det gjelder offentlig kommunikasjon ved at det fra alle kommunene i Indre Sør-Troms går buss inn til Sjøvegan om morgenen og ut til kommunene om ettermiddagen.

5.2 Pendlerstrømmer

Det er en betydelig pendling innenfor Indre Sør-Troms men også ut av dette området til nabokommunene og byene Tromsø, Harstad og Narvik. Det er vanskelig å definere disse fem kommunene som en arbeidsmarkedsregion med klare grenser mot andre arbeidsmarkedsregioner.

Tallene gir nødvendigvis ikke et helt riktig bilde av pendlerstrømmene da det er arbeidsgivers kontoradresse som definerer i hvilken kommune folk jobber. Eksempelvis pendler 50 personer til Oslo og Trondheim i de 5 kommunene.

Utpendling		Jobber i:													
Bor i:	1902 Tromsø	1908 Harstad	1913 Salangen	1917 Bardu	1919 Gratangen	1920 Loebik - Lavangen	1922 Bardu	1923 Salangen	1924 Målselv	1925 Sørreisa	1926 Dyroy	1929 Berg	1931 Lenvik	1939 Balsfjord	SUM
1919 Gratangen	15	12	7		334	12	6	5					6		397
1920 Loebik - Lavangen	15				12	271	11	59	9				10		387
1922 Bardu	72				7	1661	33	197	7				54	14	2045
1923 Salangen	31	9		7	30	48	776	29	4				26	6	966
1926 Dyroy	28	9					30	12	25	287	8	46	6		451

Innpendling		Bor i:												
		Jobber i:												
		1902 Narvik	1908 Harstad	1913 Salangen	1917 Inndal	1919 Gratangen	1920 Loebak - Lavangen	1922 Bardu	1923 Salangen	1924 Narvik	1925 Salangen	1926 Dyrøy	1931 Lenvik	SUM
1919 Gratangen			29	19	19	334	12							419
1920 Loebak - Lavangen	7					12	271	7	30					320
1922 Bardu	21					6	11	1661	48	89	7		11	1899
1923 Salangen	7	9			8		59	33	776		8	30	15	938
1926 Dyrøy									9		14	287	7	917

Det tydeligste trekket ved tabellene er at de fleste arbeidere i den kommunen de bor i. Deretter går pendlerstrømmen i hovedsak til en av nabokommunene, eksempelvis pendler 39 personer fra Gratangen til Narvik kommune.

5.3 Kommunale og statlige tjenester i kontorene.

Statlige tjenester: De fem kontorene har alle tjenestene felles for NAV-kontor.

NAV Salangen har i tillegg habilitets- og diskresjonssaker for NAV Tromsø f.nr. 20 – 31 og NAV Bardu for NAV Harstad f.nr 1-15.

Rådgivende overlege har kontor plass i NAV Dyrøy og omfattes ikke av denne utredningen.

Kommunale tjenester:

Alle fem kontorene har alle tjenester felles for NAV-kontor, dvs. det ansvarsområdet som fremgår av Lov om sosiale tjenester i NAV (Minimumsløsningen).

I tillegg har alle kontorene unntatt Lavangen, vedtaksmyndighet etter helse- og omsorgstjenestelovens kap. 10 – Tvangstiltak overfor rusmiddelavhengige. NAV Bardu har også særskilt oppfølging av rusmisbrukere (ruskonsulent) i kontoret samt avlastningstiltak etter helse- og omsorgstjenesteloven.

NAV Dyrøy har Husbankens startlån og tilskuddsordninger samt bostøtteordningen i kontoret, og saksbehandler også kommunalt byggetilskudd.

Flyktningetjenesten i Bardu er ikke en integrert del av NAV-kontoret, men har NAV-leder som nærmeste leder.

Integreringstjenesten i Lavangen er organisert i NAV-kontoret.

5.4 Kommunale og statlige ansatte.

Alle fem kontorene er små, det største er NAV Bardu med 7,1 årsverk fordelt på 8 ansatte og de minste er NAV Gratangen og NAV Dyrøy med hver 3 årsverk. Totalt arbeider 24 personer i NAV kontorene i Indre Sør-Troms fordelt på 12,7 statlige årsverk og 9,7 kommunale årsverk for å løse de oppgavene som er nevnt under punkt 5.1.

NAV-lederstillingen i Bardu og Salangen er midlertidig delt, og pr d.d. har NAV leder i Gratangen permisjon og NAV-leder i Dyrøy leder NAV Gratangen midlertidig.

Kompetansen i kontorene må karakteriseres som god. De fleste medarbeiderne har minimum 3-års høyskoleutdanning og nært samtlige veiledere har gjennom lang erfaring fra yrket og gjennomførte kompetansetiltak, opparbeidet seg en god veilederkompetanse.

Utfordringene for kontorene er også sammenfallende:

- Alle kontorene synes å ha begrenset kjennskap til og kunnskap om virksomheter og bedrifter ut over kommunegrensen.
- Kontorene har behov for økt juridisk kompetanse
- Stadige endringer i arbeidsmåter, rutiner og dataverktøy stiller utfordrende krav til den enkelte veilederens kompetanse.
- Få veiledere å fordele oppgavene på, gjør spesialisering/teamarbeid vanskelig.
- Kontorene er sårbare ved ferieavvikling og annet fravær.
- Økende etterspørsel etter økonomisk rådgiving/ gjeldsrådgiving.
- Økende behov for langvarig bistand til forvaltning av personlig økonomi.
- Et etablert og kanskje økende rusmiljø i alle kommunene skaper utfordringer for NAV kontorene.

Avtaleverk

For de statlige ansatte er det utarbeidet omstillingsavtaler som gir rettigheter til de som får lengst pendlingsvei. Det er ingen allmenngyldig omstillingsavtale for kommunalt ansatte, men det finnes eksempler på slike avtaler i vårt område i f.m.

etablering av Interkommunalt samarbeid. En mulig måte å løse dette på er at kommunene og organisasjonene sammen bestemmer seg for å følge den statlige omstillingsavtalen for de kommunalt ansatte i NAV.

5.5 Resultatopptåelse I kontorene

Det viktigste målet for NAV har siden etableringen vært flere i arbeid og færre på stønad. I så måte skårer kontorene i vår region naturligvis noe forskjellig.

Det enkelte kontor opplever å ha god oversikt over sine brukere og situasjonen for øvrig i området. Vi mener det bidrar til at vi gir rett hjelp til rett tid i de fleste tilfeller.

Bardu og Dyrøy er de kontorene som har lavest utbetaling av økonomisk sosialhjelp i forhold til antall innbyggere, Bardu lavest i Troms. Salangen ligger på gjennomsnittet i Troms mens Lavangen og Gratangen har høyere sosialhjelpsutgiftene pr innbygger.

Bosetting av flyktninger i den enkelte kommune har stor innvirkning på utgiftene til økonomisk sosialhjelp. I 2014 bosatte Lavangen kommune 60 personer mens Dyrøy bosatte de første flyktningene i 2016. Når disse er ferdige med introduksjonsprogrammet høsten 2018, vil utgiftene til økonomisk sosialhjelp øke i Dyrøy dersom de ikke klarer å skaffe seg arbeid. Salangen og Bardu har mottak for flyktninger og har over lang tid bosatt et stort antall flyktninger, noe som har påvirket sosialhjelpsutgiftene.

Fra 2018 bosettes det langt færre i våre 5 kommuner, men en må alltid være forberedt på en ny flyktningestrøm i tillegg til de utfordringer som familiegjenforening for flyktningene skaper.

Bardu er den kommunen i Troms som har lavest andel av yrkesaktiv befolkning på statlige ytelser, det vil si sykepenger, arbeidsavklaringspenger, uføretrygd, dagpenger og stønad til enslige forsørgere, mens Salangen er 4. lavest i Troms. Her er de tre minste kommunene på den andre siden av skalaen der antallet personer i yrkesaktiv alder på statlige ytelser er svært høyt.

Endringer i Lov om supplerende stønad og innen dagpenge- og arbeidsavklaringspengeområdet vil føre til at kostnadene i større grad overføres fra stat til kommune.

Lavangen er samisk forvaltningsområde som et nytt NAV kontor må forvalte på en god måte.

6 Vurdering av tre alternative modeller

Som tidligere nevnt er hensikten med en endring av kontorstrukturen å kunne forsterke innsatsen mot prioriterte grupper som ungdom, innvandrere og langtidsledige, samt bygging av relasjoner med, og kunnskap om, bedrifter og næringsliv i et større geografisk område enn i dag.

Hensikten er også å skape en organisasjon som er mer robust og mindre sårbar for fravær og turnover enn ved dagens struktur.

Samtlige medarbeidere har i to arbeidsverksted vurdert fordeler, ulemper og risikoer av tre ulike modeller:

1. Et kontor for hele Indre Sør-Troms
2. Et kontor med et avdelingskontor
3. Beholde dagens struktur.

Analysen hadde utgangspunkt i ulike perspektiv: brukerperspektiv, produksjonsperspektiv, medarbeiderperspektiv, kompetanseperspektiv, tjenester til arbeidsgivere, målgruppe ungdom, innvandrere, samarbeidspartnere samt økonomiperspektivet.

Resultatet fra arbeidsverkstedene finnes i vedlagte tabell. Det er her redegjort for fordeler, ulemper og risiko ved de 3 modellene, og vurdert dem opp mot hverandre.

7 Beskrivelse av foretrukket modell

Arbeidsgruppa ser modell 1 – Et kontor for hele Indre Sør-Troms som den ideelle fremtidige modellen for å kunne organisere NAV sine tjenester på en optimal måte. Modellens svakhet er imidlertid at den omfatter et relativt stort geografisk område, slik at tilgjengeligheten til kontoret for brukere som har lengst vei blir redusert. For noen ansatte vil også arbeidsveien bli relativt lang. Modell 2 – Et kontor med et avdelingskontor vil redusere disse ulempene. Vi vil derfor nærmere beskrive fordeler og ulemper for begge disse modellene, og hvordan ulempene kan reduseres. Ut over denne beskrivelsen vises til vedlagte matrise over fordeler, ulemper og risiko med vurderte modeller, jf. pkt. 7 ovenfor.

7.1 Et kontor for hele Indre Sør-Troms

Ved å slå sammen dagens fem kontor til ett kontor vil man få et kontor med vel 20 medarbeidere. Dette er fortsatt et relativt lite kontor, man anses å være stort nok til at det gir gode muligheter til å kunne realisere målene for endring av kontorstrukturen. Det gir muligheter til å etablere team bestående av ansatte med ulik kompetanse både innenfor det kommunale og statlige ansvarsområdet. Formålet med slike team er å gi bedre og mer helhetlige tjenester til de prioriterte gruppene. Som nevnt er dette først og fremst ungdom og innvandrere som står utenfor skole og arbeidsliv, samt langtidsledige. En høy andel av de som faller inn under disse gruppene sliter også med sosial problematikk og har behov for samordnede og helhetlige tjenester fra NAV, i tillegg til koordinerte tjenester fra det øvrige kommunale tjenesteapparat.

Selv om NAV-kontorenes arbeidsoppgaver er lovregulert og på statlig side svært detaljstyrt, er erfaringen til de NAV-ledere som har fått anledning til å lede flere kontor, at kontorene er forskjellige. Dette gjelder både kultur, arbeidsmåter og praksis. Et større kontor vil sikre større grad av likebehandling og mer ensartet praksis, både ovenfor personbrukere og arbeidsgivere. En stor andel av arbeidsgiverne i området vårt sysselsetter personer fra mer enn en kommune. Å måtte forholde seg til flere NAV-kontor med ulike arbeidsmåter og noe ulikt syn på hvordan ting skal løses, er en betydelig ulempe for disse arbeidsgiverne.

Et større fagmiljø og flere å drøfte saker og problemstillinger med, vil forventes å gi økt samlet kompetanse og trygghet i arbeidet. Et samlet kontor vil gjøre det lettere å sikre gode tjenester i ferier og ved annet fravær.

Ulempene med et sammenslått kontor er som nevnt geografi. Selv om digitalisering av NAV sine tjenester gjør at langt færre har behov for fysisk å oppsøke sitt NAV-kontor, er det fortsatt mange som har behov for det. Blant de som trenger tette oppfølging fra NAV finner vi de minst mobile og digitale brukerne. I en modell med et kontor må disse brukerne møtes der de er, det vil si der de har muligheter til å møte NAV. Det kan først og fremst skje ved at ansatte reiser ut og har kontordager i de øvrige kommunene. Med dagens dataverktøy stilles ikke andre krav til kontorlokaler enn at det er plass og tilgang til sikkert internett, samt at kravene til sikkerhet for de ansatte ivaretas.

For mange av medarbeiderne medfører denne modellen at de vil få nytt kontorsted, noe som innebærer lengre vei til jobb for de fleste. For noen vil økningen være betydelig. Dette kan dempes noe ved at det i større grad enn i dag gis anledning til hjemmekontor, samt at det tas hensyn til de som har lengst vei ved organisering av kontordager ute i kommunene.

7.2 Et kontor med et avdelingskontor

Ved etablering av et hovedkontor med et avdelingskontor vil flere brukere ha et kontor i sin egen kommune og mulighetene for fysisk å besøke kontoret er lettere for disse brukerne. Det vil også være færre ansatte som får lengre reisevei enn i dag. Også i en slik kontorstruktur må ansatte reise ut og ha kontordager i de øvrige kommunene.

Ut over dette har en slik løsning klare fordeler sett opp mot dagens struktur, i liket med full integrasjon i ett kontor. Fordelene er imidlertid ikke så fremtredende som ved etablering av ett kontor. Med avdelingskontor vil det være mer utfordrende å få til en hensiktsmessig organisering av arbeidet. Som nevnt dreier det som om ca. 20 ansatte totalt. Dvs. at en relativ liten enhet blir delt på to plasser. Det må gis fullverdige tjenester i begge kontorene dersom hensikten skal være å redusere avstanden for alle brukere med behov for tjenester fra et NAV-kontor.

Spesielt må nevnes at mulighetene til å etablere tverrfaglige team fortsatt er til stede, men arbeidet i teamet vanskeliggjøres når medlemmene har forskjellige arbeidssted.

For i størst mulig grad å oppnå de samme fordeler som ved full integrasjon må hovedkontoret ha plass til ukentlig å kunne samle alle ansatte. I dag har alle kontor stengt for drop-in samtaler en eller to dager i uka. Ved å samordne dette vil man kunne samle de ansatte på disse dagene.

7.3 Arbeidsgruppas forslag til modell

Arbeidsgruppa er delt i sitt syn på hvilken modell som bør velges, men hele gruppa er enig i at begge modellene er akseptable og på en god måte vil imøtekomme målsettingene med å etablere ny kontorstruktur.

Det er også enighet om at begge modellene må suppleres med kontordager ute i de kommunene som ikke har NAV-kontor.

Arbeidsgruppa peker videre på at de kommunale tjenester som skal ivaretas i en ny kontorstruktur må være lik for alle kommunene og det anbefales minimumsløsning, dvs. de oppgaver som følger av lov om sosiale tjenester i NAV.

7.4 Lokalisering

Med bakgrunn i geografi og bosettingsstruktur mener en samlet arbeidsgruppe at det kun er Setermoen og Sjøvegan som er aktuelle kontorsted i begge modellene.

Forhold som taler for Setermoen ved modell 1 er at Bardu utgjør tyngdepunktet når det gjelder folketall og at avstanden til Salangen som er den nest største kommunen ikke er så stor. Forhold som taler for Sjøvegan er en mer sentral geografisk plassering. For Lavangen og Dyrøy er avstanden kortere enn til Setermoen, men det for Gratangen er nokså lik avstand, noe avhengig av hvor i Gratangen man bor. For Model 2 har det sannsynligvis liten betydning for brukere om hovedkontoret ligger på Setermoen eller Sjøvegan, men for ansatte i Dyrøy og Lavangen er det kortere til Sjøvegan og det således vil være en fordel at hovedkontoret ligger på Sjøvegan.

Arbeidsgruppas medlemmer har ikke klart å enes om lokalisering da de legger ulikt vekt på fordeler og ulemper med lokalisering på Setermoen henholdsvis Sjøvegan. Det skal ikke stikkes under en stol at lokalpatriotisme også spiller en rolle her.

8 Viktige aktiviteter i gjennomføringsprosjektet

I mandatet for forprosjektet legges det opp til at forslaget til ny kontorstruktur skal behandles i partnerskapene og kommunestyrene før 1.7.2018. Planlegging av gjennomføringsfasen og ansettelse av NAV-leder for de nye kontorene skjer fra 1.9.2018.

Punkter som vil måtte gjennomføres i den fasen er listet opp nedenfor:

- Detaljering av tjenesteinnhold; arbeidsprosesser/metoder, logistikk, kontorrutiner, samhandling med interne/eksterne mv.
- Fysisk utforming og klargjøring av lokaler
- Data og telefoni
- Organisering og personalløp; tildeling av roller og arbeidsoppgaver
- Kultur og kompetansebygging
- Helse, miljø og sikkerhet
- Detaljbudsjett for prosjektet og rutiner for økonomirapportering
- Flytteplan
- Kommunikasjonsplan
- Med mer

Tidspunkt for etablering av/innflytting i nytt kontor er svært vanskelig å antyde og avhengig av de beslutninger som tas, klargjøring av lokaler og hvor i køen en havner for klargjøring av datasystemene etc.

9 Avslutning

Arbeidsgruppens rapport om ny organisering av NAV-tjenestene i Indre Sør- Troms legges fram til behandling i NAV Troms og administrativ og politisk behandling i kommunene.

Indre Sør-Troms, den 15. april 2018

Håkon Einar Haug
Leder NAV-Dyrøy/NAV Gratangen
Leder arbeidsgruppa for Indre Sør-Troms *)
Sign.

Ståle Gabrielsen
Leder NAV Lavangen
Sign.

Randl Østvik
NAV Salangen
Kommunal ansatterrepr.
Sign.

Roger Åmo
NAV Lavangen
Statlig ansatterrepr.
Sign.

Arild K. Bratsberg
Leder NAV Bardu/NAV Salangen
Sign.

Bente Nilsen Gaare
NAV Bardu
Kommunal ansatterrepr.
Sign.

Vibeke Walle
NAV Bardu
Statlig ansatterrepr.
Sign.

Bodil Bones
NAV Bardu
Tidligere leder NAV Bardu
Sign.

*) Tidligere leder NAV Gratangen, Jorunn P. Bertelsen ledet arbeidsgruppa til hun gikk ut i permisjon 11. mars 2018.

18.09.2018.



NAV Salangen, Lavangen og Dyrøy på Sjøvegan

- Mandat for hovedprosjektet

Innhold

1 Innledning	3
2 Hovedmål for NAV Salangen-Lavangen-Dyrøy	3
3 Organisering av prosjekt for nye NAV Salangen, Lavangen og Dyrøy	4
4 Partenes ansvar for prosjektgjennomføringa	5
4.1 Prosjektstøtte	5
5 Overordnet milepælplan	5
6 Viktige prosjektaktiviteter	5
6.1 Statlig og kommunal tjenesteinnhold/arbeidsoppgaver og organisering	5
6.2 Personalløp – Innplassering av medarbeidere	6
6.3 Kultur og kompetansebygging	6
6.4 Klargjøring av nye kontorlokaler	6
6.5 Data og telefoni – det mobile kontor	6
6.6 Arkiv	6
6.7 Helse, miljø og sikkerhet	7
6.8 Kommunal IT	7
6.9 Flytteplan og avvikling av dagens lokaler	7
6.10 Budsjettering av prosjektet	7
7 Informasjonsplan	7
8 Risikovurdering	7

1 Innledning

Kommunestyrene i Salangen, Lavangen og Dyrøy har besluttet å slå sammen NAV-kontorene på Sjøvegan, Tennevoll og Brøstadbotn til ett kontor på Sjøvegan. Vedtakene forutsetter en løsning med interkommunal avtale etter vertskommunemodellen (Kommuneloven § 28-1b) mellom kommunene for kommunale tjenester i det nye kontoret. Vedtakene i kommunestyrene var basert på anbefalingen fra forprosjektet for ny kontorstruktur i Indre Sør-Troms. Forprosjektet omfattet dermed også kommunene Gratangen og Bardu, og konkluderte med et nytt kontor for alle kommunene i området – med hovedkontor på Sjøvegan og avdelingskontor på Setermoen. Kommunestyrene i Gratangen og Bardu har imidlertid i ettertid besluttet å samarbeide med andre kommuner. Dette dokument beskriver ansvar og aktiviteter ved sammenslåing og etablering av nytt kontor for Salangen, Lavangen og Dyrøy

2 Hovedmål for NAV Salangen-Lavangen-Dyrøy

Flere innbyggere i arbeid og aktivitet – færre på kommunale og statlige ytelser

NAV Salangen, Lavangen og Dyrøy skal etablere et løsningsdyktig og moderne NAV-kontor som bidrar til at flest mulig innbyggere kommer i arbeid og blir selvforsørget. Målformuleringen i forprosjektet skal konkretiseres av prosjektgruppen i hovedprosjektet.

NAVs visjon handler om å gi mennesker muligheter, og NAV sitt hovedmål er å få flere i arbeid og færre på stønad. De siste 10-15 årene har det skjedd endringer i utfordringsbildet for tjenestene NAV skal levere, noe som stiller krav til mer kompetanse, økt kvalitet i brukermøtene, digitale tjenester og at NAV rykker nærmere arbeidsmarkedet. NAV-kontorene skal kunne tilby målrettet, profesjonell og spesialisert oppfølging. For brukere med manglende kvalifikasjoner er det viktig at NAV kan tilby kompetansehevende tiltak eller sikre overgang til utdanning.

Formålet med et interkommunalt NAV-tilbud er å etablere et myndig og løsningsdyktig NAV-kontor som bidrar til at flere kan komme i arbeid og bli selvforsørget. Et større kompetansemiljø kan legge til rette for mer spesialisering, forskningsbasert og metodisk oppfølging av brukere og bedre tjenester for arbeidsgivere.

En strategisk retning for et interkommunalt NAV-tilbud kan være:

- 1. Rykke nærmere arbeidsmarkedet og arbeidsgivere*
- 2. Større lokal frihet til å tilpasse tjenester til brukerens behov*
- 3. Mindre styring og mer ledelse*
- 4. Økt oppmerksomhet på brukeren, ikke på system*
- 5. Sikre kunnskapsbaserte tjenester og kompetanse i møte med brukerne*

3 Organisering av prosjekt for nye NAV Salangen, Lavangen og Dyrøy

Prosjektet etableres med styringsgruppe og prosjektgruppe.

Oppdragsgiver: Rådmennene i Salangen, Lavangen og Dyrøy og fylkesdirektøren i NAV Troms.

Styringsgruppen: Fylkesdirektør Grete Kristoffersen, Frode Skuggedal, rådmann i Salangen, Erling Hansen, rådmann i Lavangen, Tore Uthaug, rådmann i Dyrøy,, NAV-leder samt to representanter for medbestemmelsesapparatet

Styringsgruppen beslutter milepælplan, aktivitetsplan og prosjektbudsjett for prosjektet, og avgjør øvrige prinsipielle forhold knyttet til prosjektgjennomføringen. Styringsgruppen beslutter navnet på det nye NAV-kontoret. Styringsgruppen utarbeider forslag til samarbeids- og partnerskapsavtale mellom NAV Troms og den kommunen som blir vertskommune for de kommunale tjenestene i kontoret. Rådmennene i de tre kommunene utarbeider vertskommuneavtale for behandling i kommunenes politiske fora innen utgangen av 2019.

Fremtidig leder for de nye kontoret leder gjennomføringsprosjektet.

Prosjektgruppe: NAV lederne i de tre kontorene, Arild Bratsberg, Ståle Gabrielsen, Håkon Einar Haug samt en statlig og en kommunalt ansatt fra hvert kontor. leder prosjektgruppas arbeid, og legger saker frem for styringsgruppa som har beslutningsmyndighet. Prosjektgruppa har ansvaret for gjennomføring av planlegging og gjennomføring av prosjektaktiviteter.

Prosjektleder innhenter råd og veiledning fra spesialkompetanse i regionen samt støtte til prosessveiledning fra NAV Troms underveis i arbeidet og ved behov.

Medbestemmelse og medinnflytelse: Medarbeidernes rett til medbestemmelse og medinnflytelse skal ivaretas i henhold til Hovedavtalen for stat og kommuner og «Omstillingsavtale for arbeids- og velferdsetaten». *Medbestemmelse* ivaretas i styringsgruppa, og *medinnflytelse* ivaretas i prosjektgruppa. Det statlige medbestemmelsesapparatet har i forhandlinger delegert medbestemmelse til lokalt nivå.

Brukere og øvrige interessenters medvirkning. Brukerorganisasjoner og øvrig interessenter informeres og høres underveis i prosjektarbeidet. NAV Troms sitt brukerutvalg inngår i referansegruppa til prosjektet, og inviteres til å delta på prosjektgruppemøter der det vurderes som hensiktsmessig.

4 Partenes ansvar for prosjektgjennomføringa

Partene er i fellesskap ansvarlig for å etablere gode NAV-tjenester for befolkningen i Salangen, Lavangen og Dyrøy jfr. NAV-loven.

4.1 Prosjektstøtte

Partene bidrar til prosessveiledning i prosjektarbeidet. NAV Troms og kommunene bidrar med spesialkompetanse, råd og veiledning på områder der det er behov underveis i prosjektet.

4.2 Prinsipper for partenes økonomiske ansvar i prosjektfasen og i drift

Gjeldende prinsipper for kostnadsfordeling i partnerskapet mellom NAV og kommunene videreføres. Når det gjelder kostnader ved gjennomføring av prosjektet, bærer partene ansvaret for lønn og reiseutgifter i henhold til arbeidsgiveransvaret og øvrige kostnader deles etter årsverksmodellen.

I etterfølgende driftsfase gjelder fordeling etter årsverksmodellen lønn for felles leder, husleie (Inkludert vedlikehold), driftsutgifter, datautstyr og felles kompetansehevende tiltak mv. Kostnader knyttet til ulike statlige og kommunale systemer bæres av partene hver for seg.

5 Overordnet milepælplan

Prosjektgruppa lager detaljert milepælplan og budsjett for prosjektaktivitetene. Planen legges fram for styringsgruppa for behandling innen utgangen av januar 2019. Alt planarbeid skal være ferdigstilt til 1.3.2019. Nytt kontor etableres fra 1.10. 2019.

Prosjektgruppa tar utgangspunkt i følgende hovedmilepæler:

6 Viktige prosjektaktiviteter

Aktivitetsplanen skal omfatte en rekke aktiviteter. Dette kapittelet omhandler noen aktiviteter som ikke kan utelates. Listen er ikke uttømmende.

6.1 Statlig og kommunal tjenesteinnhold/arbeidsoppgaver og organisering

Prosjektgruppa utarbeider en oversikt over kommunale og statlige arbeidsoppgaver i kontoret. Oversikten over kommunale arbeidsoppgaver danner utgangspunkt for utarbeidelse av vertskommuneavtale. Oversikten danner også utgangspunkt for partnerskaps- og samarbeidsavtale, og organisering og arbeidsfordeling mellom medarbeiderne i kontoret. Vertskommuneavtale må behandles i kommunestyrene i tre kommunene før søknad om sammenslåing sendes til Arbeids- og velferdsdirektoratet – før utgangen av 2018.

6.2 Personalløp – innplassering av medarbeidere

Partene er enige om at alle faste medarbeidere som i dag er ansatt i NAV Salangen, Lavangen og Dyrøy skal beholde stillingene, men medarbeiderne må forberede seg på endringer i oppgavefordelinga i det nye kontoret.

Prosjektgruppa utarbeider organisering av oppgaver i det nye kontoret i henhold til rutiner fastsatt i *Omstillingsavtale for arbeids- og velferdsforvaltningen*. Medarbeidernes leder gjennomfører individuelle orienteringssamtaler der arbeidsgivers og medarbeiders individuelle interesser samstemmes. Medarbeideren underrettes om innplassering i individuell **beslutningssamtale**. Eventuelle behov for kompetanseheving iverksettes. Innplassering av medarbeiderne skal være ferdig til 1.8.2019

6.3 Kultur og kompetansebygging

Prosjektgruppa planlegger og gjennomfører aktiviteter for å bygge et godt arbeidsmiljø og en enhetlig og positiv kultur som underbygger NAVs visjon og prinsipper for samhandling på tvers av arbeidsoppgaver og enheter. Det skal også være sterkt fokus på kompetansebygging og faglig samarbeid i prosjektet. Viledningskompetanse og digital kompetanse vil stå sentralt i kompetanseutviklingen som gjelder alle medarbeidere.

6.4 Klargjøring av nye kontorlokaler

Det nye kontoret lokaliseres på Sjøvegan. Dagens lokaler i Salangen er ikke hensiktsmessig for det nye kontoret. I tillegg går leieavtalen med «Huset mot havet» ut 1.9.2019.

Prosjektgruppen må utarbeide et romprogram med utgangspunkt i direktoratets krav til antall kvadratmeter pr ansatte i NAV-kontorene – altså maksimalt Kvadratmeter pr ansatt. Frist for ferdigstilling av romplan settes til 1.12.2018. NAV Troms innhenter deretter tilbud fra lokale eiere av næringsbygg og gjennomfører forhandlinger og utforming av ny leiekontrakt. Det må forventes tidkrevende behov for ombygging og klargjøring av lokaler.

Prosjektgruppa utarbeider plan for møblering/utrustning av nye lokaler med fokus på mest mulig gjenbruk av eksisterende møbler og utstyr i de to kontorene.

6.5 Data og telefoni – det mobile kontor

NAV Salangen, Lavangen og Dyrøy skal benytte seg av mobile løsninger for data og telefoni. Det vil ikke bli lagt opp nettverk for tynnklienter (løsningen fases ut ved utgangen av 2019) Trådløst nettverk med god kapasitet er en forutsetning god drift. Infrastruktur for data og telefon tilpasses mobilitetsløsningen.

6.6 Arkiv

Arkivene – både for den statlige og kommunale delen av kontorene avsluttes – pakkes ned og ryddes i henhold kommunale og statlige arkivplaner. Det forutsettes at prosjektgruppen ser på løsninger for digitale arkiv for det nye kontoret – også på den kommunale delen av virksomheten. Prosjektgruppen nedsetter en arbeidsgruppe som særskilt jobber med avslutning av de gamle arkivene og etablering av nytt digitalt arkiv.

6.7 Helse, miljø og sikkerhet

Rutiner for å ivareta alle forhold knyttet til HMS beskrives. Dette gjelder:

- Rutiner for oppfølging av sykmeldte
- Nærværsarbeid
- Arbeidsmiljøtiltak
- Sikkerhet for brukere og medarbeidere; herunder personvern og datasikkerhet

6.8 Kommunal IT

IT-konsulenter i kommunene skal i samarbeid med ressurspersoner hos NAV Troms og direktoratet forberede hvordan overføring av innbyggere skal skje i kommunale dataprogram. Kommunene vurderer tidlig behov for innkjøp av ny programvare med funksjoner for Digisys (digitale søknader på sosialstønad) og digitalt arkiv for sosialsakene.

6.9 Flytteplan og avvikling av dagens lokaler

Det utarbeides plan for flytting til nye lokaler og avvikling av de gamle. Ansvar fordeles. Flyttingen omfatter:

- Inventar og kontormaskiner
- Kontormaterialer og rekvisita
- Arkivmateriale – kommunalt og statlig
- Datautstyr – skjermer, tynnklienter, skrivere, bærbart utstyr mv
- Diverse

6.10 Budsjettering av prosjektet

Prosjektbudsjett utarbeides og godkjennes av styringsgruppa. Frist 1.3.2019.

7 Informasjonsplan

NAV Troms bistår prosjektet med utarbeidelse av Informasjonsplan.

8 Risikovurdering

(Prosjektgruppa vurderer risiko i prosjektet)

Risiko vurderes ut fra følgende faktorer:

1

2

3

Sannsynlighet/Konsekvens	Ubetydelig	Betydelig	Kritisk
Liten			

Middels			
Stor			

Grønn = akseptabel risiko. Gul = middels risiko som bør følges opp med tiltak.

Rød = uakseptabel risiko hvor tiltak er påkrevet.



ØKNING EGENANDEL - NETTVERK FOR BARNEHAGENE I INDRE MIDT-TROMS REGIONEN

Saksbehandler: Elisabeth Tobiassen

Arkivsaksnr.: 15/328

Arkiv: 430 A56

Saksnr.: Utvalg
50/18 Levekårsutvalg

Møtedato
06.12.2018

Sakens dokumenter:

Sakens fakta:

Barnehagen ble lagt inn under Kunnskapsdepartementet (KD) etter valget i 2005. På grunn av dét, og på grunn av rammeplanrevisjonen av 2006, ble barnehagen en del av utdanningssystemet.

Store endringer i barnehagesektoren de siste årene har ført til et utvidet kompetansebehov for barnehagens ansatte. Ny rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver som trådte i kraft 1. august 2017, er tydeligere når det gjelder barnehagens forpliktelser til et systematisk pedagogisk arbeid. Rammeplanen gir føringer for hvordan eier, styrer, barnehagelærere og andre ansatte skal arbeide for at alle barn skal få et barnehagetilbud av høy kvalitet. Kvalitetsutvikling i barnehagen innebærer derfor en stadig utvikling av personalets kompetanse for å sikre realisering av rammeplanens intensjoner. Personalet og deres kompetanse er barnehagens viktigste ressurs og en forutsetning for at barnehagen skal være en god arena for omsorg, lek, danning og læring.

Kompetansestrategi

«Kompetanse for fremtidens barnehage» er en strategiplan for kompetanse og rekruttering i barnehagesektoren. Den gjelder for perioden 2018-2022, og er en videreføring av strategiplanen for 2013-2017.

Den sier blant annet:

Barnehagens eier og ledelse skal legge til rette for kompetanseutvikling for alle ansatte. Det er barnehageeiers ansvar å sørge for at personalet har riktig og nødvendig kompetanse. Strategiens mål er å sikre alle barn et barnehagetilbud av høy kvalitet, og den skal bidra til at:

- andelen barnehagelærere i barnehagen øker
- andelen barne- og ungdomsarbeidere i barnehagen øker
- alle ansatte får mulighet til videreutdanning
- flere barnehagelærere i barnehagen har kompetanse på mastergradsnivå

- alle barnehager utvikler sin pedagogiske praksis gjennom barnehagebasert kompetanseutvikling

Barnehageeier skal

- sørge for at personalet har riktig og nødvendig kompetanse
- kartlegge kompetansebehovet og har en langsiktig plan for rekruttering og kompetanseutvikling
- initiere og legge til rette for at de ansatte får nødvendig opplæring og kompetanseutvikling
- sørge for at alle ansatte får en innføring i barnehagens samfunnsmandat, ansvar og innhold
- bidra med egne midler til kompetansetiltak ivareta likestillingsperspektivet i rekruttering av ansatte
- sørge for å ivareta samiske barns rettigheter

Strategien har flere overordnede føringer:

Alle ansatte i barnehagen skal få mulighet til å utvikle sin kompetanse. Barnehageeier og ledelse skal legge til rette for dette. Barnehagebaserte kompetansetiltak som involverer hele personalet i barnehagen skal vektlegges. Implementeringen av ny rammeplan skjer i den enkelte barnehage og er en kontinuerlig prosess. Når de ansatte får utviklet sin kompetanse i fellesskap med sin medarbeidere vil det bidra til å styrke barnehagens pedagogiske arbeid, i tråd med intensjonene i rammeplanen.

Aktørene i sektoren skal samarbeide om å utvikle gode kompetansetiltak for de ansatte.

Region Indre Midt-Troms består av kommunene Bardu, Målselv, Lavangen, Salangen og Dyrøy.

og har 15 barnehager fordelt slik:

Målselv 6 barnehager, Bardu 5 barnehager, Lavangen 2 barnehager, Dyrøy 1 barnehage og Salangen 1 barnehage. Barnehagene har til sammen rundt 240 ansatte.

Regionen har i mange år samarbeidet om kvalitets- og kompetanseutvikling i barnehagene. Regionen har hatt et fagnettverk bestående av 1 representant fra Dyrøy, og 2 representanter fra hver av de andre kommunene. Dette fagnettverket har planlagt aktiviteter og lagt til rette for kompetanseutvikling for alle barnehageansatte. Leder for nettverket er fylkesmannens kontaktperson. Dette arbeidet har deltakerne gjort innenfor sine ordinære stillinger.

Fylkesmannen forvalter og tildeler statlige midler som skal brukes til barnehagebasert kompetanseutviklingstiltak. Det er et krav om at kommunene skal tilhøre et nettverk, og det skal samarbeides med universitet og høyskoler for å kunne få midler. I tillegg er det antydning i strategien at det kan bli et krav om at eier skal bidra med en egenandel på 30 %, tilsvarende den desentraliserte ordningen for kompetanseutvikling i skolen.

Barnehagene og skolene i hver kommune har felles ledelse/eiernivå.

Fra 1. august 2018 bestemte skole- og barnehageeierne i regionen at barnehagene og skolene skulle tilhøre samme nettverk, og sammenheng barnehage – skole skal ha fokus i våre felles satsingsområder.

Skoleregionen har i mange år hatt en koordinator/utviklingsveileder i 100% stilling, som finansieres gjennom denne finansieringsmodellen:

Fordelingsnøkkel skoleregionen 2019

	Målselv	Bardu	Salangen	Lavangen	Dyrøy	SUM
Skoler	7,0	4	1	1	1	14

Totalsum: kr 1 076 749

	Målselv	Bardu	Salangen	Lavangen	Dyrøy	SUM
<u>Grunnsats 20 %</u>	43 070	43 070	43 070	43 070	43 070	215 950
Andel pr skole	430 700	246 114	61 529	61 529	61 529	861 399
Sum pr kommune	473 770	289 184	104 598	104 598	104 598	1 076 749

I tillegg får regionen midler til kompetanseutvikling for skolene som regionkontakten søker om til fylkesmann og/eller Udir.

På bakgrunn av stadig økende krav som stilles til barnehagesektoren, ser vi at det også er nødvendig å ha en stilling som koordinerer arbeidet med kompetanseutviklingen for barnehagene i regionen.

Da barnehagene ble samkjørt med skoleregionen opprettet barnehage- og skoleeierne en midlertidig 40% stilling som koordinator og regionkontakt.

Den har delvis blitt finansiert av kommunenes egenandel på kr 72.000, og ubrukte midler fra tidligere år. Kommunene har betalt en egenandel for å drifte barnehagenettverket og en liten kursandel på til sammen kr 72.000,- Det er fordelt slik: Målselv og Bardu kr. 18.000 hver, Lavangen, Salangen og Dyrøy kr. 12.000 hver.

Barnehage- og skoleeierne i regionen ønsker at stillingen på barnehage videreføres. Den må da finansieres ut fra samme modell som i skoleregionen.

Forslag til beregningsmodell barnehager 2019

	Målseiv	Bardu	Salangen	Lavangen	Dyrøy	SUM
Barnehager	6	5	1	* 1	1	14

Totalsum: 400 000

	Målseiv	Bardu	Salangen	Lavangen	Dyrøy	SUM
Grunnsats 20 %	16 000	16 000	16 000	16 000	16 000	80 000
Andel pr barnehage	197 143	114 286	22 857	22 857	22 857	320 000
Sum pr kommune	153 143	190 286	38 857	38 857	38 857	400 000

* Den ene barnehagen i Lavangen har bare noen barn, så den er under en avdeling. Derfor beregnes Lavangen som en barnehage.

I denne summen er det lønn til koordinator 40%, inklusive sosiale utgifter og kjøregodtgjøring.

I tillegg noe til utgifter for å drifte fagnettverket og deler av utgifter i forhold til samlinger for ansatte i barnehagene.

Rådmannens vurderinger:

Med økende fokus på kvalitet i barnehagene, hvor personalet og deres kompetanse er barnehagens viktigste ressurs, må det jobbes systematisk med kompetanseutvikling.

Kravene til barnehageeier er tydelig på at det er deres ansvar å legge til rette for kompetanseutvikling. Det er krav om at kommunene skal samarbeide, man skal samarbeide med høyskoler og universitet, og eier skal bruke egne midler.

Dersom disse forutsetningene ikke er på plass, vil man heller ikke kunne søke statlige midler gjennom fylkesmannen.

Vi har gjennom mange år med samarbeid i regionen sett at det er nyttig i forhold til å utnytte ressurser best mulig. I stedet for at alle fem kommunene skal arrangere kurs og annen kompetanseutvikling hver for seg, kan vi gjøre dette i fellesskap. Da sparer man både tid og penger.

Når dette arbeidet nå har blitt mer omfattende, har ingen kapasitet til å gjøre dette for hele regionen i sine stillinger. Alternativet er at hver kommune må ordne for seg selv.

Ved å ha en deltidsstilling i regionen, som koordinerer utviklingsarbeidet, søker om felles midler og er kontaktperson mot fylkesmannen, avlastes man barnehageeier i mye av arbeidet de må gjøre. Skal hver kommune gjøre dette arbeidet selv, vil man sannsynligvis bruke mer enn 40% stilling totalt.

Regionen ønsker å videreføre sitt gode samarbeid på barnehagesektoren, og mener at egenandelen kommunene må betale er kostnadsbesparende kontra å drive arbeidet hver for seg.

28.11.2018

Erling Hanssen
rådmann

Elisabeth Tobiassen
konsulent

Rådmannens innstilling:

1. Lavangen kommune fortsetter det interkommunale samarbeidet på barnehagesektoren med Bardu, Målselv, Dyrøy og Salangen.
2. Kommunens egenandel for 2019 må økes med kr 18 900 til kr 38 900, som dekkes innenfor ramme 1.2 Oppvekst. Egenandelen prisjusteres hvert år.
3. Vedtaket forutsetter likelydende vedtak fra de andre kommunene i barnehageregionen Indre Midt- Troms.



**ETABLERING AV BARNEVERN SVAKT FOR 8 KOMMUNER
SAMARBEIDSPROSJEKT MELLOM FLERE KOMMUNER**

Saksbehandler: Erling Hanssen
Arkivsaksnr.: 18/153

Arkiv: F47

Saksnr.: Utvalg
51/18 Levekårsutvalg
/ Formannskap

Møtedato
06.12.2018

Sakens dokumenter:

Samarbeidsavtale om akuttberedskap i barnevernet
Juridisk vurdering fra advokat Thorbjørn Haagensen
Budsjettforslag 2019

Sakens fakta:

Lov om barneverntjenester § 1-1 pålegger kommunene at barn og unge "får nødvendig hjelp og omsorg til rett tid". Hvis barn og unge står ovenfor en akutt krise eller blir utsatt for grov omsorgssvikt, vil begrepet "rett tid" være både dagtid, kveld, natt, helg og høytider.

De siste årene har det kommet flere skriv og presiseringer i forhold til at kommunen må ha en akuttberedskap for barn i krise utenom barneverntjenestens kontortid.

Barne-, likestillings og familiedepartementet (BLD) sendte i juni 2014 brev til Fylkesmenn og kommuner om behovet for akuttbistand: "For at barn som er i krise skal få hjelp så tidlig som mulig, må kommunen ha tilstrekkelig beredskap til at nødvendig hjelp kan gis også utenom kontortid. Kommunen må sørge for å organisere denne hjelpen slik at behovet for akutt tilbud blir ivaretatt til barnets beste". Kravet er presisert i Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet datert 11.06.2016, som har bakgrunn i forsvarlighetskravet som ble tilføyd i Lov om barneverntjenester §1-4 i 2013.

Alarmtelefon for barn og unge 116 112 ble opprettet i 2009, og er landsdekkende. For kommuner som ikke er med i en ordning med barnevernvakt, blir henvendelser utenom kontortid besvart av barnevernvakta i Kristiansand. Alarmtelefonen kartlegger hvert år hvilke kommuner som har beredskap for barnevern. Det har vist seg å være variasjoner fra år til år, og ordninger med bakvakt eller at barnevernledelsen kan kontaktes av instanser utenom åpningstid har vist seg å være ustabil løsning over tid (Rapport om akuttarbeid i kommunalt barnevern 2014).

I dette felles saksfremlegget foreslås det å opprette en interkommunal barnevernberedskap. Denne felles beredskapsordningen gjelder for kommunene Målselv, Sørreisa, Dyrøy, Ibestad,

Salangen, Lavangen, Gratangen og Bardu. Salangen kommune blir vertskommune for ordningen, øvrige kommuner vil bli samarbeidskommuner i henhold til kommuneloven.

Vertskommunesamarbeidet er hjemlet i Kommunelovens § 28-1. Denne saken gjelder administrativt vertskommunesamarbeid etter kommuneloven § 28-1 b. Hovedprinsippet er at kommunestyret i samarbeidskommunene delegerer myndighetsutøvelsen innenfor et gitt område til vertskommunen. Kommuneloven stiller krav til at det inngås en egen avtale om denne type samarbeid.

Avtaler om administrativt vertskommunesamarbeid krever politisk vedtak i alle kommuner som deltar i dette samarbeidet. For de kommunene der barnevernet allerede er organisert interkommunalt, er det en styrke for saken dersom samarbeidsavtalen behandles i kommunestyrene.

Drift av interkommunal akuttberedskap inneholder flere underliggende problemstillinger som må løses. Det er dermed behov for underliggende tilleggsavtaler som regulerer detaljene i samarbeidet. En underliggende avtale kan være en tjenesteavtale som inngås på administrativt nivå. Eksempler på slike kan være innen opplæring, rutinebeskrivelser med mer.

Utredningsarbeidet for den interkommunale beredskapsordningen har vært ledet av Bardu kommune, mens prosjektet som helhet har vært ledet av en styringsgruppe bestående av rådmenn.

Rådmannens vurderinger:

Basert på arbeidet i styringsgruppen, fremstår barneverntjenesten i dag som faglig kompetent og fleksibel. Dette bidrar til tillit og trygghet for befolkningen. Samtidig er tjenestene små og barnevernleder har per dags dato barnevernvakt 24/7. Dette er av BLD vurdert til å ikke være en forsvarlig tjeneste for kommunene.

Heldøgns akuttberedskap innen barnevern er ressurskrevende samtidig som det kreves høy kompetanse hos de ansatte. Det er derfor utfordrende for den enkelte kommune å organisere dette alene. Det er per i dag ingen lovkrav knyttet til døgnberedskap i kommunene hva angår barnevernvakt. Akuttberedskapen i den enkelte kommune har per i dag vært basert på at barnevernleder eller stedfortreder kan ringes etter kontortid. Lov om barneverntjenester krever ikke at kommunene har beredskap i form av barnevernvakt, men loven stiller krav om at kommunen skal sikre en akuttberedskap i barnevernet.

Akuttberedskapens kjerneoppgave er å vurdere barn og familiers akutte behov utenom kontortid. Dette ut ifra barnevernfaglig perspektiv og kriterier i Lov om barneverntjenester.

Det er derfor avgjørende å ha erfarne medarbeidere i beredskapsordning i barnevernet. Medarbeidere som forstår situasjonen ut fra den informasjonen vedkommende greier å skaffe frem per telefon. Det er også viktig med kompetente og erfarne medarbeider for å begrense antall utreiser til kun de situasjonene der det er nødvendig.

Behovet for spisskompetanse på håndtering av krisesituasjoner og erfaring fra slike situasjoner, i tillegg til god barnevernfaglig kompetanse, er nødvendige kvalifikasjoner for å takle beredskaps kjerneoppgaver.

En interkommunal barnevernberedskap med mange deltakerkommuner vil på en god måte bidra til god faglig standard, økt spisskompetanse for flere og effektiv ressursutnyttelse. Geografiske avstander kan i enkelte situasjoner bli en utfordring, særlig ved flere hendelser samtidig.

Denne utfordringen løses ved at det åpnes for at vakta kan beordre på en ekstra fagperson ved akutte situasjoner. Det vil bli utarbeidet egne konkrete rutiner for slike situasjoner.

Påtalemyndigheten er gitt vedtaksmyndighet. Når barnevernleder eller stedfortreder ikke er tilgjengelig, som utenfor ordinær arbeidstid, i helger og i ferier, skal akutte vedtak behandles av påtalemyndighet.

Dersom barnevernsleder eller stedfortreder er til stede overtar en av disse ved akutte situasjoner.

Denne løsningen vil sikre kvalitet i avgjørelsene og ivareta beredskapens hensikt. I denne forbindelse er det innhentet juridisk vurdering fra Salangen kommunes advokat. Kommuneadvokatens vurdering og tilføyelse er ivaretatt på en helhetlig måte i samarbeidsavtalen.

En interkommunal barnevernberedskap vil innebære at vaktberedskapen blir en viktig støtte og avlastning for barnevernet i kommunen, og sikrer på denne måten stabiliteten, forsvarlighet og kvaliteten i denne tjenesten.

Økonomiske og administrative vurderinger:

Styringsgruppa har i sine møter vært opptatt av å finne interkommunale løsninger som sikrer faglig kvalitet, samtidig som løsningen skal være økonomisk gjennomførbar. Samarbeidsavtalens totale innhold konkretiserer dette felles behovet.

Administrativt vil vertskommunen fordele vaktbelastningen mellom kommunene ut fra andelen innbyggere i aldersgruppa 0-17 år. Fordelingen av vakter vil foregå i samarbeid med den enkelte kommune. Hver kommune vil dermed kun ha ansvar for sine vaktuger med tilhørende kostnader. Denne ordningen gir lav vaktbelastning for de ansatte samt lave kostnader for den enkelte kommune.

Felleskostnadene er holdt på et absolutt minimum, dette for å styre ressursene til tjenesteyting og ikke til administrasjon. Felleskostnadene deles flatt på antallet kommuner som er med på ordningen.

Alternativet til denne løsningen er et mer byråkratisk system med fakturering for rutinemessig vakt mellom kommunene, noe som er lite ønskelig.

Det er krav om at alle kommuner skal ha tilstrekkelig beredskap til å håndtere akutte situasjoner for barn og unge hele døgnet. Alternativet til interkommunal løsning, er at den

enkelte kommune etablerer egen akuttberedskap. En slik løsning vil være mer kostnadskrevende sammenlignet med en interkommunal løsning, der flere kommuner deler på vaktbelastningen og kostnadene.

Samlet sett anbefaler styringsgruppen at det innføres interkommunal beredskapsordning i barnevernet.

Rådmannen anbefaler derfor at kommunestyret gir sin tilslutning til den fremlagte avtalen for å kunne ivareta kravet til forsvarlig tjeneste for akuttberedskap innen barnevern i kommunen.

30.11.2018

Erling Hanssen
rådmann

Rådmannens innstilling:

1. Lavangen kommune vedtar avtale om vertskommunesamarbeid om interkommunal beredskapsordning i barnevernet i tråd med vedlagte avtale.
2. Kommunestyret instruerer rådmannen om å gi sine medfølgende fullmakter til administrasjonssjef i vertskommunen, jf kommuneloven § 28-1 b nr. 3

AVTALE OM VERTSKOMMUNESAMARBEID OM INTERKOMMUNAL BEREDSKAPSORDNING I BARNEVERNET

Mellom Målselv, Bardu, Ibestad, Lavangen, Gratangen, Salangen, Sørreisa og Dyrøy kommuner er det inngått avtale om administrativt vertskommunesamarbeid om beredskapsordning i hht. BVL §1-4. Samarbeidsordningen er hjemlet i kommunelovens kapittel 5, § 28-1.b. Administrativt vertskommunesamarbeid.

1 Allmøne bestemmelser

1.1 Navn og omfang

De åtte kommunene Bardu, Dyrøy, Gratangen, Ibestad, Lavangen, Målselv, Salangen og Sørreisa samarbeider om interkommunal beredskapsordning i barnevernet. Dette i henhold til BVL §1-4 og kommunelovens kapittel 5, § 28-1 b.

1.2 Vertskommune og samarbeidskommune

Salangen kommune er vertskommune for samarbeidsordningen mens kommunene Bardu, Dyrøy, Gratangen, Ibestad, Lavangen, Målselv og Sørreisa er samarbeidskommuner. Der det er inngått vertskommunesamarbeid om barnevern vil vertskommunen representere samarbeidet.

Vertskommunen har bestemte oppgaver i forbindelse med administrasjon av ordningen. Vertskommunen kan levere støttefunksjoner og andre tjenester som bidrar til kostnadseffektiv drift. Omfang av støttefunksjoner avklares årlig, jfr avtalens punkt 5.3 og budsjettbehandling.

1.3 Formål

Formålet med samarbeidet er å utvikle og drive en beredskapsordning, med tilstrekkelig beredskap i den enkelte kommune, slik at barn i krise kan få nødvendig og forsvarlig hjelp til rett tid. En felles beredskapsordning vil gi bedre og mer kostnadseffektive tjenester enn det den enkelte kommune kan klare alene over tid.

1.4 Rettsgrunnlag

Samarbeidsløsningen er opprettet og organisert med hjemmel i kommuneloven § 28-1 b Administrativt vertskommunesamarbeid. Det faglige grunnlaget for samarbeidet hjemlet i Lov om barneverntjenester (BVL), spesielt §§ 1-1, 1-4 og 2-1.

1.5 Tjenestens oppgaver

Vertskommunen utarbeider en detaljert rutinebeskrivelse for beredskapsordningen, hovedtrekkene i tjenesten er:

Tjenesten skal ivareta de oppgaver som kommunene er tillagt gjennom BVL når det gjelder akutt beredskap utenfor ordinær arbeidstid, i helger og på helligdager. Tjenesten ytes som førstelinje tjeneste per telefon. Innholdet i tjenesten er i første instans veiledning og rådgivning.

Ved akutte situasjoner kan vakta reise ut og beordre en ekstra fagperson på vakt. Godkjent rutinebeskrivelse vil regulere utkalling av ekstra fagperson.

Påtalemyndigheten er gitt vedtaksmyndighet. Når barnevernleder eller stedfortreder (i oppholdskommunen) ikke er tilgjengelig, som utenfor ordinær arbeidstid, i helger og i ferier, skal akutte vedtak behandles av påtalemyndighet.

Dersom barnevernsleder eller stedfortreder er til stede overtar en av disse ved akutte situasjoner.

Dersom personell må reise ut, eventuelt i samarbeid med politiet, påløper tariff- og avtalebestemte godtgjørelser i samarbeidskommunen.

Påbegynte akuttsaker i ordinær arbeidstid skal som hovedregel slutføres i oppholdskommunen, så lenge ikke sterke hensyn tilsier annet.

Samarbeidskommunen overtar ansvaret for oppfølging av det enkelte barn og eventuelle iverksatte tiltak førstkommende virkedag.

1.6 Kontorsted

Tjenesten har hovedkontor i vertskommunen, Salangen. Tjenesten skal imidlertid ytes av personell i samtlige kommuner etter oppsatt vaktliste.

2 Administrasjon

2.1 Organisering av tjenesten

Det er vertskommunen som administrerer vaktordningen. Vertskommunens barnevernleder er faglig og administrativ leder for tjenesten.

Samarbeidskommunene utpeker blant sine ansatte med barneverfaglig kompetanse det personell som skal inngå i vaktordningen. De som inngår i vaktordningen utfører vakttjenesten på oppdrag av vertskommunen som har instruksjonsmyndighet under utøvelse av vekten.

Samarbeidskommunene har ansvar for å melde endringer når det gjelder innmeldt personell til vertskommunen.

2.2 Arbeidsgiverforhold

De som inngår i vaktordningen forutsettes å videreføre sine ansettelsesforhold hos nåværende arbeidsgiver. Samarbeidskommunene fakturerer ikke vertskommunen for utførte vakter, men betaler eget vaktpersonell ut fra gjennomførte vakter i henhold til vaktlister og godkjente endringer fra vertskommunen.

Barnevernleder i vertskommunen godtgjøres særskilt økt omfang av ansvar og arbeidsoppgaver.

Bestemmelser om fordeling av vakter, godtgjørelse og andre administrative forhold avtales særskilt.

2.3 Prinsipper for tilsetning

Det er ikke lagt opp til nye tilsetninger som følge av denne samarbeidsordningen.

3 Delegasjon og kontroll

3.1 Delegering av myndighet

Etter instruksjon fra respektive kommunestyre delegerer rådmennene i samarbeidskommunene til administrasjonssjef i vertskommunen å utføre vakttjenesten utenfor ordinær arbeidstid på sine vegne.

Det forutsettes at administrasjonssjef i vertskommunen videre delegerer myndighet i overensstemmelse med vertskommunens organisasjonsstruktur og reglement, inkludert barnevernleders stedfortreder.

Vertskommunen forutsettes å utføre oppgaver på samarbeidskommunens vegne etter de retningslinjer som gjelder for samarbeidskommunen.

Saker som etter samarbeidskommunens delegeringsreglement og organisasjonsstruktur forutsetter politisk behandling, utredes av vertskommunen for beslutning i samarbeidskommunen.

Delegering til vertskommunen gjelder følgende myndighet og tjenester:

1. Mottak av henvendelser på fast vakttelefon etter slikt vaktmønster
 - a. Hver dag gjennom året. 52 uker.
 - b. Planlegger vaktlengde på 1 uke sammenhengende. Fra mandag til mandag.
 - c. Vakt fra kl. 15.30 til kl. 08.00.
 - d. Vakt lørdag, søndag og helligdager fra kl. 08.00 – 08.00.
2. Bufdir har kommet med en presisert av vedtakskompetansen i hastesaker. *«Etter barnevernloven §4-6, 4-9 og 4-25 er det barneverntjenestens leder, eller den som fungerer i dennes sted, som har myndighet til å fatte vedtak uten foreldrenes og barnets samtykke i akutt situasjoner. Lederens kompetanse til å treffe vedtak i akutt situasjoner kan ikke delegeres».*
3. Myndighet til å utarbeide aktuelle planer, budsjett, rapporter og årsmelding.

Vakttider og mindre vesentlige forhold ved vaktordningen kan endres med særskilt avtale på administrativt nivå.

Delegasjonene gjelder ikke saker av prinsipiell karakter.

3.2 Internt tilsyn og kontroll

Bestemmelsene i kommuneloven, arkivloven, forvaltningsloven og offentlighetsloven gjelder med den presisering at vertskommunes kontrollutvalg er kontrollutvalg for tjenesten.

3.3 Klagesaksbehandling

Klagesaksbehandling skjer i hht. bestemmelsene i forvaltningsloven og kommunelovens § 28-1 f (*Klage ved administrativt vertskommunesamarbeid*). Vertskommunen forestår saksbehandlingen.

3.4 Samarbeid

Tjenesten skal holde god kontakt med samarbeidskommunene og tilgrensende fagorganer. Tiltak som blir iverksatt i den enkelte kommune, skal så langt det er formålstjenlig samordnes med kommunens øvrige tjenesteproduksjon og ressursinnsats.

Det etableres tjenlige møteplasser for administrativ ledelse og tilstøtende fagmiljøer for å drøfte tjenesteutvikling og medvirke til god samhandling.

4 Økonomi

4.1 Budsjett

Vertskommunen utarbeider årlige driftsbudsjett for tjenesten. Budsjettforslaget utarbeides og fremlegges senest per 1. oktober. Samarbeidskommunene vedtar tjenestens budsjett. Budsjett og økonomiplan er gyldig når samtlige kommuner har behandlet og vedtatt dette.

4.2 Regnskap

Vertskommunen fører regnskap for tjenestens drift. Regnskapet følger bestemmelsene som gjelder for interkommunalt samarbeid og føres i vertskommunens driftsregnskap.

Utgifter som gjelder tiltak og ytelser rettet mot samarbeidskommunenes innbyggere føres direkte i vedkommende kommunes regnskap ved bruk av relevant dataverktøy

4.3 Fordeling av utgifter

Kostnader til operativ drift av barnevernfaglig beredskapsordning, fordeles etter antall innbyggere 0-17 år per 1. januar. Felleskostnader til administrering av ordningen deles flatt på totalt antall kommuner som deltar på ordningen.

Avtalen anbefaler at vakta kompenseres med 1/5. Ved beordring av ekstra fag person i henhold til godkjent rutinebeskrivelse kompenseres dette med ordinær overtid.

Vertskommunens husleieutgifter holdes utenfor fordelingen, jf. også avtalens pkt. 1.6.

Vertskommunen fakturerer årlig etter avsluttet regnskap.

Det kan etter en evaluering utvikles andre fordelingsnøkler som gjenspeiler den enkeltes kommunes bruk av fellesordningen.

Ved akutte hendelser innen vakta, sendes det refusjoner mellom vaktkommunen og aktuell samarbeidskommune.

Tjenesten skal lønns justeres årlig. Eventuell prisjusteringer avtales i årlig samarbeids- og budsjettmøte.

4.4 Ansvar

Den enkelte kommune står rettslig og økonomisk ansvarlig overfor egne innbyggere (eller tidligere bosatte) for de vedtak som treffes i fellesordningen.

5 Informasjon, rapportering og evaluering

5.1 Rapportering

Tjenesten skal rapportere til samarbeidskommunene om ressursbruk, tilstand og prioriteringer i forbindelse med kommunens budsjettbehandling og gjennom de årlige regnskaper og årsmeldinger. Øvrig rapportering skjer etter samarbeidskommunenes retningslinjer.

5.2 Informasjon

Kommunene har ansvar for å informere innbyggerne i egen kommunene og andre relevante instanser om ordningen.

Det tilligger vertskommunen å gi melding til fylkesmannen i Troms om opprettelsen av vertskommunesamarbeidet.

5.3 Evaluering og samarbeid

Vertskommunen sørger for at det årlig avholdes et samarbeidsmøte mellom samarbeidskommunene. I dette møtet tas det blant annet stilling til behov for evaluering og omfang av dette.

Endringer og oppløsning av samarbeidet

5.4 Oppløsning og uttreden av samarbeidet

Kommunene kan med ett års skriftlig varsel si opp sitt deltakerforhold i vertskommunesamarbeidet og kreve seg utløst. Ved oppløsning gjelder kommunelovens bestemmelser.

5.5 Endring av avtalen

Denne avtalen kan endres dersom krav om dette fremsettes av en av kommunene i samarbeidet. Eventuelle vesentlige endringer krever godkjenning av samtlige kommunestyrer.

5.6 Utvidelse

Utvidelse av samarbeidet med flere samarbeidskommuner krever godkjenning i samtlige - kommunestyrer. Vertskommunen forestår forhandlingene med eventuelle nye kommuner om betingelsene for inntreden i samarbeidet.

5.7 Ikrafttredelse

Avtalen trer i kraft 1.1.2019 og gjelder inntil den sies opp av en av partene.

Bardu, _____

Dyrøy, _____

Gratangen, _____

Toralf Heimdal
Ordfører

Marit Alvig Espenes
Ordfører

Eva Ottesen
Ordfører

Ibestad, _____

Lavangen, _____

Målselv, _____

Dag Sigurd Brustind
Ordfører

Bernhard Halvorsen
Ordfører

Nils Foshaug
Ordfører

Salangen, _____

Sørreisa, _____

Sigrunn Wiggen Prestbakmo
Ordfører

Jan-Eirik Nordahl
Ordfører

ADVOKATFIRMAET
HAAGENSEN & BAKKELUND AS

Salangen kommune
v/ Frode Skuggedal
Postboks 77
9355 Sjøvegan

Ansatte

Thorbjørn Råse Haagensen
Advokat
Tlf: 90958349
trh@haagensenbakkeland.no

Torbjørn Andreas Bakkeland
Advokat
Tlf: 90206688
tad@haagensenbakkeland.no

Anna-Maria Feodoroff
Advokatfullmektig
Tlf: 90218915
anf@haagensenbakkeland.no

Ole Kristian Sandvik
Advokatfullmektig
Tlf: 93462876
oks@haagensenbakkeland.no

Helene Johnsen
Advokatfullmektig
Tlf: 40495868
hel@haagensenbakkeland.no

Linn Elisabeth Uteng
Kontorleder
Tlf: 92624091
leu@haagensenbakkeland.no

Trude H. Antonsen
Oppgjørsansvarlig
Tlf: 41500423
the@haagensenbakkeland.no

Tromsø 21.11.2018

Notat samarbeidsavtale

1. Innledning

Vi viser til e-post fra Frode Skuggedal på vegne av Salangen kommune, hvor det bes om en juridisk vurdering av samarbeidsavtale i et fremtidig vertskommunesamarbeid.

I korte trekk går samarbeidsavtalen ut på at kommunene Bardu, Ibestad, Lavangen, Gratangen og Salangen skal gå sammen i et administrativt vertskommunesamarbeid, særskilt med tanke på en kommunal vaktordning for forsvarlig beredskap i henhold til barnevernloven § 1-4 («barnevernvakt»).

Vi har forstått det slik at det er bedt om vår bistand i denne prosessen, ettersom Fylkesmannen skal varsles om ethvert vertskommunesamarbeid. Dette har sammenheng med at Fylkesmannen har funksjon som klage- tilsyns- og lovlighetskontrollinstans.

2. Kort om vertskommuneordningen

Bestemmelsene om vertskommunemodellen trådte i kraft 1. januar 2007. Lovfestingen av vertskommunemodellen kom på bakgrunn av at modellen allerede i 2007 hadde vært praktisert i lengre tid.

Ordningen med vertskommuner går i korte trekk ut på at en eller flere kommuner («samarbeidskommuner») overlater utførelsen av lovpålagte oppgaver til en annen kommune («vertskommunen»). Ordningen har hjemmel i kommuneloven kapittel 5A, nærmere bestemt §§ 28-1a til 28-1 k.

Hva angår lovligheten valg av samarbeidsmodell, går det et markant skille mellom samarbeidsområder som innbefatter *offentlig myndighetsutøvelse* og annen virksomhet som

Postadresse:
Postboks 72
9251 Tromsø

Besøksadresse:
Haakon Den Gamles Gate 5
9008 Tromsø

Telefon:
40 39 30 30

Org.nr
815 260 422 mva

ADVOKATFIRMAET
HAAGENSEN & BAKKELUND AS

like gjerne kunne blitt gjennomført av et privat selskap. Med offentlig myndighetsutøvelse menes vedtak som har betydning for Innbyggernes rettigheter og plikter, jf. fvl. § 2.

Begrunnelsen for at det bør utvises varsomhet med å inngå samarbeidsavtaler som innbefatter offentlig myndighetsutøvelse, er fordi det er her man møter de største behovene for demokratisk innflytelse, legitimitet og rettssikkerhet. Det skal derfor som et utgangspunkt ikke være helt kurant å flytte lovpålagte oppgaver fra en kommune til en annen.

Lovgiver har likevel gitt grønt lys for å organisere en barneverntjeneste som bygger på et interkommunale samarbeid. Forutsetningen er at man benytter vertskommunemodellen, med hjemmel i kommuneloven kapittel 5A. Det er hverken tillatt å organisere barneverntjenesten som et § 27-samarbeid eller som et interkommunalt selskap.

Selv om det både er hjemmel for og vanligvis også forsvarlig å benytte vertskommunemodellen i forbindelse med organisering av barneverntjenesten, må man forholde seg innenfor lovens skranker for interne delegeringsregler og hvilke beslutninger som kan delegeres fra samarbeidskommuner til vertskommuner.

3. Nærmere om den konkrete samarbeidsavtalen

3.1 Innledning

Kommuneloven § 28 e fastsetter de nærmere kravene for hva en vertskommuneavtale skal inneholde. Avtalen må som et minimum inneholde bestemmelser om:

- Deltakere og hvem som er vertskommune
- Hvilke oppgaver og hvilken avgjørelsesmyndighet som legges til vertskommunen
- Tidspunktet for overføring av oppgaver og avgjørelsesmyndighet
- Underretning til deltakerne om vedtak som treffes i vertskommunen
- Det økonomiske oppgjøret mellom samarbeidskommunene og vertskommunen
- Nærmere regler for uttreden og avvikling av samarbeidet
- Annet som etter lov krever avtale

Vi har gjennomgått samarbeidsavtalen. Konklusjonen er at avtalen tilfredsstiller kommunelovens krav. Våre merknader er derfor av mer underordnet betydning.

3.2 Særskilt om kompetanse og delegering

Et særskilt spørsmål som oppstår i forbindelse med å organisere barneverntjenesten som et interkommunalt samarbeid, er hvem som er kompetanse (myndighet) til å fatte beslutninger, og hvordan denne kompetansen kan delegeres videre.

Postadresse:
Postboks 72
9251 Tromsø

Besøksadresse:
Haakon Den Gamles Gate 5
9008 Tromsø

Telefon:
40 39 30 30

Org.nr
815 260 422 mva

ADVOKATFIRMAET
HAAGENSEN & BAKKELUND AS

I samarbeidsavtalen er det ikke gjort noe større poeng ut av denne problemstillingen enn å vise til uttalelsen fra Bufdir. Vi mener derfor at punkt 3.1 fjerde ledd nr. 2 må utbygges noe, jf. nedenfor.

Kompetansespørsmålet er ikke problematisk på dagtid, idet vi forutsetter at barneverntjenestens leder er til stede og har mulighet til å fatte vedtak. Det er primært når barnevernvakten er nødt til å treffe akuttvedtak utenfor arbeidstid, i helger og i høytider at kompetansespørsmålet settes på spissen.

Utgangspunktet er at det er *barneverntjenestens leder* som har vedtakskompetanse i hastesaker, blant annet vedtak etter bvl. §§ 4-6, 4-9 og 4-25. Vedtakskompetansen etter disse bestemmelsene kan *ikke* delegeres til barnevernvakten. Forutsetningen for at barnevernvaktene skal ha kompetanse til å fatte vedtak etter de nevnte bestemmelsene, er at barnevernlederen har utpekt lederen for barnevernvakten til å fungere som barnevernleder under barnevernlederens fravær.

For øvrig er det primært i de tilfellene hvor det er behov for å treffe akuttvedtak mot foreldrenes vilje, på tidspunkter der barneverntjenestens (fungerende) leder ikke er tilgjengelig, at det er påtalemyndigheten som har nødvendig kompetanse.

Altså: Ved hastevedtak er det *primært* barnevernlederen som har vedtakskompetanse. Dersom barnevernlederen ikke er til stede (typisk etter arbeidstid, i helger og i ferier) er det den barnevernlederen har utpekt som *fungerende barnevernleder* som har nødvendig vedtakskompetanse. Først dersom hverken barnevernlederen eller fungerende barnevernleder er tilgjengelig, bør påtalemyndigheten kontaktes for å fatte vedtak.

Vi mener på denne bakgrunn at det bør fremgå klarere av samarbeidsavtalens punkt 3.1 fjerde ledd nr. 2 at barneverntjenestens leder kan utpeke en fungerende leder som fungerer ved barnevernlederens fravær.

4. Avslutning

Som det fremgår foran, tilfredstiller avtalen kommunelovens krav. Vi har foreslått en liten tilføyelse hva angår kompetanse til å treffe akuttvedtak.


Thorbjørn Risse Haagensen

Advokat


Ole Kristian Sandvik

Advokatfullmektig

Postadresse:
Postboks 72
9251 Tromsø

Besøksadresse:
Haakon Den Gamles Gate 5
9008 Tromsø

Telefon:
40 39 30 30

Org.nr
815 260 422 mva

Barnevernsvakt for 8 kommuner:

Totait driftsbudsjett 2019

Utgift	Beløp
Godtgjørelse	48 000,00
Telefon	7 000,00
Kurs	20 000,00
Dataløsning	41 000,00
Diverse kost	9 000,00
Sum driftsbudsjett	125 000,00

Oppstarts utgifter	100 000,00
--------------------	------------

Utgift pr kommune blir første år på kr: kr 28.125,-

Andre driftsår blir utgiften på kr 15.625,- + prisstigning.

Kommentarer til budsjettpostene:

Årlig drifts utgifter:

Lønn: Lagt inn som en godtgjørelse for ekstraarbeid til barnevernleder.

Telefon: Ordning for å koble seg opp til vakttelefon. Det er tatt utgangspunkt i 1 telefon for hver kommune. Hver kommune må stille med egne telefoner.

Kurs: 2 ansatte i vaktordningen sendes på kurs pr år.

Dataløsning: Visma flyt barnevernsvakt. Nødvendig programvare for å ivareta personvern.

Div kost: en liten buffer til uforutsette utgifter.

Oppstarts utgifter:

Det vil påløpe noen utgifter til oppstart lfm. dataløsning og telefonløsning. Dette er beregnet til 100.000,-. Dette er engangsutgifter.

Kommentarer i forhold til utgifter til vakt for akuttberedskap:

Samarbeidsavtalen tar utgangspunkt i at vakten i akuttberedskap skal lønnes med 1/5. Den enkelte kommune dekker sine utgifter for sine vakter.

Eventuelle utgifter til øvrige kurs, utstyr, møter mm dekkes av den enkelte kommune.