



**NIVI Rapport 2022:2**  
**Etablering av Midt-Finnmark barneverntjeneste**  
**- fellesdokument om gjenstående oppfølgingspunkter**

NIVI analyse i samarbeid med KS Konsulent og  
prosjektleder for IKT Midt-Finnmark

23.mai 2022

## INNHOOLD

1	INNLEDNING .....	3
1.1	Kommunestyrenes vedtak .....	3
1.2	Organisering av det oppfølgende arbeid .....	3
2	ADMINISTRATIVE RAMMER OG REGULERING .....	4
2.1	Valg av vertskommune .....	4
2.2	Virksomhetsoverdragelse .....	4
2.3	Tidspunkt for oppstart og rekruttering av felles barnevernleder .....	6
2.4	Kostnadsfordeling .....	6
2.5	Samarbeidsavtale .....	7
2.6	Oppsummering – tilrådninger .....	7
3	FAGLIG INNHOOLD, ORGANISERING OG STYRING .....	7
3.1	Myndighet og ledelse .....	7
3.2	Møtestrukturer .....	8
3.3	Akuttberedskap .....	9
3.4	Teamorganisering .....	10
3.5	Hindringer .....	11
3.6	Oppsummering .....	12
4	IMPLEMENTERING AV FELLES IKT-SYSTEM .....	12
4.1	Oversikt over dagens løsninger .....	12
4.2	Krav som må oppfylles .....	12
4.3	Anbefalt løsning for de fire kommunene .....	13
4.4	Konsekvenser av å skifte system .....	14
4.5	Tidsplan og risikovurdering .....	14
4.6	Avtaler og kostnader for kommunene .....	15
4.7	Oppsummering – tilrådninger .....	16

VEDLEGG: Merknader fra tillitsvalgte/ansatte som har vært i dialog med KSK

# 1 Innledning

## 1.1 Kommunestyrenes vedtak

Alle fire kommunestyre har gjort likelydende og enstemmige vedtak om etablering av Midt-Finnmark barneverntjeneste ut fra følgende forutsetninger:

- a. Tjenesten organiseres som en administrativ vertskommunemodell etter kommunelovens §20-2.
- b. Tjenesten etableres med utgangspunkt i dagens ansatte og tjenestelokasjoner i hhv. Porsanger, Nordkapp og Nordkyn barneverntjeneste.
- c. Alle kommunene skal ha tilgjengelig barnevernsfaglig personell for å sikre god forebyggende innsats og aktiv deltakelse i kommunenes øvrige oppvekstarbeid.
- d. Tjenesten skal tilføres lederkompetanse og det skal gjennomføres nødvendige investeringer i felles fagsystem, organisasjonsutvikling og kompetansetiltak.
- e. Midt-Finnmark barnevernvakt etableres som kommunes akuttberedskap senest samtidig med etableringen av Midt-Finnmark barneverntjeneste.

Alle kommunestyrene har i samme sak også gjort vedtak om nærmere avklaringer av følgende:

- a. Valg av vertskommune og snarlig rekruttering av felles barnevernleder.
- b. Endelig tidspunkt for overgang til felles barneverntjeneste og felles barnevernvakt.
- c. Interne arbeidsformer og organisering av tjenestene.
- d. Vurdere om kommunenes barnevernsfaglige personell skal kunne ansettes i vertskommunen (vurdering av en virksomhetsoverdragelse), hvis dette skal til for å kunne sikre en bedre fellestjeneste og økt effektive styrings- og rapporteringslinjer<sup>1</sup>.
- e. Tilrettelegging av felles fagsystem og nødvendige IKT-løsninger i samarbeid med prosjektleder for IKT-samarbeid i Midt-Finnmark
- f. Felles personalpolitikk og retningslinjer for å ivareta de ansattes interesser i omstillingen.
- g. Etablering av rutiner for samhandling mellom kommunene og jevnlig rapportering til kommunestyrene.
- h. Myndighetsfordeling mellom utpekt vertskommune, barnevernsleder og samarbeidskommuner.
- i. Modell for kostnadsfordeling.
- j. Samarbeidsavtale

## 1.2 Organisering av det oppfølgende arbeid

Det ble bestemt at NIVI skulle bistå kommunedirektørene og prosjektgruppen ved avklaring av overordnede administrative rammer og regulering (samarbeidsavtale). KS Konsulent skulle klargjøre faglig innhold og organisering av tjenesten i samarbeid med de ansatte. Prosjektleder for IKT i Midt-Finnmark er ansvarlig for nødvendige avklaringer av felles IKT-system.

---

<sup>1</sup> Porsanger kommunestyre vedtok samme substansielle oppfølgingspunkt med en annen ordlyd

## 2 Administrative rammer og regulering

### 2.1 Valg av vertskommune

I vedtatt grunnavtale for kommunesamarbeidet i Midt-Finnmark er følgende hovedprinsipp vedtatt (pkt 5.5): *Kommunene anser balansert vertskommunemodell som en aktuell løsning. Det innebærer at alle de fire kommunene skal kunne ivareta vertskommuneansvar for felles tjenester. Det skal tilstrebes en balansert fordeling av kommunale arbeidsplasser. Aktuelle vertskommuner må kunne sikre forsvarlige tjenester og avtalte leveranser i alle kommunene.*

Ved valg av vertskommune er det vanlig å vurdere kommunenes egnethet ut fra ulike kriterier som f.eks.:

- Kommunens geografiske og kommunikasjonsmessige beliggenhet
- Egnethet ut fra opparbeidet fagkompetanse, fagnettverk eller innovative løsninger
- Kommunens attraktivitet på arbeidsmarkedet, herunder forutsetninger for vellykket rekruttering og vedlikehold av fagmiljø over tid
- Størrelse på relevante fagmiljøer og forekomst av sektorfaglig kompetanse i kommunen
- Kommunestørrelse generelt, herunder samlet systemkapasitet og sårbarhet som kommune

For samarbeid om barnevern, som er en lovpålagt kjerneoppgave med krav til rekruttering av spesialistkompetanse, kan det være en fordel å velge den største og mest sentrale kommunen som vertskommune. Gjennomførte prosesser tilsier at Porsanger kommune vil være best egnet til å være vertskommune for Midt-Finnmark barneverntjeneste.

### 2.2 Virksomhetsoverdragelse

Gjennom politiske vedtak fattet i de fire kommunestyrene er det bedt om å se nærmere på interne arbeidsformer og organisering av tjenesten. Et viktig spørsmål dreier seg om en felles barneverntjeneste, organisert som en administrativ vertskommunemodell etter kommuneloven, kan, og i dette tilfellet bør gjennomføres uten virksomhetsoverdragelse til vertskommunen. En virksomhetsoverdragelse innebærer at de ansatte i samarbeidskommunene må skifte arbeidsgiver til Porsanger kommune, noe som innebærer at nye arbeidsavtaler må inngås.

Reglene om virksomhetsoverdragelse finnes i kap.16 i arbeidsmiljøloven. Hensikten med arbeidsmiljølovens regler om virksomhetsoverdragelse er å sikre at arbeidstakernes arbeidsforhold og betingelser ikke endres på grunn av overdragelsen.

Kommunelovens regler om vertskommunesamarbeid forutsetter ikke at vertskommunen må over arbeidsgiveransvaret. Det er opp til kommunene å bestemme ut fra mål med samarbeidet og hva som er hensiktsmessig ut fra oppgavens karakter og ønsket samarbeidsmodell.

I KSKs utredning av felles barneverntjeneste i Midt-Finnmark, er behovet for virksomhetsoverdragelse drøftet nærmere. Med støtte i KSK-utredningen er det pekt på mulige fordeler og ulemper med en virksomhetsoverdragelse nedenfor. Deretter følger KSK og NIVIs faglige vurderinger inkl. anbefaling.

Mulige ulemper med en virksomhetsoverdragelse kan være:

- Tap av eierskap og nærhet til egen barnevernfaglig kompetanse som del av egen organisasjon
- Avstand til politisk og administrativ ledelse i samarbeidskommunen for en lovpålagt oppgave med økte krav til kommunal ledelse og styring av tjenesten (barneverns/oppvekstreformen)

- Svakere forutsetninger for deltakelse i forebyggende aktiviteter og tverretattlig samarbeid internt i den enkelte kommune som følge av større geografisk og organisatorisk kontrollspenn
- Fare for tap av lokale kompetansearbeidsplasser
- Usikkerhet for de ansatte som følge av skifte av arbeidsgiver mht. lønns- og arbeidsforhold, arbeidsoppgaver og andre mulige ulemper

Mulige fordeler med en virksomhetsoverdragelse, gitt at det skal etableres et helhetlig samarbeid om barnevern, kan være:

- Økt faglig kvalitet og robusthet innenfor én felles organisasjon, med større muligheter for arbeidsdeling, kompetanseutvikling og faglig innovasjon, sammenliknet med løsere kompetansesamarbeid
- Felles ledelse med klare ansvars- og styringslinjer, som er viktig ved myndighetsutøvelse, rapportering, resultatoppfølging og personaloppfølging
- Større attraktivitet på arbeidsmarkedet og større regional påvirkningskraft med utgangspunkt i én større organisasjon framfor fire selvstendige små
- Bedre forutsetninger for å ivareta habilitet og rettssikkerhet som følge av økt kompetanse og økt avstand til lokale forhold
- Like arbeidsgiverpolitiske betingelser for barnevernsfaglig personell i kommunene

I grunnavtalens om interkommunalt samarbeid i Midt-Finnmark er det vedtatt at kommunene skal vurdere behov for sentralisering av arbeidsgiveransvar og virksomhetsoverdragelse nøye ved etablering av vertskommunesamarbeid og oppgavefelleskap (pkt. 5.4). Alle kommunene er sårbare for sentralisering av fagpersonell. Utgangspunktet er derfor at samarbeidet skal bygge på prinsipper om videreføring av stedlig fagpersonell og balansert fordeling av oppgaver og arbeidsplasser mellom kommunene.

I KSKs utredning<sup>2</sup> anbefales det at en felles barneverntjeneste bør omfatte en virksomhetsoverdragelse, med henvisning til hovedargumentene for en slik løsning ovenfor. KSK vektlegger at samarbeid om barnevern stiller særskilte krav til en forpliktende samarbeidsform. Oppgavene er strengt lovregulerte og preget av offentlig myndighetsutøvelse, som stiller store krav til klare ansvars- og styringslinjer. I tillegg vektlegges tre andre argumenter:

- Alle andre interkommunale barneverntjenester som er etablert ellers i landet, er organisert med virksomhetsoverdragelser til vertskommunen (så vidt utrederne kjenner til)
- De fleste viktige faglige ulemper kan motvirkes gjennom tilpasninger i samarbeidsmodellen, som sikrer at fagpersonell har lokal tilstedeværelse i alle kommunene, samt at denne fagkompetansen vedlikeholdes over tid
- De ansatte interesser kan sikres gjennom vertskommuneavtalen, etablering av felles rutiner i det løpende samarbeidet og samarbeid om felles personalpolitiske rutiner for omstilling til interkommunalt samarbeid

KSK og NIVI anbefaler på denne bakgrunn at Midt-Finnmark barneverntjeneste bør etableres med virksomhetsoverdragelse, i samsvar med hva som er anbefalt og vanlig samarbeidsmodell ellers i landet.

---

<sup>2</sup> Utredning av felles barneverntjeneste i Midt-Finnmark. Sluttrapport. KSK-rapport nr.12/2021.

Ved en felles organisering bør det legges til grunn at det skal være avdelinger i de ulike kommunene med ansettelsesforhold som krever lokal oppmøteplass. Dette vil sikre lokale arbeidsplasser og nærhet til tjenestetilbudet for bruker og samarbeidspartnere. En forutsetning for organiseringen er at antall stillinger i kommunen ikke reduseres, og det bør videre spesifiseres at ved vakante stillinger skal stilling erstattes i den respektive kommunen. Ny barnevernsleder bør opprettes som en ny stillingshjemmel.

Det anbefales at det opprettes et samarbeidsråd som består av leder for barneverntjenesten og representanter fra de enkelte kommuner (eksempelvis fra sektorleder eller kommunedirektørnivå). Dette samarbeidsrådet bør møtes fire ganger i året, hvor to av møtene avholdes i forbindelse med rapportering til Statsforvalter og SSB. Barnevernsleder vil også rapportere til deltagerkommunene i forbindelse med budsjett og kvartalsrapporteringer.

I utredningen gjennomført av KSK høsten 2021 ble det innhentet erfaringer fra kommuner som har innført interkommunale tjenester på området barnevern. Ved en virksomhetsoverdragelse må arbeidsavtaler, herunder lønn og betingelser om arbeidstid over tid harmoniseres. Sammenlignbare kommuner har lagt «beste avtale» til grunn i en slik harmonisering. Dette er en anbefalt løsning for at grupper av ansatte ikke skal oppleve at overgang til en ny tjeneste gir dårligere betingelser. Tillitsvalgte i de fire kommunene må involveres i dette arbeidet.

I samling med ansatte i tjenestene som ble gjennomført 12. og 13. mai ble det drøftet ulike aspekt ved ansettelsesforholdet i en eventuell ny tjeneste som organiseres som en virksomhetsoverdragelse. Innspill ligger som vedlegg til denne rapporten. Det vises for øvrig til nærmere omtale av virksomhetsoverdragelse i kap.3 nedenfor.

## **2.3 Tidspunkt for oppstart og rekruttering av felles barnevernsleder**

Tidspunktet for oppstart av felles tjeneste avhenger av hvor raskt det er mulig å etablere en ny organisasjon som kan overta ansvar og oppgaver for dagens tjenester. En forsvarlig omstilling tilsier at særlig følgende kritiske forutsetninger må være på plass:

- Bemanningsplan, herunder hovedtrekk ved organisering og ledelse
- Felles leder for tjenesten (rekruttert barnevernsleder)
- Felles IKT-løsning og fagsystem på et nivå som sikrer kontinuitet i tjenesten
- Vedtatt samarbeidsavtale

Arbeidet så langt tilsier at det er overgang til skybasert løsning og nytt fagsystem som vil være bestemmende for formell overgang til felles tjeneste, jf. nærmere omtale i kap.4.5. Gjennomføring av anskaffelse, implementering av nytt system og nødvendig opplæring betyr at en felles tjeneste kan etableres i løpet av 1.kvartal 2023. Planlagt oppstartsdato er satt til 1.3.2023.

KSK og NIVI anbefaler at ny barnevernsleder rekrutteres snarest mulig etter siste kommunestyrevedtak i juni 2022.

## **2.4 Kostnadsfordeling**

I KSKs utredning er det i tråd med hva som er vanlig i interkommunale barneverntjenester anbefalt en to-delt kostnadsfordeling:

1. Driftsutgifter (funksjon 244) deles på den enkelte kommune etter antall barn i kommunen
2. Utgifter til tiltak (funksjonene 251 og 252) utgiftsføres den kommunen der barnet har sin bostedsadresse

KSK anbefaler at funksjon 244 fordeles med en grunnandel per kommune på 10%, og deretter etter antall barn 0-25 år i kommunen.

I Vestre Varanger barnevern foreligger forslag om at driftsutgifter deles på den enkelte kommune etter en fast grunnandel på 25 prosent og etter antall innbyggere i kommunen. En annen kostnadsnøkkel i Vestre Varanger må forstås på bakgrunn av at kommunene prioriterer en mest mulig lik kostnadsnøkkel ved etablering av flere vertskommunesamarbeid, der alle fire kommunene blir vertskommuner.

## **2.5 Samarbeidsavtale**

Utkast til samarbeidsavtale er utarbeidet med utgangspunkt i faglige anbefalinger i denne rapporten. Selve avtalen følger som eget dokument, tilpasset vedtakspunkter i felles saksframlegg for kommunestyrene.

## **2.6 Oppsummering – tilrådninger**

KSK og NIVI Analyse anbefaler at Porsanger kommune blir vertskommune og at det gjennomføres en virksomhetsoverdragelse. Barnevernleder bør rekrutteres snarest mulig etter siste kommunestyrebehandling i juni. Omlegging til nytt felles IKT-system bør gis høyeste prioritet i den videre oppfølging.

Med positive vedtak vil det videre samarbeid gå inn i en omstillingsfase til ny organisasjon med nye systemer og rutiner. Omstillingsfasen vil strekke seg fram til 1.kvartal 2023. Beregnet oppstartstidpunkt for Midt-Finnmark barneverntjeneste er 1.3.2023, jf. nærmere omtale av nødvendig anskaffelse og omlegging til nytt IKT-system i kap.4.

# **3 Faglig innhold, organisering og styring**

KS Konsulent gjennomførte høsten 2021 en utredning av felles barneverntjeneste i Midt-Finnmark. Denne var grunnlag for kommunestyrenes vedtak rundt årsskiftet. Kommunene ba om videre bistand fram til endelig vedtak i kommunestyrene mot sommer 2022.

Det ble 17.-18. mars gjennomført en samling med alle ansatte i de fire tjenestene, samt sektorledere. Tema for denne samlingen var framtidig myndighet og ledelse, teamorganisering, organisering av tjenesten herunder møtestrukturer, tverrfaglig samhandling, akuttberedskap og IKT. Det ble etablert to arbeidsgrupper som jobbet med tema myndighet/ledelse/teamorganisering og akuttberedskap. Arbeidet ble ferdigstilt i samlingen 12. og 13. mai.

Det ble avholdt et informasjonsmøte for tillitsvalgte i alle fire kommunene 19.05.22. Videre framdrift er at det er avtalt et møte med tillitsvalgte for å sikre informasjon og forankring.

## **3.1 Myndighet og ledelse**

Det beskrives fra ansatte i tjenestene at den nye tjenesten må ha en leder med klare linjer som sikrer faglig forsvarlighet, barn og familiers rettsikkerhet og effektivitet. Lederen må ha vedtaksmyndighet i alle de fire kommuner. Den må være helt klare beslutningslinjer fra saksbehandler til teamleder og videre til barnevernleder.

Det er foreløpig utarbeidet følgende forslag til ansvar og myndighetsfordeling:

- Barnevernleder har akuttmyndighet og avgjørelsesmyndighet i omsorgsovertakelser og omfattende hjelpetiltakssaker. Har ansvar for rapportering og tilstandsrapporter til kommunestyrene. Personalansvar for alle ansatte. Skal være samlende for tjenesten, jobbe

mot barnevernreformen/forebyggende arbeid og ha fokus på kompetanseheving. Veileder teamledere. Har overordnet ansvar for psykososialt arbeidsmiljø.

- Teamleder i hver kommune har vedtaksmyndighet i forhold til hjelpetiltak. Har ansvar for frister, psykososialt arbeidsmiljø og veiledning av barnevernskonsulenter i sin kommune.
- Barnevernkonsulenter har ansvar for oppfølging av sine saker (frister, evalueringer, oppfølgingsbesøk etc).

Barnevernleder bør ha hovedbase i vertskommunen, men må påregne reisevirksomhet og tilstedeværelse i alle kommuner. Sentrale oppgaver i oppstarten vil være å kartlegge alle ansattes kompetanse og erfaring og etablere en hensiktsmessig stab bestående av merkantil kompetanse og andre fagressurser.

#### **Mulige hinder hvis en ny tjeneste organiseres uten virksomhetsoverdragelse:**

- Leder må forholde seg til fire kommuner med underliggende fagområder.
- Forholde seg til fire fagsystemer innen lønn, arkiv, HRM, økonomi
- Saksbehandlere vil ikke kunne ha tilgang til hverandres saker over kommunegrensene, noe som vil redusere mulighet for samarbeid og synergi.
- Fare for at det utvikler seg subkulturer

## **3.2 Møtestrukturer**

Det er utarbeidet et forslag til møtestruktur. Det er i dette forslaget lagt vekt på raske kommunikasjonslinjer, informasjonsflyt og behov for sosialt felleskap. Med unntak av avdelingsmøte er alle møtene digitale.

Kl	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag
08:30	Meldingsmøte			Meldingsmøte	
09:00	Personalmøte Alle ansatte				
10.00	Ledermøte Leder og teamleder/avdelings- leder				
12:00	Avd. møte Ansatte i den enkelte kommune				



Det er foreløpig ikke drøftet hvordan evt. teamstruktur vil påvirke møtestruktur.

Utover dette i tillegg:

<b>Kvalitetsutvikling:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Digitalt møte, en gang i måneden – 1 time. Alle ansatte.</li><li>- Fysiske samlinger, 4 ganger året – to dager (1 ½)</li><li>- Evaluering av MIFI barnevern med rapportering til alle fire kommuner (4 x året)</li><li>- Fokus på fagutvikling/fagseminar (faste fagdager)</li></ul>
<b>Veiledning:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Leder veileder teamledere. Teamledere veileder saksbehandlere. Hyppighet: Annen hver uke</li></ul>

Det er viktig med tilstrekkelig ressurser slik at alle ansatte i tjenesten kan møtes regelmessig (ca. 4 ganger pr år i oppstart). Dette er nødvendig for å få en samkjørt tjeneste og utvikle felles faglig forståelse. Videre vil dette sikre at ansatte kan bli kjent med hverandres faglige ståsted og kompetanse, og kan dra nytte av denne i hverdagen.

De felles ukentlig møter mellom barnevernleder og teamledere vil bidra til at en jobber frem en felles kultur og verdier, samt at faglige prosesser og vurderinger i tjenesten blir samstemt.

### 3.3 Akuttberedskap

Ny lov fra 01.01.23. stiller krav til at barneverntjenesten i sin akuttberedskap skal være tilgjengelig til enhver tid. Det er ingen fasit på responstid, men den må være forsvarlig. Buf.dir. tydeliggjør i sine føringer at det må være barnevernfaglig kompetanse i akuttberedskapen. Dette legger klare føringer for hvordan en ny akuttberedskap i Midt-Finnmark skal organiseres.

På bakgrunn av dette vurderes det ikke som forsvarlig med en felles akuttberedskap for hele Midt-Finnmark barneverntjeneste. Avstand og responstid vil bli for lang. En akuttsituasjon som fører til utrykning er å forstå som en situasjon der et barn er i en faresituasjon.

Forslag:

Opprettholde tre akuttberedskapsvakter, Gamvik/Lebesby, Porsanger og Nordkapp for å sikre forsvarlig responstid.

- Etablere samarbeid om akuttberedskap i sommermånedene er en løsning i perioden for ferieavvikling. Avstandene er for store for en felles akuttberedskap for alle kommunene også da, men en løsning kan være felles akuttberedskapsvakt for Gamvik/Lebesby og for Porsanger/Nordkapp (avhengig av politiets vurdering av deres mulighet for bistand/ivaretagelse av barn frem til akuttberedskapen er på plass).
- Innføre samarbeid på telefon mellom kommunene for å øke kvalitet på akuttberedskap og trygghet for ansatte i krevende akuttsituasjoner. Ved henvendelser som vurderes som akutt, skal akuttberedskapen henvende seg til en annen kommunes akuttberedskap for drøfting av saken. Annen kommune vil også kunne bistå med koordinering/logistikk, hente opplysninger fra fagsystemet, folkeregisteret etc. Dette vil øke rettsikkerhet og forsvarlighet. Ansatte vil få mulighet for debrief i etterkant av situasjonen.
- Faglig utvikling og evaluering av akuttberedskap skal være en del av felles fagsamlinger som i oppstarten gjennomføres fire ganger per år.
- Utarbeide felles rutiner mellom barneverntjenestene og politiets operasjonssentral.

- Responstiden skal være forsvarlig, ved uttrykning vurderes det at den bør være på to timer. Telefonen skal besvares når det ringer, ved flere henvendelser samtidig, skal akuttberedskapen ringe opp igjen ved første anledning, og innen 30 min.
- Uttrykning til Veidensklubben gjøres av Porsanger (særskilt vurdering i forhold til avtale om ferieavvikling).
- Midt-Finnmark barneverntjeneste etablerer avtale med beredskapshjem i våre kommuner.
- Krav om at kommunene har egen tjenestebil som skal benyttes til akuttberedskap.
- En forventning om at den beste avtalen (betingelser for ansatte) for akuttberedskapen skal være gjeldene for Midt-Finnmark barneverntjeneste.
- Det må utarbeides klare rutiner for beslutningsmyndighet, hvor både barnevernsleder og påtalemyndighets roller tydeliggjøres.

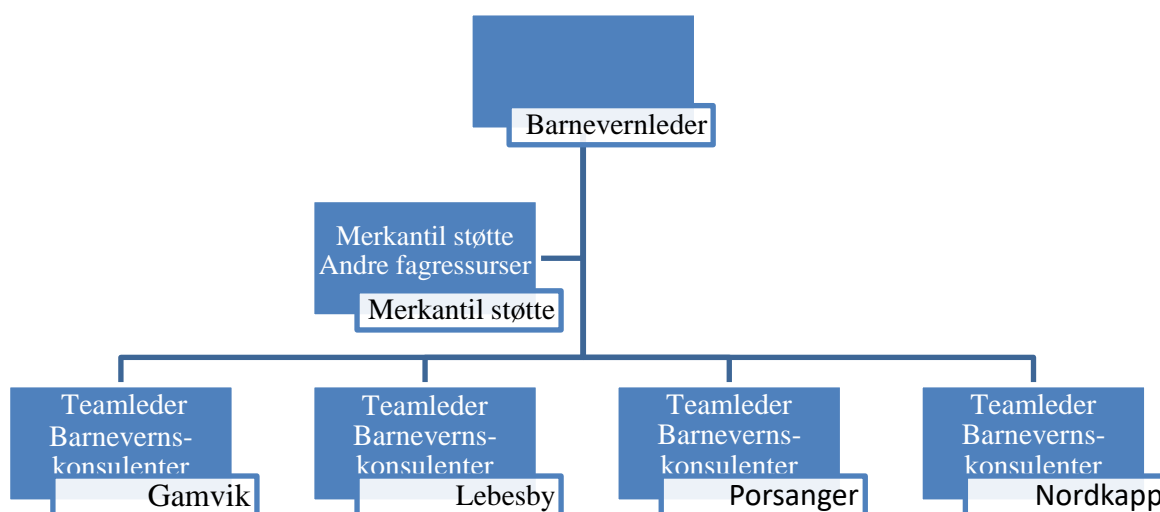
#### Mulige hinder hvis en ny tjeneste organiseres uten virksomhetsoverdragelse:

- Barnevernsleders rolle og myndighet i akuttarbeidet blir ulik i de forskjellige kommunene, noe som gir ulike myndighetslinjer. Dette kan være krevende i akuttsaker som krever klare og raske linjer.
- Manglende mulighet til å jobbe i samme fagsystem mellom kommuner.
- Forskjellige lønnsbetingelser i vaktordning i samme tjeneste.
- Uklarhet i forhold til hvilke betingelser som skal gjelde i samarbeid på tvers av kommunene
- Ulike rutiner for akuttberedskap

De fleste av disse hindringene kan løses ved en tydelig samarbeidsavtale og harmonisering av rutiner og betingelser, med unntak av mulighet til å jobbe i samme fagsystem. Det er usikkerhet om dette er lovlig når en ikke er ansatt i samme kommune. Det vil dermed bare være barnevernsleder som har denne muligheten.

### 3.4 Teamorganisering

Det er anbefalt at tjenesten organiseres med en leder, og team i de ulike kommunene. Teamene består av teamleder/avdelingsleder og barnevernkonseptanter (saksbehandlere).



Figur 3.1 Anbefalt organisasjonsmodell for Midt-Finnmark barneverntjeneste

Et sentralt argument for å etablere en interkommunal tjeneste er å ta ut synergier ved å samle fagkompetanse i en felles tjeneste. Ved et slikt grep vil ansatte i tjenesten kunne bruke egen spisskompetanse i noe større grad enn i dag. Barn og familier vil møte en tjeneste med en bredere og mer robust struktur.

Definering av hvilke team som skal etableres og nærmere fordeling er under utarbeidelse. Foreløpig er det foreslått tre team, et meldingsteam bestående av barnevernleder og teamledere, og et tiltaksteam og et fosterhjemsteam. Teamorganisering er viktig for å utvikle kvalitet og sørge for lik praksis i tjenesten.

### **3.4.1 Meldingsteam**

Et felles meldingsteam, hvor barnevernleder og teamledere i alle kommuner deltar. Her gjennomgås nye meldinger og det besluttes om de undersøkes eller henlegges. Meldinger som skal undersøkes fordeles til saksbehandlere.

### **3.4.2 Tiltaksteam**

Team med deltagere fra de ulike kommunene. Teamet skal ha fokus på å sikre en tilstrekkelig tiltaksvidde for barn og familier med behov for hjelpetiltak av MIFI barneverntjeneste. I en oppstartsfase er det nødvendig å kartlegge ansattes kompetanse og sertifiseringer i dag, og behov for nye kompetanse. Videre bør det kartlegges bruk av eksterne konsulenter, og om disse ressursene kan brukes mer effektivt ved eksempelvis å ansette egne tiltakskonsulenter.

Barnevernsreformen gir kommunene økt ansvar for veiledning av fosterhjem. Denne gruppen kan legge strategier for hvordan dette behovet kan møtes.

### **3.4.3 Fosterhjem/ettervern**

Teamet skal sikre spisskompetanse for oppfølging av de mest sårbare barna, som er plassert i fosterhjem og på institusjon. Nye krav til oppfølging av biologiske foreldre, barnets rett til medvirkning og om det er til barnets beste med nye vedtak om for eksempel samværsendring, og ettervern og tilbakeføring er av områdene som kan sikres ved økt spesialisering. En ser også for seg at det er mulig å ta ut synergier ved at en fordeler saker geografisk etter hvor barna er plassert og på den måten effektiviserer fosterhjemsbesøk.

Det anbefales at det brukes tid i neste fast på organisering av team. Dette blir en av flere sentrale oppgaver for barnevernleder i oppstarten.

## **3.5 Hindringer**

Dette er de viktigste hindringene for en vellykket etablering av den nye tjenesten;

- Manglende avklaring om vertskommune og virksomhetsoverdragelse
- Rekruttering av ny barnevernleder drar ut i tid
- IKT løsning for en sammenslått tjeneste
- Manglende forankring blant ansatte i tjenesten og i kommuneledelsen i de fire kommunene
- Tilstrekkelig tid til å sikre god gjennomføring av punktene over

### 3.6 Oppsummering

Ansatte i de fire barneverntjenestene ser klare fordeler med virksomhetsoverdragelse i forhold til myndighet og ledelse. Ansattgruppen har imidlertid ikke landet på en klar og tydelig anbefaling om en slik løsning. Det er viktig for ansatte at en ny løsning på en god måte ivaretar ansattes jobbsikkerhet i en ny organisering. Gitt at det faller på plass, er ansatte positivt innstilt til etablering av Midt-Finnmark barneverntjeneste.

Samarbeid om akuttberedskap vurderer ansatte at kan løses uavhengig av organisatorisk løsning gjennom tydelig samarbeidsavtaler.

## 4 Implementering av felles IKT-system

Prosjektleder for IKT i Midt-Finnmark er ansvarlig for denne delen.

### 4.1 Oversikt over dagens løsninger

Ved vurdering av felles IKT fagsystem for Midt-Finnmark Barneverntjeneste er det naturlig å ta utgangspunkt i kommunenes eksisterende løsning fra Visma. Visma Familia er i bruk hos alle de involverte kommunene, og dagens fagtjenester driftes i etablerte oppsett hos hver kommune eller i eksisterende samarbeid.

Sommeren 2022 lanserer Visma en sky-tjeneste av fagsystem for Barneverntjenester – Visma Flyt Barnevern. Dette er en oppgradering som kommunene vil måtte vurdere uansett, forutsatt at man velger å fortsette med programvaren fra Visma.

IKT-samarbeidet i Midt-Finnmark (heretter kalt MiFi IKT) anbefaler å fortsette med Visma og følge den etablerte leverandørens programvareutvikling og nasjonale ny-satsing på sky-tjeneste innenfor IKT fagsystem for Barneverntjenester.

### 4.2 Krav som må oppfylles

Tekniske krav vurderes først og fremst som i enhver oppgradering av kritisk programvare. Det må foreligge en databehandleravtale, og ny løsning må være godkjent av Datatilsynet.

Det umiddelbart forestående IT-tekniske kravet for et nytt fagsystem til Barnevernstjenesten, er å snarest mulig gjøre nødvendige forberedelser i hver enkelt kommune. Veiledningsdokumenter fra leverandør rundt dette (allerede sendt til BV-ledere i de fire kommunene), og møter mellom BV-prosjekt og IT i hver kommune er viktig for nettopp å avklare disse kravene som må oppfylles lokalt.

BV-leder i hver kommune rådfører seg med egen IT-avdeling om Familia-status, og evt. tiltaksbehov lokalt som meldes fra Barnevern-prosjektet

Følgende forhold må også hensyntas:

- Avklaring og identifisering av tjenester som skal dekkes av nytt IKT fagsystem, som nødvendigvis ikke gjør det i dag. Dette arbeides frem av BV-prosjektet.
- Behov for avklaring av mulige anbudsprosesser og utlysinger, at det avklares mellom BV-prosjektet, vertskommunen og MiFi IKT. Dette arbeidet er i gang, hvor vertskommune og MiFi IKT gjør avsjekk med økonomiavdeling i Porsanger kommune.
- Tidshorison for oppstart av felles teknisk tjeneste, avhenger av tekniske avklaringer, nødvendig konvertering og migrering fra kommunenes baser til vertskommunebase, og nødvendig opplæring. Det legges opp til en fremdrift i form av milepælsplan hvor BV-

ledere og MiFi IKT sammen avklarer avhengighetsforhold og tidfester viktige sjekkpunkter frem mot overgangstidspunktet.

- Behov for dedikerte IT-ressurser hos vertskommune og i MiFi IKT vil også være krav som må avklares, sett opp mot tjenestedrift som vedtas i kommunene tilknyttet BV-prosjektet.

Tanken og intensjonen i det interkommunale samarbeidet er som kjent at MiFi IKT skal avlaste grunnressursene i den enkelte kommunens IT-avdeling og vertskommunens ekstra ansvar for drift av øvrige interkommunale fagtjenester slik som typisk Midt-Finnmark Barneverntjeneste.

### 4.3 Anbefalt løsning for de fire kommunene

Kommunene anbefales å gå sammen om en felles overgang til den nye sky-tjenesten Visma Flyt Barnevern.

Planlegging, iverksetting og spesielt driftssituasjon vil kunne ivaretas på best mulig måte av et fellesskap – altså ikke bare av IT-avdelingen i vertskommunen, men med tenkt etablerte, dedikerte ressurser i samarbeidet skissert hos MiFi IKT. Noe MiFi IKT-prosjektet samtidig nå utreder.

Som nevnt i foregående punkt 4.1, er det naturlig vei å gå for kommunene å oppgradere til sky-tjenesten Visma Flyt Barnevern. Løsningen er ment å erstatte dagens lokale løsning, Familia, slik at hver enkelt kommune uansett ville måtte ta stilling til oppgradering på ett eller annet tidspunkt. Her fra Visma sin presentasjon av «et skreddersydd fagsystem for barnevernadministrasjon»:

*«Sommeren 2022 lanseres Visma Flyt Barnevern, kommune-Norges nye fagsystem for barnevernet. Med det nye fagsystemet for barnevernadministrasjon får barnevernet i kommunal sektor en moderne IT-løsning som møter dagens og morgendagens utfordringer. Visma Flyt Barnevern vil bidra til at kommunene får den IT-løsningen de trenger, slik at barn og familier som trenger hjelp, får hjelp som virker, til rett tid.»*

*Arbeidshverdagen til ansatte i barnevernet er preget av stor informasjonsmengde, kritisk informasjon, høyt tids- og arbeidspress og omfattende dokumentasjonskrav. Derfor er det helt vesentlig for det kommunale Barnevernet at fagsystemet er intuitivt å bruke, og at systemet gir god støtte til å utføre og holde oversikt over oppgaver på en effektiv og brukervennlig måte. Dette vil nye Visma Flyt Barnevern gjøre.»*

De sier videre om verktøyet:

*«Det nye barnevernadministrative fagsystemet vil bli et støtteverktøy som tilfredsstillende nye behov og støtter opp om den nye hverdagen til ansatte. Løsningen ivaretar alle deler av saksbehandlingsprosessen med tilhørende maler, i tillegg til å støtte offentlig rapportering og statistikk. Med Visma Flyt Barnevern får leder et verktøy til å overvåke arbeidsflyt, kontrollere frister og hente ut statistikk og nøkkeltall. Fagsystemet benytter seg også av alle komponentene som kommer ut av [det statlige prosjektet DigiBarnevern](#): Nasjonal portal for bekymringsmeldinger, innbyggertjenester, barnevernfaglig kvalitetssystem og rapporteringsbank.*

*Visma Flyt Barnevern legger til rette for [enkel innbyggerdialog](#) hvor partene kan få innsyn i dokumenter og tilgang på informasjon om egen sak. For innbyggerne som har kontakt med barnevernet skjer dette gjennom en digital tjeneste på internett. Med digital samhandling får partene mulighet til å kommunisere med de involverte i barnevernsaker på en enkel og trygg måte, tidlig i saksbehandlingsprosessen.*

*Det nye fagsystemet kommer til å erstatte Visma Barnevern Familia, som i dag benyttes av over 300 kommuner.»*

## 4.4 Konsekvenser av å skifte system

Som det er forklart i punkt 4.1, er det et naturlig valg for den enkelte kommunen å faktisk gjøre en slik overgang til sky-tjeneste. Planlegging, migrering, drift og overordnet økonomi vil ha store nytteverdier av at man gjør det samlet. Forutsatt at det er tydelig definert hvilke tjenester som kan driftes slik og at det er forenlig med teknisk løsning vi ser for oss og har jobbet oss inn mot siden oppstart av dette arbeidet høsten 2021 (hovedprosjekt, MiFi IKT).

Typisk oppsett av én hovedbase hos vertskommunen, hvor øvrige kommuner eller områder er tilknyttet gjennom sky-tjenesteplattform – ut fra enhetlig oppsatte løsninger i dagens IT-miljø hos hver enkelt kommune - er teknisk gjennomførbart om krav i punkt 4.2 er innfridd.

Øvrige forhold og hensyn som er gjennomgående for nettopp modellen med slikt driftssamarbeid av felles IKT-tjeneste, er fokus på IT-sikkerhet i hele bredden. Fra brukere, via tjenestene inn til saksbehandlingsløsningene og videre til det systemtekniske. Det å etablere tjenester i sky, slik som digitaliseringshverdagen legger opp til, fordrer også ekstra fokus på autentisitet, pålitelighet og sikkerhet. Samarbeid om nettopp IT-tekniske løsninger både lokalt i hver kommune, i en samdrift som beskrevet og tjenestedrift styrket av felles innsats, gjør det hele mer robust og sikkerhetsmessig forsvarlig. Myndighetskrav vil bli enklere å innfri.

Digitaliseringsbehov i tjenestene BV-prosjektet omfatter, men også øvrige tjenester, tilsier at samarbeid med forutsatt økt tilgang på ressurser gjør fremdrift i slikt arbeid enklere.

Strategiarbeid rundt det samme, altså planlegging for hvordan ivareta IT-sikkerhet, digitaliseringsbehov og typisk involvering av andre IT-tekniske løsninger, er også en positiv konsekvens av å skifte system og ikke minst i det å være samlet flere kommuner om dette.

Konsekvenser for øvrig kan være plutselige endringer tett opp mot overgang, eller at det etableres for korte tidsvinduer til oppgaver som må gjøres før overgang til ny løsning og nytt IT-teknisk system. Det gjøres derfor spesielt oppmerksom på at planleggingsbiten må være godt forankret i hele BV-prosjektet, og at det tidligst mulig settes en tidsfrist for typiske endringer som kan få betydning for det IT-tekniske.

Mandat og ansvar for både anskaffelse, iverksetting, drift og sikkerhet må avklares nøye i BV-prosjektet, spesielt hvor eksempelvis MiFi IKT er tiltenkt dette. Også arbeid som nå i nærmeste tiden omfatter planlegging av IKT-systemer, -ressurser og -dimensjonering opp mot endelige avgjørelser og vedtak.

## 4.5 Tidsplan og risikovurdering

Samtidig med nevnt lanseringsløp for sky-tjeneste fra leverandør, som altså har oppstart sommer 2022, er det nødvendig å snarest mulig få bestilt plass i køen for overgang til nye Visma Flyt Barnevern, fra Visma Familia. Slik bestilling må gjøres snarest mulig til Visma – om mulig i en type opsjonsavtale hvis det tar tid med endelig formell bestilling.

Det anbefales at MiFi IKT og BV-ledere samkjører en milepælsplan frem mot innføring, hvor det fremkommer tydelige avklaringspunkter i planlegging, forberedelser og fremdrift opp mot oppstartstidspunkt.

MiFi IKT anbefaler at overgang til nye Visma Flyt Barnevern skjer tidligst i 1.kvartal 2023. Oppstartsdato bør benevnes «oppstart felles teknisk løsning» - og kan settes til 1.mars 2023. Anbefalt tidspunkt er basert på følgende:

- Fremdrift i spesielt juridiske avhengigheter i både BV-prosjektet og MiFi IKT for å kunne håndtere bestilling og iverksetting av felles IKT-system.
- Forhold som fremdeles må avklares og vedtas i BV-prosjektet.
- Tekniske krav fra BV-prosjektet som må samkjøres og endelig oppfylles i alle kommunene.

- Faktisk neste mulighet for å kunne bestille plass hos Visma til en samlet oppgradering. Årskiftet ser ut til å være neste aktuelle tidspunkt.
- Viktig hensyn er også at det tross alt er en ny lansering (Visma Flyt Barnevern) med første kommuner og/eller samarbeid nå i sommer, slik at et halvt år nå med nødvendige forberedelser kan gjøre overgangen mer smidig også fordi flere kommuner har tatt sky-løsningen i bruk.

Det pekes igjen på konsekvensene omtalt i punkt 4.4, spesielt siste avsnitt. God planlegging og tydelige frister for når man ikke lenger kan melde inn løsningsendring i det systemtekniske, er forutsetninger MiFi IKT setter for en vellykket overgang. ROS-analyser må utføres, og Visma stiller med guider og rammeverk for også dette, samt omtalte anbefalinger på forarbeid hos den enkelte kommunen.

## 4.6 Avtaler og kostnader for kommunene

Det gjøres oppmerksom på at tjenesteavtaler som legges til grunn for bestilling av IKT-løsning, mye vil avgjøre hvilken rolle- og kostnadsfordeling man kan gjøre når det gjelder IKT-systemer og lisensiering.

Hovedoppfatningen så langt fra oss i MiFi IKT, er at et typisk oppsett og overgang til Visma Flyt Barnevern vil kreve etablering av én hovedbase hos vertskommunen, hvorpå de øvrige kommunene kobles opp via sin respektive kommunes Azure AD/-domenetilgang. Hovedlisensiering vil da ligge hos vertskommune og/eller separat organisasjonsenhet for Barnevernstjenesten, alt etter hva som vedtas.

Her er et grovt kostnadsbilde ved et felles innføringsprosjekt (basert på mottatte tilbud fra Visma vinteren 2021/2022):

- Overgang til Visma Flyt Barnevern		180 000,-
- Konvertering/overføring av data pr base	(45 000,- x 4)	180 000,-
- Innføring Visma Flyt Barnevern Generell Sak		50 000,-

Sum, og altså prisestimat for samlet overgang 410 000,-

Mnd. estimerte samlede driftskostnader (Flyt Barnevern og generell sak) 25 000,-

*Fordelingsnøkler og beregninger for kostnadsdeling må nærmere utarbeides.*

Om hver enkelt kommune skulle oppgradere på egenhånd (typisk Nordkapp kommune):

- Overgang til Visma Flyt Barnevern		130 000,-
- Konvertering/overføring av data		45 000,-
- Innføring Visma Flyt Barnevern Generell Sak		50 000,-

Sum, og altså prisestimat for oppgradering uten et samarbeid 225 000,-

Mnd. estimert samlet driftskostnad (Flyt Barnevern og generell sak) 11 000,-

*Kostnad i dag for typisk Nordkapp kommune (Familia) pr. mnd.* 5 700,-

Den umiddelbare besparelsen som kan trekkes frem ved å samkjøre IKT-systemer, er at anskaffelseskostnad og oppgradering som den enkelte kommunen står ovenfor ved å gå over til sky-tjeneste (Visma Flyt Barnevern) kan deles på de involverte (Porsanger, Nordkapp og Nordkyn). Slik sett sammenfaller tidspunktet for overgangen til sky-tjeneste meget godt med tenkt etablering av det interkommunale samarbeidet. Skal hver enkelt kommune oppgradere for seg selv, må de ta hele kostnaden selv.

Lisensiering får en annen fordelingsnøkkel, men vi mener at evt. fordyring i så måte vil kunne betale seg i sparte kostnader ved å unngå drift alene. Og som tallene viser på estimatene, er kostnaden pr mnd om kommunen står alene, betydelig høyere ved Flyt Barnevern enn Familia.

Det anbefales også å se kostnader og ellers avtaler opp mot det interkommunale arbeidet for øvrig, og hvilke føringer som legges i de andre fagprosjektene samt overordnet. Det poengteres ennå en gang viktigheten av at eventuell anbudsprosess avklares tidlig av Barnevernsprosjektet.

## **4.7 Oppsummering – tilrådninger**

- Kommunene anbefales å gå over til Visma skyløsning og Visma Flyt barnevern som felles fagsystem
- Det er behov for en overgangsperiode fram til 1.kvartal 2023 for å for å gjennomføre anskaffelse, implementering og opplæring i nytt fagsystem
- Overgang til felles teknisk løsning beregnes å kunne skje fra 1.3.2023
- For å ivareta anskaffelse og den videre oppfølging bør det snarlig nedsettes en arbeidsgruppe med deltakelse fra vertskommunen og IKT-personell fra kommunene



### **VEDLEGG: Merknader fra tillitsvalgte/ansatte som har vært i dialog med KSK**

Under følger en liste over innspill fra ansatte i forhold til deres ansattforhold som må avklares eller tydeliggjøre i en eventuell ny interkommunal tjeneste:

- Det må være tydelig hvem som har personalansvar
- Sikre rutiner og ansvar for sykefraværsoppfølging
- Sikre kontakt/informasjonsflyt mellom alle ansatte til lønn/personal i vertskommunen
- Sikre god informasjon om alle forhold som gjelder stillingsforhold, pensjonsavtale osv.
- Sikre at ansatte får viktig informasjon i kommunen de har arbeidssted
- Sikre at ansatte har fortrinnsrett ved interne utlysninger i kommunen som er arbeidssted
- Sikre at ansatte med omplasseringsbehov blir ivaretatt i den kommunen som er fysisk arbeidsted
- Avklare om en ansatt kan bli pålagt å jobbe i en annen kommune
- Sikre at personell mot sin vilje ikke forflyttes mellom kommuner for å løse langtidfravær
- Utarbeide rutiner for hvordan det skal håndteres at enkeltkommuner har stor saksmengde
- Ansatte får beste gjeldende avtale som regulerer arbeidstid og betingelser knyttet til f. eks ordning for barnevernvakt
- Ivareta psykososialt arbeidsmiljø i tjenesten som helhet og for ansatte i den enkelte kommune
- Tilstedeværende barnevernleder i alle deltakerkommuner
- Sikre at ansatte som overflyttes til vertskommunen beholder ansiennitet fra nåværende arbeidsforhold i samarbeidskommunen
- Sikre at bestemmelsene som gjelder virksomhetsoverdragelse, også vil komme til anvendelse dersom en deltakerkommune trer ut av samarbeidsordningen. De ansatte som omfattes skal da overføres til deltakerkommunen som tar tilbake ansvaret for sin barneverntjeneste og ansatte.
- Arbeidsmiljøloven § 16-2 første ledd som regulerer lønns- og arbeidsvilkår for ansatte i tjenesten også gjelder hvis en kommune går ut av interkommunalt samarbeid.