

VEDLEGG

Referat fra dialogkafè vedrørende etablering av interkommunal barneverntjeneste i Vesterålen. Kafèen ble avholdt på Sortland den 16.10.09.

24 ansatte fra alle kommunene i Vesterålen og Lødingen var påmeldt (20 deltok). Dagen åpnet med en innledning holdt av Heidi Aune, leder av barnevernsamarbeidet i Vikna, Nærøy og Leka på ytre Helgeland.

Etter innledningen ble det arrangert dialogkafè. Kaféen var organisert med 5 bord hvor det lå et delspørsmål ved hvert bord. Hvert bord hadde også en egen "vert" som hadde ansvar for dialogen og referat fra det respektive bord. Alle andre deltakere sirkulerte etter et fast og senere tilfeldig mønster mellom alle bordene. Helheten i kafèen ble styrt av en "hovmester"

Dette referatet er en sammenfatning av resultatene som en kom fram til samlet fra alle bordene.

Ved alle bordene ble det tatt utgangspunkt i følgende hovedmål med samlingen: Det skal svares på spørsmålet om *"hvordan skape/etablere et velfungerende barnevern i Vesterålen som samlet sett representerer et kvalitativt bedre tilbud enn dagens barnevern gjør"*

Ved hver bort var det lagt ut et delspørsmål.

Delspørsmål 1:

Hva slags **lederstruktur** bør "Vesterålen barnevern" ha?

Det må tas hensyn til at ledelse skal rette seg mot fag, personell og administrativ styring. Organisering av vedtaksmyndighet må også framkomme. Lag en skisse som synliggjør bordets anbefaling.

Følgende 2 hovedmodeller ble diskutert:

1. **Vertskommuneprinsippet**, dvs. alle nåværende stillinger i bvt Vesterålen inngår i en ny organisasjon kalt Vesterålen Interkommunale Barnevernstjeneste (Heretter: VIBV).
2. Lokaliseringssted er Sortland. Alle ansatte i VIBV ansettes i Sortland kommune.
3. En barnevernfaglig leder som har vedtaksmyndighet i alle saker. Vedtaksmyndigheten kan delegeres. Delegasjon kan gjøres i forhold til saksområder, eller i forhold til geografi.
4. En administrativ leder med merkantile ressurser
5. Satellittmodell: Det skal være en lokal barnevernstjeneste i hver kommune, i tillegg til hovedkontoret på Sortland

Ad. 3: En barnevernfaglig leder.

Det var stor enighet om at det måtte være en barnevernfaglig leder med vedtaksmyndighet i alle saker. Samtidig var det enighet om at en leder ikke kan ha oversikt over anslagsvis 500 aktive saker. Det ble derfor foreslått at saksområdet/vedtaksmyndigheten ble delt i 3: En avdeling/enhet med ansvar for undersøkelse/utredning, en enhet med ansvar for hjelpetiltakene, og en enhet med ansvar for de sakene som fremmes for Fylkesnemda. Vedtaksmyndigheten deles da på 3 personer. Derved oppstår et team, som også kan motvirke den faglige ensomheten barnevernleder lett kan føle, samt være med og lette presset på denne personen.

En annen variant av samme modell som ble lansert var å spre ansvaret for undersøkelse/utredning og hjelpetiltak på geografiske områder, dvs. at 2 av kommunene fikk ansvaret for dette.

Ad 4: En administrativ leder.

Med Sortland som vertskommune bestemmer de jo selv hvordan de ønsker å organisere denne funksjonen. En ny interkommunal tjeneste kan i prinsippet organiseres gjennom eksisterende enhet, eller det etableres en ny enhet i Sortland kommune som heter eksempelvis VIBV. Noe som også må avklares er om Sortland skal ha et "satellittkontor" som de andre kommunene, eller om dette inngår som en del av det interkommunale kontoret. (og da oppstår et veldig godt spørsmål: Hva er egentlig det interkommunale kontoret???)

Ad 5) Satellittkontor: Det skal være en lokal barnevernstjeneste i hver kommune, i tillegg til hovedkontoret på Sortland.

Både hensyn til brukere og ansatte tilsier dette. Det som blir problemet er "grensesnittet": Hvor mye skal de ansatte i Bø eksempelvis være i Bø, og hvor mye må de ut til hovedkontoret/de andre kommunene? All kjøring koster penger i form av direkte utlegg/tapt arbeidstid. På den annen side kjøres det allerede mye fra bvt i eksempelvis Bø, som kanskje andre kunne ta – når vi har fosterhjem i Lødingen og Sortland? I tillegg må vi ha tro på at "arbeidsdeling" der vi hjelper hverandre med det vi er best på, vil bety rasjonalisering og effektivisering i seg selv. Vi må også være forberedt på å betale en "pris" for den sikkerheten som ligger i at VIBV er **en organisasjon** der alle vil stille opp for alle. I denne modellen må det legges inn en sikkerhetsklauseul om at vakante stillinger i satellittkommunene ikke kan overføres vertskommunen uten dennes godkjenning.

Den andre hovedmodellen som ble diskutert var det vi kan kalle en **kompetansemodell**

Modellen kan skissers slik:

1. VIBV i Vesterålen opprettholdes omtrent som nå med lokale kontorer.
2. Det opprettes et sterkt faglig team lokalisert til Sortland
3. Disse ansettes i VIBV, og utgjør den egentlige interkommunale bvt.
4. Unntatt i saker som fremmes for Fylkesnemda, så beholdes vedtaksmyndigheten i den enkelte kommunen.

5. Teamet finansieres av deltakerkommunene etter omforent prinsipp. Kommunene melder inn saker til teamet. Teamet v/leder er suverent til å avgjøre hvilke saker teamet mener de skal jobbe med.
6. Som i modell 1) betaler kommunene selv utgiftene knyttet til det enkelte barn/ungdom.

Ad pkt 2). Opprettelse av et sterkt faglig team på Sortland

Dersom dette skal finansieres av "friske" penger har vi nok et problem. Forventningene i Regionrådet er nok at et interkommunalt barnevern i hvert fall ikke skal koste mer enn dagens bvt. Dersom teamet skal sammensettes av allerede ansatte vil vi på en flytte/pendle problematikk som også kan bli vanskelig for det kontoret som avgir ressurser. Dersom vi lander på en slik modell må vi i hvert fall unngå at "sterkteamet" blir "reisende i uforpliktende gode råd og meninger", slik slike team lett kan bli. De må - sammen med lokalt ansatt – gå inn i de vanskeligste sakene og bli der tilnødvendige beslutninger er tatt/nødvendig oppfølging er gjort.

Delspørsmål 2:

På hvilken måte bør utgiftene til barnevern fordeles mellom kommunene.

Det må her tas utgangspunkt i at alle kommuner skal oppfatte systemet så rettferdig at kommunene velger å gå inn i ordningen.

Gruppen kom fram til følgende svar på delspørsmålet:

ØKONOMI	Deles likt	Deles forholdsvis etter folketallet <u>eller</u> barnetallet mellom 0-17 år	Kommunenes eget ansvar
Oppstartutgifter	X		
Administrasjon	X		
• Funksjon 244 (felles)	10%	90 %	
Felles fagprogram familia			X
konsulent			X
jurist			X
Ekstra kjøring mellom kommunene			X
Lokaler – husleie gitt delvis mod.	X		
• Funksjon 251			X
• Funksjon 252			X

Når det refereres til Funksjon 244, 251 og 252 menes det KOSTRA – funksjoner

Oppstartsutgifter, som deles likt (244):

Eks.:

Alle typer etableringsutgifter:

- Fysiske arkiv
- IKT
- Kontorutgifter

Administrative utgifter, som deles likt (244):

- Leder
- Merkostnader husleie

Felles 244 – deles etter fordelingsnøkkel:

- Merkantil støtte (min. 2 stillinger)
- Veiledning (individuell og felles)
- Kurs
- Biler
- Mobiltelefoner til alle ansatte

244 funksjon som ivaretas av egen kommune etter behov:

- Økt bemanning, slik at kapasiteten er tilfredsstillende i hver kommune før evt. en viss type sammenslåing
- juristbistand
- konsulentbistand
- utgifter knyttet til nemndssaker og domsstolene
- IKT infrastruktur (inkl.familia)
- Kjøreutgifter for egne ansatte

Delspørsmål 3:

*a) Hvilke kriterier må være oppfylt for at en skal kunne si at en har et **kvalitativt godt** barnevern.*

Ta kun utgangspunkt i kvalitet for brukerne – dvs. barn og familier

*b)Hva er **suksesskriteriene** for "Vesterålen barnevern".*

Formuler enkle påstander som kan fremstå som ledestjerner eller slagord for tjenesten. Visjonen må gjerne framkomme her.

Gruppen kom fram til følgende svar på delspørsmålet:

Tilgjengelighet

- fysisk nærhet til brukerne
- tilgjengelig på telefon
- tilgjengelig etter arbeidstid (barnevernvakt)
- fleksibilitet

Tidlig intervensjon

- viktig med godt tverrfaglig samarbeid, for å komme tidlig inn i saker
- forebyggende barnevern
- både endringstiltak og kompenserende tiltak

Brukermedvirkning

- en tjeneste som bidrar til medvirkning/at brukerne blir hørt
- brukernes behov må bli møtt uavhengig av budsjett

Stabilitet

- unngå utskiftninger av saksbehandlere/ brudd (spesielt viktig for barn under omsorg).
- Maksimalt 15-20 barn/brukere pr saksbehandler

Tverrfaglig samarbeid, at brukernes behov for samordning/samarbeid blir møtt ved å:

- sikre et godt samarbeid med aktuelle tjenesten i hver enkelt kommune
- ha felles rutiner for tverrfaglig samarbeid

Viktig at brukerne føler seg møtt med respekt og empati.

Også viktig at barneverntjenesten har god kompetanse og tid slik at brukerne blir sikret rett hjelp til rett tid.

Suksesskriterier for "Vesterålen barnevern"

Forslag til slagord:

Vesterålen barneverntjeneste

- sammen er vi sterke for deg
- er der når du trenger det
-

Suksesskriterier:

Kompetanseheving/ faglig styrking

Økt rettsikkerhet, mer likhet for brukerne

Økt bemanning, mer stabilitet

Større fagmiljø

Økt tilgjengelighet for brukerne utover vanlig arbeidstid

Nærhet/tilgjengelighet for brukerne

Markedsføring /synliggjøring

Delspørsmål 4:

Hva slags organisasjonsform bør et interkommunalt barnevern ha?

Ta utgangspunkt i at mulighetene strekker seg fra en full sammenslåing med drifting fra en sentral kommune til at det samarbeides om enkelte mindre områder. Lag gjerne en skisse som gjør det enkelt å forstå hva bordet mener om dette.

Den gruppa som var samlet fra starten begynte med å drøfte den modellen som på tidligere møter har vært drøftet som aktuell.

SATELITTMODELL organisert etter vertskommuneprinsippet.

- det var enighet om at en under denne modellen fremdeles bør jobbe etter generalistmodellen.
- Satelittmodellen innebærer at hver kommune skal fortsatt ha barnevernkontor med minimum 2 ansatte, evt. flere i de største kommunene.

FELLES KONTOR:

alle skal høre til et felles kontor hvor "den øverste leder" er, samt fagledere og merkantilt personale.

- o Arbeidsoppgaver her skal bl.a. være: personalansvar, rapportering til fylkesmann og SSB, organisering av vaktordning, bistand til kommunene i "vanskelige" / "tunge" saker, avlaste i skriftlig arbeid f. eks saksframlegg til fylkesnemnda, rapportskriving, innkallinger, orientering til partene om sak til nemnda, referater, m.m.

- Ansvar for mottak av meldinger og annen post
- Ansvar for fordeling av saker
- Møter med alle kommunene samlet og med hver kommune etter en fastsatt plan evt. også ved behov
- Faglig oppfølging av saksbehandlerne m.m.

Etter hvert som det ble "bevegelse" i gruppa og nye kom til ble det informert om hva som hadde vært drøftet.

Representanter fra 1-2 kommuner uttalte at de ønsker at barnevernet fortsatt skal være slik det er organisert nå. Det bør i stedet opprettes et felles "TILTAKS- /TJENESTEKONTOR".

Et kontor hvor hver kommune kan kjøpe tjenester etter behov.

kontoret skal ha ansatt x antall miljøarbeidere og x antall saksbehandlere.

I tillegg skal dette kontoret /tjenesten stå for drift av barnevernvakt / ha ansvar for barnevernvaktordning.

Begrunnelsen for å ønske denne modellen er:

- det er vanskelig å få tak i miljøterapeuter / miljøarbeidere nå man skal iverksette hjemmebaserte tiltak
- det er vanskelig å få tak i vikarer ved langvarig sykdom eller permisjoner.
- Mye kjøring i tjenesten dersom en skal velge den andre / andre modeller

Uansett modell (av de to som er nevnt her): enighet om at FELLESKONTORET BØR LIGGE PÅ SORTLAND.

KONKLUSJON:

Gruppe 4 kom ikke til enighet om hvilken organisasjonsmodell som vil kunne gi et kvalitativt godt / bedre barnevern enn det vi har nå.

Det ble ikke tid til å gå inn på detaljene, men de fleste mente at satelittmodellen kan være den beste løsningen, og denne en vil ha videre utredet.

Det kan for øvrig se ut som det er en del usikkerhet om av hva som legges i begrepet interkommunalt samarbeid.

Delspørsmål 5:

Hvilke kriterier må være oppfylt for at en skal kunne si at **de ansatte** har en god arbeidsplass hvor trivsel og jobbstabilitet fremmes.

Ved dette bordet diskuteres forhold for de ansatte, og bare ved dette bordet.

Gruppa kom fram til følgende svar på delspørsmålet:

- De ansatte er opptatt av at det blir like rammevilkår for alle ansatte. Dvs. lik lønn og andre opparbeidede "goder" som enkelte har i dag. Det som kom fram i diskusjonene rundt bordet samsvarer med innsendte skriv fra Britt Eva i Bø, INNSPILL, under punkt forventninger.

Andre kriterier:

- Det må være en god og forutsigbar ledelse - en motivert leder som har oversikt - og en fagansvarlig i hver kommune. Personalansvarlig og fagansvarlig bør ikke være samme person. Medarbeidersamtaler må gjennomføres.
- Rom for ekstern veiledning, felles og individuelt.
- Maksimum 15 - 20 saker pr. saksbehandler, dvs. det må være nok bemanning slik at dette er mulig.
- Det må være satt av god tid til stabsmøter og til å diskutere saker. Flere kulturer må slås sammen til en - føre til lik praksis i barnevernsaker, eks. fosterhjemsgodtgjørelsen er lik i alle kommuner.
- Arbeidsmiljøfremmende tiltak må være i fokus slik at en får en samlet gruppe, ("blåture" osv.) Bedriftshelsetjeneste ønskes.
- De ansatte må slippe å ha saker fra egen kommune i de tilfeller de bevisst har søkt ansettelse i annen kommune p.g.a dette.
- Ansettelse og oppmøte i egen kommune - kjøring innenfor arbeidstida.
- Minst mulig reising utenom arbeidstida og nok tjenestebiler.
- Videreutvikling av de ressurser som finnes i dag, eks. hjemmekonsulent, slik at det blir en mindre ensom jobb. Videreutdanning må lønne seg også i form av lønnsøkning. Hospitering på andre arbeidsplasser og permisjon med lønn i forbindelse med dette ønskes.
- Sikkerheten til de ansatte må ivaretas. Mest mulig 2 tilstede i oppdrag. Alle må ha mobiltelefoner. Når det gjelder akuttberedskap bør det tas høyde for livssituasjonen til de ansatte - det må være en valgmulighet/fleksibilitet her.

REFERAT.

Jim Gundersen, Inger Lise Markussen, Tone Neergård, Torill Seipajævi, Reidun Johansen (verter) og Sture Jacobsen (hovmester)

Deltakerliste dialogkafe – Interkommunalt barnevern i Vesterålen

- 1) Tone Neergård, Andøy kommune
- 2) Lill Tove Lys, Andøy kommune
- 3) Torill Seipajærv, Øksnes kommune
- 4) Janne Pedersen, Øksnes kommune
- 5) Reidun Johansen, Sortland kommune
- 6) Alf Magne Nilsen, Sortland kommune
- 7) Kathrine Sørensen, Sortland kommune
- 8) Ingvill Hansen, Sortland kommune
- 9) Silje Holm, Sortland kommune
- 10) Vibeke Byge, Sortland kommune
- 11) Geir Hartløf, Lødingen kommune
- 12) Laila Bergsnev, Lødingen kommune
- 13) Inger Lise Markussen, Hadsel kommune
- 14) Marianne Megård, Hadsel kommune
- 15) Sissel Pedersen, Hadsel kommune
- 16) Gunbjørg Fjølstad, Hadsel kommune
- 17) Jim Gundersen, Bø kommune
- 18) Britt Eva Strand, Bø kommune
- 19) Jan Johansen, FO
- 20) Eirik Rødsand, Fagforbundet
- 21) Sture Jacobsen, prosjektgruppa
- 22) Torbjørn Lappegard, prosjektleder
- 23) Heidi Aune, innleder