Utredning av egen barnevernberedskap for tre interkommunale barnevernstjenester: Barneverntjenesten i Øvre – Telemark, Nome og Midt Telemark Barnevern og Barnevernssamarbeidet i Vest Telemark

- Er det faglig, økonomisk og praktisk forsvarlig å trekke seg ut av barnevernsvakta i Telemark?

Prosjekt periode fra:1. august til 1. november

Innhold

1. Mandat for oppdraget 3
2. Bakgrunn for utredning av ny vaktordning 3
3. Barnevernets overordnede rammer 4
4. Ønsket gevinst/mål ved ny ordning 4
5. Hvordan er utredningsarbeidet gjennomført 5
6. Funn 6
   - 6.1 Andre kommuner 6
   - 6.2 Andre forutsetninger 7
     - 6.2.1 Kompetansebeholdning 7
     - 6.2.2 Demografi 8
   - 6.3 Synspunkter fra de tre personalgruppene 9
     - 6.3.2 Kommentarer til undersøkelsen 10
   - 6.4 Tre barnevernlederes synspunkter 10
   - 6.5 Diskusjon og oppsummering 11
7. Alternativ modell 13
   - 7.1 Administrativ organisering 13
   - 7.2 Praktisk organisering 14
   - 7.3 Inkluderingskriterier 14
   - 7.4 Budsjett / Kostnadsoverslag 14
     - 7.4.1 Kostnadsoversikt 16
   - 7.5 Samlet vurdering av gevinster og bærekraft 17
8. Uløste problemstillinger og mulige utfordringer 19
   - 8.1 Administrasjonsform og interkommunal samarbeidsavtale 19
   - 8.2 Lokal særavtale og arbeidsbetingelser 19
   - 8.3 Rutiner og fagsystem 19
   - 8.4 Data sikkerhet og personvern 20
   - 8.5 Opplæring 20
   - 8.6 Rigging 20

Med helsing 21

9. Vedlegg 21

1. Mandat for oppdraget

Kan de tre interkommunal barnevernstjenesten si opp samarbeidet med Telemark barnevernsvakt og danne sin egen beredskapsvakt utfra et praktisk-, faglig forsvarlig, og kostnadseffektivt perspektiv? Første del av utredningsperioden settes fra 1. august til 1. november.

2. Bakgrunn for utredning av ny vaktordning

Det interkommunale læringsnettverket for Barneverntjenesten i Øvre – Telemark, Nome og Midt Telemark Barnevern og Barnevernssamarbeidet i Vest Telemark har besluttet å undersøke muligheten for å etablere en felles beredskapsvakt for de 11 kommunene som er med i dette interkommunale samarbeidet. Med beredskapsvakt mener vi en ordning der det ikke er ansatte aktivt på jobb, men hvor barnevernets beredskap utenom kontortid organiseres som en bakvaktordning som fordeles mellom ansatte, og som aktiveres ved behov. I dette ligger det at de ansatte har denne funksjonen i tillegg til sitt ordinære arbeid i barnevernstjenesten.

Denne organiseringen er utbredt i norske kommuner og interkommunale barneverntjenester. Særlig i distriktskommuner er beredskapsvakt en vanlig modell for å sikre akuttberedskap utenfor ordinær arbeidstid. I nabofylket Buskerud finnes det seksforskjellige barnevernsvakter og beredskapsordninger.

Den akutte barnevernsberedskapen for disse 11 kommunene ivaretas i dag av Barnevernsvakta i Telemark. Tjenesten administreres av Skien kommune og dekker samtlige 17 kommuner i fylket. Barnevernslederne i disse tre samarbeidende barnevernstjenestene vurderer at dagens ordning i begrenset grad ivaretar behovet for nærhet, tilgjengelighet og faglig kvalitet. De mener også at kostnadene ved ordningen ikke står i forhold til den beredskapen og oppfølgingen kommunene faktisk mottar.

Barnevernsvakta i Skien tilbyr ikke tilsyns- og kontrollbesøk i områder som ligger mer enn 60 minutters kjøring fra Skien. Dette innebærer at store deler av befolkningen i de aktuelle 11 kommunene i praksis ikke har tilgang til denne delen av tjenestetilbudet. Barnevernlederne opplever også at barnevernsvakta i enkelte tilfeller ikke rykker ut i situasjoner hvor den lokale barnevernstjenesten vurderer at det foreligger grunnlag for utrykning.

Ifølge rapporter fra Barnevernsvakta i Telemark ble det fattet tre akuttvedtak i de 11 kommunene samlet i perioden 2023 til 2025. Det foreligger ikke statistikk over antall utrykninger, men det registreres om lag 145 henvendelser årlig. De fleste av disse håndteres per telefon. Tallet inkluderer også henvendelser fra barnevernstjenestene selv, blant annet obs meldinger og drøftinger. Flere henvendelser kan gjelde samme barn eller sak.

Basert på opplysninger fra de tre barnevernlederne anslås det at det gjennomføres om lag 5 til 6 utrykninger årlig i de 11 kommunene samlet. Det lave antallet utrykninger reiser spørsmål om de store geografiske avstandene kan påvirke terskelen for utrykning og akutt inngripen. Dersom avstand og reisetid påvirker hvilke hendelser det rykkes ut til, kan dette bidra til å forklare hvorfor de lokale barnevernstjenestene opplever at dagens ordning ikke i tilstrekkelig grad ivaretar behovet for en tilgjengelig og faglig forsvarlig beredskap.

3. Barnevernets overordnede rammer

Barnevernets hovedoppdrag er å sikre at barn og unge som lever under forhold som kan skade deres helse og utvikling får nødvendig hjelp, omsorg og beskyttelse til rett tid jf. Barnevernsloven §1-1. Barnevernslovens § 15-3, 4. ledd formidler at barnevernstjenesten skal være tilgjengelig til en hver tid. En av barnevernets mest grunnleggende oppgaver er å hjelpe barn og unge som er i alvorlig krise. Det innebærer at barnevernet må ha en akuttberedskap også utenom ordinær arbeidstid.

Barnevernstjenester skal være forsvarlige jf. Barnevernsloven § 1-7. Med forsvarlighet forventes det at barnevernets akuttberedskap skal ha riktig og tilstrekkelig kompetanse. Akuttiltak reguleres av barnevernsloven kapittel 4. Kompetansen til å fatte akuttvedtak er lagt til barnevernsleder, lederens stedfortreder eller til påtalemyndigheten. Unntak gjelder for akuttvedtak etter barnevernsloven § 4-3 (vedtak om midlertidig flytteforbud), hvor vedtakskompetansen bare er lagt til barnevernstjenestens leder eller lederens stedfortreder. I praksis betyr det at dette vedtaksansvaret har det kommunale barnevernet hele døgnet.

Hvordan barnevernstjenesten organiserer og løser denne oppgaven er opptil hver enkelt kommune. Denne oppgaven kan løses gjennom en formalisert bakvaktsordning dersom den redegjør for hvem som har det faktiske ansvaret slik at den er etterprøvbar for tilsynsmyndighetene. Det er ikke tilstrekkelig at barnevernsledere og ansatte kan kontaktes på kveldstid sånn i varierende grad.

I dag er det 20 barnevernsvakter som dekker ca 198 kommuner. De resterende 158 kommunene har valgt å finne andre lokaltilpassede løsninger.

4. Ønsket gevinst/mål ved ny ordning

På bakgrunn av utfordringer knyttet til dagens beredskapsløsning har de tre barnevernslederne i fellesskap definert følgende mål og ønskede gevinster ved etablering av en felles interkommunal beredskapsvakt. Målene er knyttet til tilgjengelighet, kvalitet, kompetanse, ressursutnyttelse og langsiktig bærekraft i tjenestene:

1. *Sikre en mer tilgjengelig barnevernberedskap utenom ordinær kontortid for innbyggere og offentlige institusjoner i de 11 samarbeidskommunene.*

2. *Redusere responstid og utrykningstid ved akutte hendelser*

3. *Etablere en ordning som er mer kostnadseffektiv og økonomisk bærekraftig enn dagens løsning.*

4. *Bidra til fagutvikling og økt kompetanse blant ansatte.*

5. *Styrke kvaliteten og kontinuiteten i tjenestetilbudet gjennom økt lokal forankring og bedre kjennskap til kommunene og samarbeidspartnerne.*

6. *Bruke ressurser på egne ansatte framfor eksterne tjenester, slik at vi kan tilby mer attraktive arbeidsvilkår og både beholde og rekruttere dyktige medarbeidere.*

7. *Styrke muligheten for gjennomføring av tilsyn, kontrollbesøk og andre nødvendige oppfølgingsoppdrag utenom ordinær arbeidstid.*

5. Hvordan er utredningsarbeidet gjennomført

Utredningen bygger på gjennomgang av relevant lovverk, nasjonale styringsdokumenter, forskning og erfaringer fra andre barneverntjenester. Formålet har vært å innhente kunnskap om etablerte beredskapsordninger, kartlegge det juridiske handlingsrommet og vurdere mulighetene for en felles interkommunal beredskapsvakt.

Følgende lover er gjennomgått som grunnlag for utredningen:

- Barnevernsloven
- Kommuneloven
- Arbeidsmiljøloven

I tillegg er følgende sentrale styringsdokumenter benyttet:

- Prop. 133 L (2020-2021) *Lov om barnevern*
- Prop. 83 L (2024-2025) *Kvalitetsløftet i barnevernet*
- Barnevernsrundskrivet
- Hovedtariffavtalen

Det er videre gjennomgått relevante rapporter og kunnskapsgrunnlag, herunder KS sin kartlegging av hjemmevaktordninger i kommunene og rapporten *Problemer har ikke kontortid. Akuttberedskapen i barnevernet* av Sturla Falck og Norunn Vorland (2008).

For å belyse problemstillingen fra flere perspektiver er det gjennomført en ansattundersøkelse blant de tre barnevernstjenestene, åtte samarbeidsmøter med barnevernlederne samt samtaler med representanter fra ulike barnevernsvakter og beredskapsordninger. Det er også innhentet synspunkter fra rådgivere i KS, Statsforvalteren og Bufdir.

I tillegg til muntlige samtaler er det innhentet skriftlig dokumentasjon fra følgende tjenester:

- Kongsvingerregionen (Odal, Solør, Kongsvinger og Grue/Eidskog barnevernstjeneste)
- Midt-Buskerud og Øvre Eiker barnevernstjeneste
- Ringsaker barnevernvakt
- Kongsberg barnevernstjeneste
- Hallingdal barnevernvakt
- Numedal barnevernstjeneste
- Sunnhordaland interkommunale barnevernstjeneste
- Kvinnherad barnevernstjeneste
- Alver barnevernsvakt
- Interkommunalt barnevernssamarbeid for Tysvær, Etne, Vindafjord og Sveio
- Barnevernvakta i Telemark

Dokumentasjon innhentet fra andre barnevernstjenester omfatter blant annet lokale særavtaler, rutinedokumenter, vertskommuneavtaler og evalueringsrapporter knyttet til bruk av beredskapsvakta. Disse dokumentene har gitt faglige innspill til utredningen og har bidratt med erfaringer og løsninger fra eksisterende ordninger. Materialet vil også være et viktig grunnlag i det videre arbeidet med planlegging, organisering og etablering av en eventuell interkommunal beredskapsvakt.

6. Funn

I dette kapittelet presenteres de viktigste funnene fra utredningen. Funnene er basert på erfaringer fra andre kommuner, vurderinger av lokale rammebetingelser, resultater fra ansattundersøkelsen og innspill fra de tre barnevernlederne. Til sammen danner disse grunnlaget for vurderingen av om en felles beredskapsordning er et faglig, praktisk og organisatorisk forsvarlig alternativ til dagens løsning.

6.1 Andre kommuner

Det utpeker seg to hovedretninger når det gjelder organisering av barnevernvakt. En aktiv barnevernvakt med egen leder og egne stillingshjemler, eller en beredskapsordning som fordeler det ut på stillinger som allerede er i barnevernstjenesten.

De fleste kommuner samarbeider om beredskapsordningen. De 20 aktive barnevernvaktene i Norge er, med unntak av Oslo, et samarbeid mellom flere kommuner. De resterende beredskapsordningene er også hovedsakelig et samarbeid hvor flere kommunale og interkommunale barnevernstjenester deler på beredskapen med ulike utgift- og ansvars fordelinger. De fleste som samarbeider har vertskommune modell, men det finnes unntak, blant annet Kongsvinger regionen sin.

I en tidlig fase av utredningsarbeidet ble det avklart at det ikke var aktuelt å utrede en aktiv barnevernsvakt med egen leder og egne stillingshjemler. En slik modell ville innebære høyere kostnader enn dagens ordning og var heller ikke ønsket av barnevernlederne. Utredningen har derfor hatt hovedfokus på ulike beredskapsmodeller der ansatte som allerede har fast jobb i tjenesten deler på beredskapsansvaret gjennom en hjemmevaktordning.

De fleste organiserer dette med at ansatte har en hjemmevakt hvor de er tilgjengelig på telefon utenom arbeidstid en uke av gangen. Det er noe forskjell på hyppigheten av disse intervallene, men det opereres med hver femte uke til hver tiende uke. I distriktskommuner med lav befolkningstall viser informasjonen at det er sjeldent utrykning. Flere av disse beredskapsordningene har valgt å bemanne beredskapen med én ansatt som har hjemmevakt (bakvakt) og er tilgjengelig på telefon. Det gjelder blant annet Sunnhordaland, Numedal og Ryfylke barnevern. Man rykker som hovedsak ikke ut alene, så ved behov for en ekstra ansatt ved utrykning kontakter man leder. Da utrykninger er sjelden, så er dette en tilstrekkelig ordning for mange distriktskommuner. De har heller ikke en personalgruppe som er stor nok til at man klarer å bemanne med to bakvakter. Bakvakten kan bli overdimensjonert og uforsvarlig ut fra et økonomisk perspektiv.

Flere av beredskapssamarbeidene vi har undersøkt dekker et større befolkningsgrunnlag og har flere ansatte tilgjengelig til å inngå i vaktordningen. Eksempler på dette er Kongsvingerregionen, Midt-Buskerud og Øvre Eiker og Kongsberg. I disse ordningene er det til enhver tid to personer på vakt. Dette sikrer at to ansatte kan rykke ut ved behov, samtidig som de har faglig støtte og mulighet til å drøfte situasjoner med hverandre. En slik organisering gir en mer robust beredskap og kan reduserer belastningen både for den enkelte vaktmedarbeider og for leder.

Kongsvingerregionens interkommunale beredskapsvakt dekker om lag 53 000 innbyggere og omfatter sju kommuner og fire barneverntjenester. Tjenestene har til sammen rundt 68 årsverk. Vakta bemannes av vaktpar som inngår i en rullerende turnus hver åttende uke. Både

befolkningsgrunnlaget og den samlede størrelsen på tjenestene er omtrent som for de tre tjenestene i denne utredningen. Det formelle samarbeidet er likevel løst på en annen måte enn i de fleste andre samarbeid. Ordningen er organisert som et kommunalt oppgavefellesskap og ikke som et administrativt vertskommunesamarbeid. Tjenestene deler på personell og administrative oppgaver, men det skjer ingen pengeoverføringer mellom dem.

I Kongsberg og Numedal er beredskapsvakten en integrert del av stillingen for alle ansatte. Ved ansettelse forventes det at den enkelte deltar i telefonvaktordningen, som inngår i en turnus hver tiende uke. Kongsberg har korte geografiske avstander og samarbeider ikke med andre barneverntjenester om beredskapen. Numedal interkommunale barnevernstjeneste samarbeider heller ikke med andre tjenester. De skiller seg fra Kongsberg med at de har kun en bakvakt som rullerer. Da det er så pass lite henvendelser i Numedal så dette kan forsvares i denne tjenesten.

Med hensyn på avlønning så er det jevnt over vanlig å tenke lønn for hver femte time når du har hjemmevakt, og full overtid når du har utrykning, faktisk arbeid. Noen løser det ved et fast flatt tillegg for å gå i bakvaktsordningen. Noen leverer timer for de døgnene de har vakt.

Det er noe ulike tilbakemeldinger på hvordan turnusen bør organiseres. I enkelte ordninger holdes jul, påske og sommerferie utenfor den faste turnusen, slik at de ansatte kan sette seg opp på vakter som passer. Noen opplever dette som utfordrende fordi vaktene ikke blir avklart tidlig nok, samtidig som det ligger en forventning om at alle skal bidra. Begge løsningene har fordeler og ulemper, men muligheten for at de ansatte kan bytte vakter seg imellom, trekkes fram som viktig.

6.2 Andre forutsetninger

I tillegg til å se på synspunktene og motivasjon i ansattgruppa, er det tatt med to andre premisser som kan være av betydning for om det er muligheter for å få til en beredskapsordning; bosetning og spredning av befolkningen og ressurser i personalgruppa.

6.2.1 Kompetansebeholdning

Når det gjelder ressurser i personalgruppa, handler dette om å ha et tilstrekkelig antall ansatte med kompetanse og forutsetninger til å inngå i en beredskapsordning. De tre barnevernstjenestene har samlet om lag 72 årsverk. Barnevernlederne opplyser at en stor del av de ansatte er formelt kvalifiserte og har flere års erfaring fra barnevernsarbeid. Det vises til kompetansekravene i barnevernet. Blant annet så er kravet om mastergrad er lempet på, og per i dag kun gjelder leder og stedfortreder (Prop. 83 L (2024-2025)).

Kompetanse for deltakelse i en beredskapsordning kan imidlertid ikke vurderes utelukkende på bakgrunn av formelle kvalifikasjoner og erfaring. Ordningen kommer i tillegg til ordinært arbeid, og det stilles derfor særskilte krav til både faglig trygghet, selvstendighet og arbeidskapasitet. I denne utredningen foreslås inkluderingskriterier basert på barnevernledernes vurderinger og praksis i sammenlignbare tjenester. Disse er nærmere beskrevet i punkt 7.

Dersom det legges til grunn at ansatte må være formelt kvalifiserte, ha minimum tre års relevant erfaring og være fullt arbeidsføre, vurderer barnevernlederne at om lag 66 prosent av de ansatte kan inngå i en slik beredskapsordning

6.2.2 Demografi

Slik ser fordelingen ut når det gjelder befolkning og barnebefolkning. Barnevernets beredskapsvakt skal betjene alle innbyggerne i disse 11 kommunene.

Kommune	Innbyggere	Barn 0–17 år	Andel barn
Nome	6 415	1 212	18,9 %
Midt-Telemark	11 326	2 133	18,8 %
Hjartdal	1 542	311	20,2 %
Tinn	5 670	1 023	18,0 %
Notodden	12 737	2 465	19,4 %
Seljord	2 892	587	20,3 %
Kviteseid	2 368	398	16,8 %
Nissedal	1 447	304	21,0 %
Fyresdal	1 247	263	21,1 %
Vinje	3 661	717	19,6 %
Tokke	2 163	414	19,1 %
Sum/s	**51 468**	**9 827**	**19,1 %**
Landsgjennomsnitt			**20,8 %**

Notodden og Midt-Telemark skiller seg ut med det største folketallet i området, mens Hjartdal, Nissedal og Fyresdal har et betydelig lavere innbyggertall. Selv om alle kommuner er pålagt å ha en beredskapsordning, vil bruken av ordningen i praksis variere. I de minste kommunene kan det forventes relativt få henvendelser.

Samtidig er det oppholdsprinsippet som styrer hvilke saker som tilfaller barnevernvakta. Dette innebærer at vakta har ansvar for å håndtere hendelser der de oppstår, uavhengig av hvilken kommune barnet tilhører. Bruken av vakta påvirkes derfor ikke bare av fast bosetting, men også av tilstrømming av besøkende. Store arrangementer og populære reisemål, som Dyrsku'n, Notodden Bluesfestival og Bø Sommarland, kan i perioder bidra til økt behov for beredskap.

Når det gjelder geografi og avstander, er det mellom de ytterste punktene i området opptil tre timers kjøretid. Dette gjelder de minst sentrale områdene, som også har den laveste befolkningen og sannsynligvis færrest hendelser. Som eksempel er avstanden mellom Treungen i Nissedal og Austbygdi i Tinn om lag 165 kilometer, mens avstanden mellom Ulefoss i Nome og Åmot i Vinje er rundt 100 kilometer.

For Nome og Midt-Telemark, som ligger relativt sentralt og allerede har kort avstand til dagens barnevernvakt i Skien, vil en lokal beredskapsordning i mindre grad gi gevinster knyttet til responstid og utrykning. For de mer perifert beliggende kommunene kan avstand derimot være et mer relevant argument ved vurdering av organisering av beredskapen.

Kommune	Innbyggere	Areal (km²)	Befolkningstetthet (innb./km²)
Notodden	ca. 13 300	984	13,5
Midt-Telemark	ca. 11 100	487	22,9
Nome	ca. 6 600	430	15,3
Seljord	ca. 3 000	715	4,2
Kviteseid	ca. 2 500	709	3,5
Tokke	ca. 2 200	984	2,3
Vinje	ca. 3 900	3 106	1,2
Hjartdal	ca. 1 650	791	2,1
Tinn	ca. 5 500	2 046	2,7
Nissedal	ca. 1 500	905	1,6
Fyresdal	ca. 1 250	1 281	1,0

6.3 Synspunkter fra de tre personalgruppene

I tidlig fase av dette arbeidet ønsket vi å innhente synspunkter fra alle ansatte i alle tre personalgruppene. Vi valgte å ikke ekskludere noen i denne fasen. Selv om man ikke tenker at man skal være den del av beredskapsordningen selv, kan det være at det påvirker ens arbeidshverdag. De ansattes innspill er viktige. De vil bidra til å belyse hvilke muligheter og utfordringer som finnes, og være med på å definere handlingsrommet for de tre barnevernstjenestene. For å sikre at alle får mulighet til å komme med sine synspunkter, ble det utarbeidet en spørreundersøkelse som alle ansatte fikk. Undersøkelsen ble organisert elektronisk via nettskjema, alle svarte på epost.

Undersøkelsen omfattet spørsmål om hvilken rolle den enkelte har i tjenesten, om vaktordningen bør være frivillig eller kunne pålegges, og om barnevernsvakten bør organiseres som en beredskapsmodell der vaktene fordeles mellom de ansatte. Videre ble det innhentet vurderinger av egne ferdigheter og forutsetninger for å utføre denne typen arbeid, samt forventninger til hvilke tjenester barnevernsvakten skal levere. Det ble stilt spørsmål om motivasjon for å delta i en vaktordning, og respondentene fikk også anledning til å gi innspill om ønsket turnusintervall og i hvilken grad de ønsket å ha vaktmakker fra en annen tjeneste enn sin egen. I tillegg var det åpnet for å komme med synspunkter og kommentarer utover det som ble direkte etterspurt i undersøkelsen.6.3.1 Sammenfatning av svar fra de ansatte
63 av 74 svarte på undersøkelsen, en svarprosent over på 85,1. Undersøkelsen viser bred støtte til å etablere en ny beredskapsbasert barnevernsvakt. Over halvparten av de ansatte (54 %) ønsket en slik modell og vil selv delta, mens kun 2 % ønsket å beholde dagens ordning. Samtidig mente et stort flertall (76 %) at deltakelse i vaktordningen bør være frivillig. 27% har ikke tatt stilling til det enda. Når det gjelder kompetanse, oppgir 67 % at de mener de allerede har nødvendige ferdigheter for vaktarbeid. Videre svarer 21 % at de ønsker å lære og utvikle kompetansen som kreves.

De viktigste begrunnelsene for en ny vaktordning utfra de ansatts perspektiv var økt tilgjengelighet for innbyggerne, bedre barnevernsfaglige tjenester og faglig interesse. Høyere lønn fremstod som en mindre viktig motivasjon.

Flertallet av respondentene ønsker at barnevernsvakta skal ha en utvidet rolle utover håndtering av bekymringsmeldinger og akutte hendelser. Særlig er det støtte til å bidra i akuttarbeid som går utover ordinær arbeidstid (69,8 %). Om lag halvparten mener også at barnevernsvakta bør

bidra i plasseringsarbeid etter arbeidstid (50,8 %) og føre tilsyn i saker (49,2 %), mens 19 % mener at vakta ikke bør ha andre oppgaver enn kjerneoppdraget sitt.

Når det gjelder organisering, foretrekker flest at vaktukene kommer hver åttende uke (37 %), og halvparten av respondentene har ingen sterke meninger om hvordan vaktparene settes sammen. I de åpne spørsmålene har noen kommentert at man bør være to og to som har vakt.

6.3.2 Kommentarer til undersøkelsen

Denne undersøkelsen ble gjennomført i en tidlig fase av utredningsarbeidet. På tidspunktet for gjennomføringen var det ennå ikke avklart eller kommunisert konkrete premisser for en eventuell vaktordning. Flere ansatte ga derfor uttrykk for at det var utfordrende å besvare spørsmålene med begrenset informasjon om forhold som arbeidstid, organisering og lønn. Samtidig var det viktig å innhente de ansattes synspunkter på et tidlig tidspunkt, da disse gir viktige innspill og tydelige føringer for det videre arbeidet i ledergruppen. Vi ser også at enkelte av spørsmålene kan ha kommet på et relativt tidlig stadium i prosessen, og de kan bidra til å skape feil forventninger. Blant annet det med ønske om oppgaver vakta skal gjøre. Dette tar vi med oss i den videre vurderingen av undersøkelsens betydning, hvordan resultatene skal vektes, og hvilken rolle de skal ha i det videre utredningsarbeidet.

6.4 Tre barnevernlederes synspunkter

Det ligger som et premiss at samtlige barnevernledere ønsker en ny ordning. Alle tre barnevernlederne deltok i samme spørreundersøkelse som de ansatte. Det er stor grad av samsvar i svarene fra barnevernlederne. Alle tre mener at deltakelse i en framtidig vaktordning bør være frivillig. Når det gjelder organiseringen av vaktordningen, foretrekker alle tre en modell hvor vaktbelastningen tilsvarer om lag én vaktuke hver tiende uke. De er noe ulike i hvilke oppgaver de mener bør legges til vakta. Det er viktig å påpeke at også barnevernlederne svarer i utredningens tidlige fase. Barnevernlederne ser for seg at det skal være to på vakt samtidig.

Det ble noen uker senere gjennomført et gruppeintervju med de tre lederne. Noe av temaet var å kartlegge gevinster/mål med ny beredskapsordning. Se resultat i punkt 4. I tillegg så ble følgende problemstillinger belyst i gruppe intervjuet:

- Hva kan bli utfordringene og gevinstene for din tjeneste ved å samarbeide om en beredskapsordning?
- Hva blir utfordringene og gevinstene for deg som barnevernsleder med å samarbeide om beredskapsordningen?

De tre barnevernlederne er i stor grad samstemte i sine vurderinger av problemstillingene. Fra et tjenesteperspektiv peker de på utfordringer knyttet til de store geografiske avstandene innenfor samarbeidsområdet. Det uttrykkes bekymring for at lange kjøreavstander kan påvirke de faglige vurderingene i akutte situasjoner, og at kommuner som ligger lengst unna, og som samtidig har en spredt bosetting, som eksempelvis Tinn og Vinje, kan risikere et mindre tilgjengelig tilbud. Det handler i hovedsak om at de ansatte er negative til å reise så langt når det ikke er deres tjenesteområde.

Barnevernlederne peker også på utfordringer knyttet til deltakelse i vaktordningen. Dersom ordningen organiseres som et samarbeid mellom tjenestene, vil det trolig bare være et begrenset antall ansatte fra hver tjeneste som får anledning til å delta. Dette kan oppleves som urettferdig blant ansatte, skape spørsmål om hvilke kriterier som legges til grunn for utvelgelsen og i verste fall bidra til uro og uenighet i personalgruppen. Dette er en sterk bekymring hos alle tre.

Barnevernlederne framhever at en felles beredskapsordning vil bidra til å fordele ansvar, administrasjon og belastning mellom de tre tjenestene. Dette reduserer sårbarheten i den enkelte tjeneste og gir lederne tilgang til støtte og sparring både faglig og administrativt. Lederne beskriver videreføring av et etablert og godt interkommunalt samarbeid, og uttrykker stolthet over det tjenestene har oppnådd sammen. De vurderer at en felles beredskapsordning vil styrke denne samarbeidskulturen ytterligere og legge til rette for en mer effektiv bruk av tilgjengelige ressurser, samtidig som kvaliteten på tjenestene kan forbedres.

Lederne vurderer videre at ordningen vil gi en mer robust og bærekraftig beredskap. Ved å dele ressursene på tvers av tjenestene blir beredskapen mindre sårbar ved sykefravær, ferieavvikling og turnover. Dette bidrar til å redusere belastningen på den enkelte tjeneste og styrker evnen til å opprettholde et stabilt beredskapstilbud. Vest-Telemark barnevernstjeneste trekker særlig fram at en felles ordning vil gi et reelt beredskapstilbud som de i dag opplever å ha begrenset tilgang til.

Lederne peker også på at samarbeid på tvers av tjenestene vil kunne bidra til faglig utvikling. Ansatte i beredskapen må samarbeide med kollegaer fra andre tjenester og forholde seg til ulike arbeidsmåter, vurderinger og fagmiljøer. Dette vurderes å kunne styrke kompetansen gjennom økt erfaringsutveksling, bredere faglige perspektiver og større forståelse for hverandres praksis.

Lederne har uttrykket at de ser på det å ha en beredskapsordning som en tilleggsoppgave. De ønsker ikke å tillegge ordningen til en vertskommune med én leder som har vedtaksmyndighet etter barnevernsloven kapittel fire for alle kommunene. De ønsker å dele dette ansvaret i henhold til en turnus. Dette vil redegjøres for i punkt 7.

Barnevernlederne mener også at det å ta beredskapsordningen tilbake til deres egen tjeneste og distrikt medfører en mer belastning for dem som ledere. De mener at den besparelsen og de gevinstene hver enkelt kommune vil oppnå med dette bør argumentere for bedre lønnsvilkår.

6.5 Diskusjon og oppsummering

Samlet sett er det motivasjon, vilje og ønske blant de ansatte, både på ledernivå, avdelingsledernivå og ellers i personalgruppa, om å organisere en egen beredskapsordning. Dette er også en svært utbredt praksis nasjonalt. Samtidig er det viktig å se denne regionen spesielt. Det er en region med spredt befolkning og enkelte områder med krevende framkommelighet på grunn av kronglete veiføring og lave fartsgrenser. Dette medfører at vaktas responstid fortsatt kan bli lang. Men på å en annen side er heller ikke barnevernets beredskap en livreddende tjeneste. I all hovedsak er det stor sannsynlighet for at vakta er på plass i løpet av to timer, gjerne kortere. Dette er ikke uvanlig for en barnevernsberedskap i distrikts-Norge. Samtidig har de største kommunene en tettere befolkning og flere ansatte med geografisk tilknytning til store deler av vaktas nedslagsområde, noe som kan bidra til kortere responstid ved mange hendelser.

Gjennom kartleggingen av de ansattes kompetanse vurderes det at de tre tjenestene samlet har tilstrekkelig personell med nødvendig kompetanse og motivasjon til å bemanne en beredskapsordning. Hver tjeneste ville stått svakere alene, både når det gjelder tilgang på kompetanse, og antall motiverte medarbeidere. Dersom man legger til grunn at det skal være to ansatte på vakt samtidig, og at deltakelse i ordningen skal være frivillig, så vil det bli vanskelig å få det til uten et samarbeid. En beredskapsordning som kun består av én ansatt på vakt, er mer gunstig når det er lite henvendelser på vakta. Den ansatte vil i en slik løsning ikke ha en fast drøftingspartner, og må i større grad støtte seg på tilgjengelig leder ved behov. En slik løsning

kan også gi mindre forutsigbarhet ved utrykninger, ettersom man ikke på forhånd vet hvem man skal rykke ut sammen med. Dette vil måtte organiseres fra sak til sak, noe som kan gjøre ordningen mer sårbar og belastende. Det vil også bli en beredskapsvakt som ikke er rigget til å føre tilsyn og kontrollbesøk.

I disse tre tjenestene ønsker man å bemanne med to passive bakvakter. Grunnkostnadene til en vaktordningen med to bakvakter vil bli høyere, men belastningen på tjenesten (ansatte og leder) vurderes til å bli vesentlig lavere. Det er en ordning vi ser på som mer forsvarlig gitt befolkningsgrunnlaget og størrelsen på tjenestene. Det vises også til ca 145 telefon henvendelser årlig.

Et moment man må ha med seg er at ikke alle gevinster vil bli like store hos alle 11 kommuner. Nome og Midt Telemark kan få mindre gevinst med hensyn på akkurat responstid da de ligger nærme den nåværende barnevernsvakta. Store deler av Midt-Telemark og Nome barnevernstjeneste har også muligheter for bistand til kontrollbesøk og tilsyn i den nåværende ordningen. Det har ikke de områdene hvor avstanden til Skien er mer enn 60 km.

Denne utredningen har ikke sett på tre separate vakt ordninger.

7. Alternativ modell

I dette kapittelet presenteres et forslag til organisering av beredskapsordningen. Forslaget kan justeres underveis, men må bygge på en balanse mellom det som er praktisk gjennomførbart, faglig forsvarlig og økonomisk bærekraftig.

Utredningen har vurdert tre ulike administrative samarbeidsformer mellom kommunene: tradisjonelt vertskommunesamarbeid, kommunalt oppgavefellesskap og en gjensidig vertskommuneavtale, hvor de tre tjenestene er likeverdige parter i samarbeidet. Kartleggingen viser at de fleste sammenlignbare beredskapsordninger er organisert som administrative vertskommunesamarbeid. For denne regionen er det imidlertid et ønske om en samarbeidsmodell som i større grad bygger på likeverdighet mellom de tre tjenestene.

Uavhengig av hvilken samarbeidsform som legges til grunn ut fra juridiske og administrative vurderinger, kan den praktiske organiseringen i stor grad være den samme. Budsjettmessig vil det heller ikke ha stor betydning. Utredningen peker på en beredskapsordning med ni vaktlag, der hvert vaktlag består av to passive hjemmevakter. Barnevernledermyndigheten fordeles mellom de tre barnevernlederne.

Dette er forslaget som er lagt til grunn i utredningen, og budsjettberegningene tar høyde for denne modellen.

Vedtaks-kompetanse. Faglig forankring ved behov	**Leder 1**			**Leder 2**			**Leder 3**		
Bakvakt 1									
Bakvakt 2									

7.1 Administrativ organisering

Vi har kalt det interkommunale samarbeidet for et gjensidig vertskommune samarbeid, hvor de tre tjenestene og deres ledere har ansvar for alle 11 kommunene i samarbeid. Man fordeler uker seg i mellom og avgir bemanning etter befolkningsgrunnlag. I skrivende stund så er dette vårt forslag til organisering. Vi er i dialog med rådgiver i KS for å se om dette lar seg gjøre innenfor dagens lovverk.

I henhold til kommuneloven § 20-1 kan en kommune overlate utførelsen av lovpålagte oppgaver til en vertskommune, herunder delegere myndighet til å fatte enkeltvedtak og vedta forskrifter. Samarbeidet organiseres som et administrativt vertskommunesamarbeid i samsvar med kommuneloven kapittel 20, § 20-2.

«Barnevernsvakten for Øvre-, Midt- og Vest-Telemark» er et gjensidig vertskommune samarbeid hvor de tre vertskommunene har et likeverdig og delt ansvar for samarbeidet.

«Barnevernsvakten for Øvre-, Midt- og Vest-Telemark» har et fagstyre som består de tre barnevernlederne i hver interkommunale barnevernstjeneste.

«Barnevernsvakten for Øvre-, Midt- og Vest-Telemark» skal forankres i kommuneledelsen på lik måte som eksisterende samarbeid mellom disse tre interkommunale tjenestene; Interkommunalt Ressursteam og Læringsnettverket. Det skal avholdes møter to ganger per år.

7.2 Praktisk organisering

Vakta er organisert som hjemmevakt, der de ansatte er tilgjengelige på telefon for å håndtere og avklare akutte henvendelser til barnevernstjenesten. Hver vakt består av to ansatte som fungerer som faste makkerpar og drøftingspartnere. Vakta bemannes av 18 ansatte fordelt på ni faste makkerpar som går vakt hver niende uke. Bemanningen er fordelt mellom tjenestene ut fra kommunenes befolkningsgrunnlag. Ordningen har faste vikarer, og dersom en ansatt trer ut av vaktordningen, har vikaren fortrinnsrett til å overta plassen i den faste turnusen. Vaktskifte skjer mandag eller fredag kl. 15.00, og vakta avsluttes påfølgende mandag eller fredag kl. 07.30. Vakta har egne fag- og personalmøter, eget fagsystem og egne rutiner. Funksjonen kommer i tillegg til ordinært arbeid, og alle som deltar signerer en egen taushetserklæring knyttet til oppgaver og hendelser som håndteres i vaktrollen.

7.3 Inkluderingskriterier

Når det gjelder kompetansekrav og kriterier for å fylle en slik funksjon, er det innhentet informasjon om praksis fra andre tjenester og fra stillingsutlysninger ved Barnevernvakta i Oslo. Barnevernvakta i Oslo er landets største og mest etablerte barnevernvakt, og det er derfor naturlig å hente faglige erfaringer og innspill derfra. Samtidig må barnevernlederne gjøre egne vurderinger av hvilke krav som er viktige, basert på erfaringer og behov i egne tjenester. I denne innledende fasen har prosjektet landet på noen inkluderingskriterier. Dersom ordningen organiseres slik at tjenestene kun avgir personell, kan det likevel være rom for at de ulike tjenestene legger forskjellige kriterier til grunn.

Følgende kriterier foreslås:

- *Fast jobb i tjenesten*
- *100% arbeidsfør*
- *Høy tilstedeværelse i ordinær jobb*
- *Kunne takle en arbeidsdag preget av uforutsigbarhet og høyt arbeidstempo*
- *Ingen utfordringer knyttet til gjennomføring av ordinære arbeidsoppgaver (god arbeidskapasitet og gjennomføringsevne)*
- *Evne til å reflektere over praksis*
- *God forståelse av lovverket*
- *God forståelse av barnevernets rolle og dets nære samarbeidspartnere*
- *Selvstendig og trygg slik at kollegaer, familier og samarbeidspartnere får tillit til deg*
- *Minimum 3 års erfaring fra kommunal førstelinje*
- *Det er opp til leder å vurdere om ansatte kvalifisert og egnet til å delta i vakta til enhver tid*

7.4 Budsjett / Kostnadsoverslag

Kostnadsoverslaget som skisseres her, er basert på en ordning med ni vaktlag, hver bestående av to personer. Undersøkelsene våre viser at noen tjenester skiller mellom enervakt og toervakt

når vaktene kompenseres. Enkelte gir lønn for hver femte time, basert på den ansattes ordinære lønn. Vi har valgt et fast tillegg for å delta i vaktordningen, og har budsjettert med 51 000 kroner per person. Beregningen tar utgangspunkt i at hver ansatt i gjennomsnitt har vakt 5,77 uker i året, med 123 timer per vaktuke. Årslønnen er satt til 700 000 kroner og delt på 1 950 timer. Beløpene er rundet opp.

(700000 / 1950)0,2 * 123 * 5,77 = 50 953,538

Utrykninger og telefonveiledning som er det faktiske arbeidet som utføres i vakta lønnes etter gjeldende overtidsbestemmelser, og vi foreslår at hver vaktmedarbeider tar med seg sin opprinnelig timelønn i dette arbeidet.

Hjemmevakt er omtalt hos arbeidstilsynet. Når det gjelder omregning av tid, godtgjøring og friperioder er følgende faktorer tatt i betraktning:

- krav til utkallingstid (responstid)
- sannsynet for tilkalling
- utrykkingsfrekvens
- rørslefridommen til arbeidstakarane under vakta
- varigheita av aktivt arbeid under vakta
- graden av arbeidsbelastning og omfanget av det aktive arbeidet

(Arbeidstilsynet, 2026)

Ut fra disse punktene vurdere belastningen og merarbeidet for å gå i denne beredskapsvakten til å være lav på de fire øverste punktene, men dersom man må rykke ut kan det bli flere timers varighet med tanke på avstander. Samtidig er ikke barnevernstjenesten den naturlige beredskapen ved alvorlige naturkatastrofer, brann, og ulykker som omfatter livstruende skader og død. Alt i alt vurderes belastningen som lav. Ledergruppa mener at forslag til godtgjøring og særavtale står i forhold til funksjon.

Det er vedlagt to ulike kostnadsoversikter; grunn kostnader og reelle kostnader. For å kunne sammenligne med andre tjenester har vi valgt å sette opp et budsjett uten kompensasjon til lederne og utgifter til utrykning. Vi mener at dette ikke viser den totale kostnaden og har derfor satt opp tu kostnadsoverslag, også ett som tar høyde for kompensasjon til ledere og utgifter till utrykning. Det bør legges inn kompensasjon for de ekstra oppgavene og det økte ansvaret barnevernslederne får. Barnevernslederne har gjerne overtid og kontakt utenfor arbeidstid som en del av arbeidsavtalen. Denne belastningen kan bli merkbart større dersom barnevernberedskapen tas tilbake til egne tjenester, særlig de første årene når de ansatte kan ha behov for mer lederstøtte. Ordningen vil også medføre administrative tilleggsoppgaver knyttet til bemanning, turnus, rutiner og internkontroll.

Grunnkostnaden for vakta er forholdsvis forutsigbar, mens den reelle kostnaden er vanskeligere å anslå. Kostnader knyttet til utrykning vil også avhenge av vaktas faglige tilnærming, blant annet hvordan man vurderer hva som faktisk er akutt, og hva som kan vente til neste arbeidsdag. På nåværende tidspunkt kan vi kun sammenligne oss med andre tjenester. Det er realistisk å anslå at denne kostnaden samlet kan variere mellom 200 000 og 500 000 kroner per år for de elleve kommunene.

På en annen side så er noe av disse kostnadene til overtid allerede bakt inn i overtid barnevernstjenestene allerede har. Noe av bakgrunnen for å starte denne utredningen var at

tjenestene opplevde at de ikke hadde reell bistand fra vakta. Slik sett så kan mer kostnadene være mindre reelt sett.

7.4.1 Kostnadsoversikt

Grunnkostnad uten ledertillegg og kostnader til utrykning.

2					
3	**Budsjett barnevernsvakt / beredskapsordning**				
4		**Beløp kroner**	**Faktor utrekning**	**Antal**	
5	**Kostnad lønn for vaktstrenger (18 vaktstrenger) (52000 *18)**	918 000	51 000	18	
6	Feriepenger vaktstrenger	110 160	0,12		
7	KLP vaktstrenger	185 665	0,18		
8	Sum lønn og FP	1 213 825			
9	Aga vaktstrenger lav sats	50 037	0,106	0,39	7
10	Aga vaktstrenger høg sats	104 591	0,141	0,61	11
11	**Totalt vaktstrenger**	**1 368 453**			
12					
13	**Kompensasjon for ledere, Beredskap hver tredje uke (tre ledere)**	0	0	3	
14	Feriepenger ledere	0	0,12		
15	KLP ledere	0	0,18		
16	Sum lønn og FP	0			
17	Aga ledere lav sats	0	0,106	0,33	1
18	Aga ledere høg sats	0	0,141	0,67	2
19	**Totalt leiarar**	**0**			
20					
21	**Administrasjon** - Internkontroll, Organisering av vaktplan/turnus, Organisering av personalmøte, fagstyremøter etc., Budsjett og økonomirapportering, Årlig rapportering til tilstandsrapporten, Fag og kvalitetsutvikling	30 000			
22	Fagsystem / bedriftsnett / telefon	80 000			
23	Kompetanseheving (utgifter til nødvendig kurs, opplæring og fellesmøter)	10 000			
24	**Totalt adm. Kostnader**	**120 000**			
25					
26	**Grunnkostnader årlig drift**	**1 488 453**			
27					
28					
29	123 timer hjemmevakt per uke, timeslønn utfra årslønn på 700 000, 359 per time, betalt per femte time, (8831,4 per uke) ca 5,77 uker hver. 51 000 kr per vakt rundet oppover				

Reell kostnad med utrykning og funksjonstillegg for ledere:

2				
3	**Budsjett barnevernsvakt / beredskapsordning**			
4		**Beløp kroner**	**Faktor utrekning**	**Antal**
5	**Kostnad lønn for vaktstrenger (18 vaktstrenger) (52000 *18)**	918 000	51 000	18
6	Feriepenger vaktstrenger	110 160	0,12	
7	KLP vaktstrenger	185 665	0,18	
8	Sum lønn og FP	1 213 825		
9	Aga vaktstrenger lav sats	50 037	0,106	0,39
10	Aga vaktstrenger høg sats	104 591	0,141	0,61
11	**Totalt vaktstrenger**	**1 368 453**		
12				
13	**Kompensasjon for ledere, Beredskap hver tredje uke (tre ledere)**	300 000	100 000	3
14	Feriepenger ledere	36 000	0,12	
15	KLP ledere	60 480	0,18	
16	Sum lønn og FP	396 480		
17	Aga ledere lav sats	14 009	0,106	0,33
18	Aga ledere høg sats	37 269	0,141	0,67
19	**Totalt leiarar**	**447 758**		
20				
21	**Administrasjon** - Internkontroll, Organisering av vaktplan/turnus, Organisering av personalmøte, fagstyremøter etc., Budsjett og økonomirapportering, Årlig rapportering til tilstandsrapporten, Fag og kvalitetsutvikling	30 000		
22	Fagsystem / bedriftsnett / telefon	80 000		
23	Kompetanseheving (utgifter til nødvendig kurs, opplæring og fellesmøter)	10 000		
24	**Totalt adm. Kostnader**	**120 000**		
25				
26	**Overtid i forbindelse med henvendelser og utrykning**	450 000		
27				
28	**Total kostnad årlig drift**	**2 386 211**		
29				
30				
31	123 timer hjemmevakt per uke, timeslønn utfra årslønn på 700 000, 359 per time, betalt per femte time, (8831,4 per uke) ca 5,77 uker hver. 51 000 kr per vakt rundet oppover			
32				
33				

Dagens drift koster i overkant av 3 millioner og har svært begrenset grad av utrykning. En egen beredskapsordning som disse tre tjenestene deler på fremstår som klart mer kostnadseffektiv.

7.5 Samlet vurdering av gevinster og bærekraft

Utredningen konkluderer med at det framstår som faglig, praktisk og økonomisk forsvarlig å etablere en felles interkommunal beredskapsvakt for de tre barnevernstjenestene. En felles ordning vurderes også som en bærekraftig løsning gjennom bedre ressursutnyttelse og samarbeid på tvers av tjenestene. Et miljøperspektiv er for ekesmpel kortere avstand og mindre

kjøring. Dette er i tråd med kommunelovens formålsparagraf, som skal bidra til at kommunene er effektive, tillitsskapende og bærekraftige (Kommuneloven, 2018).

Det samlede kompetansegrunnlaget, personalressursene og motivasjonen blant ansatte og ledere vurderes som tilstrekkelig for å etablere en robust ordning med to bakvakter på vakt samtidig. En slik modell vil kunne gi innbyggerne et mer tilgjengelig og lokalt forankret beredskapstilbud, samtidig som sårbarheten i den enkelte tjeneste reduseres gjennom samarbeid og ressursdeling.

Geografiske avstander vil fortsatt kunne medføre lang responstid i enkelte deler av regionen. Utredningen vurderer likevel at dette ikke er til hinder for å etablere ordningen, og at flere kommuner, særlig i Vest-Telemark og de mest perifere områdene, kan få en bedre beredskap enn de har i dag. For Nome og Midt-Telemark vil gevinstene knyttet til responstid være mindre, men kommunene vil fortsatt kunne ha nytte av et styrket faglig samarbeid og økt lokal kontroll over beredskapen.

På denne bakgrunn anbefales det å arbeide videre med etablering av en felles beredskapsvakt for Barneverntjenesten i Øvre – Telemark, Nome og Midt Telemark Barnevern og Barnevernssamarbeidet i Vest Telemark. Før ordningen kan etableres, må flere forhold avklares. Dette gjelder særlig valg av samarbeidsform og administrativ organisering, fordeling av ansvar og kostnader, lokal særavtale og arbeidsbetingelser. Det må også utarbeides felles rutiner og tas stilling til fagsystem, datasikkerhet, personvern og nødvendig opplæring.

8. Uløste problemstillinger og mulige utfordringer

I dette siste kapittelet beskrives problemstillinger som må avklares før beredskapsordningen kan settes i drift. Det må også avklares hvem som skal involveres i de ulike prosessene. Når er det naturlig å trekke inn avdelingsledere og teamledere, og hvilke deler bør de ansatte involveres i. Det må også avklares hvilke rammer og føringer barnevernlederne skal beslutte, og når tillitsvalgte og verneombud bør trekkes inn.

8.1 Administrasjonsform og interkommunal samarbeidsavtale

Det må inngås en formell samarbeidsavtale som avklarer hvordan barnevernsvakta skal organiseres og administreres. Avtalen må blant annet regulere ansvarsfordeling, administrative oppgaver og fordeling av kostnader mellom kommunene. Samarbeidet kan organiseres som et administrativt vertskommunesamarbeid eller et kommunalt oppgavefellesskap. De administrative oppgavene kan enten fordeles mellom de tre tjenestene eller legges til én tjeneste, som får ansvar for administrasjon og refusjonskrav overfor de øvrige deltakerne. Valg av samarbeidsform vil gi føringer for administrasjon og ansvarsfordeling, men trenger ikke å påvirke den praktiske organiseringen eller kostnadsberegningene for vakta, slik disse er beskrevet i punkt 7.2.

8.2 Lokal særavtale og arbeidsbetingelser

Det må utarbeides en lokal særavtale som alle tre barnevernstjenestene og de elleve deltakerkommunene kan slutte seg til. Samarbeidet med aktuelle fagforbund og eventuelt verneombud bør starte tidlig i prosessen.

Det kan være enkelte deler av organiseringen hvor de tre tjenestene velger ulike løsninger. Dette kan for eksempel gjelde hvor lenge ansatte skal delta i vaktordningen før det gjøres et nytt uttak, eller andre praktiske spørsmål knyttet til gjennomføringen av vakta. Barnevernlederne kan også se behov for lokale tilpasninger, blant annet når det gjelder bruk av tjenestebil og andre driftsmessige forhold.

8.3 Rutiner og fagsystem

Det bør utarbeides en felles rutinebeskrivelse for barnevernsvakta som gjelder uavhengig av hvilken tjeneste den enkelte ansatte tilhører. I tillegg bør det vurderes å utarbeide en egen taushetserklæring for ansatte i vakta. Arbeidet i barnevernsvakta innebærer kontakt med saker og familier på tvers av tjenesteområdene, og familiene man møter, vil ikke nødvendigvis ha tilknytning til tjenesten man til daglig arbeider i.

Barnevernsvakta bør også ha et fagsystem som gjør registrering, dokumentasjon, rapportering og forsendelser enkelt og oversiktlig. Barnevernsvakta har ikke et eget rapporteringsansvar overfor Statsforvalteren, men er en del av de ordinære barnevernstjenestene. Samtidig vil et godt registreringssystem kunne gi hver kommune og tjeneste oversikt over hvordan beredskapen brukes i praksis. En slik oversikt kan bidra til å avdekke trender og behov og gi grunnlag for å justere praksis og videreutvikle tjenesten faglig. Et eget system kan også bidra til tydeligere rolleforståelse, en mer systematisk arbeidsform og bedre kvalitet i tjenesten. Det vil gjøre det enklere å samordne praksis og gjennomføre internkontroll. Når ansatte handler på vegne av flere kommuner og tjenester, er det særlig viktig med felles rutiner og tydelige retningslinjer.

Samtidig er det viktig å ha et realistisk forhold til dokumentasjonskravene som følger med vakta. Dokumentasjonen må være tilstrekkelig, men bør ikke være mer omfattende enn nødvendig. Det bør derfor avklares tydelig hva som skal dokumenteres, og hva som ikke trenger å skrives ned.

8.4 Data sikkerhet og personvern

Dersom barnevernsvakta skal ha et felles fagsystem, vil det kreve at ansatte fra ulike tjenester får tilgang til systemet. Barnevernssamarbeidet i Vest-Telemark og barnevernstjenesten i Nome og Midt-Telemark bruker Modulus Barn. Dette systemet har en egen funksjon for barnevernsvakt. Øvre Telemark og Ressursteam bruker Visma Sikker Sak, som også kan benyttes. Alle tre tjenestene har dermed et fagsystem som kan bygges ut uten at det må kjøpes et nytt system med ny «tenant». Dette vil mest sannsynlig være den mest kostnadseffektive løsningen.

En slik løsning krever likevel at det gis tilgang til nye brukere som er ansatt utenfor den enkelte tjenesten. Dette reiser spørsmål knyttet til datasikkerhet og personvern. Problemstillingene må løses i samarbeid med IT-avdelingene i de enkelte tjenestene. Løsningen som velges, må være forsvarlig med tanke på datasikkerhet og samtidig være praktisk gjennomførbart.

De fleste tilsvarende barnevernsvakter i Norge bruker Visma Flyt Barnevernvakt. Dette kan være en enklere løsning, men den kan bli dyrere.

8.5 Opplæring

Beredskapsordningen vil innebære at noen ansatte i hver tjeneste får tilleggsoppgaver. I hvilken grad de må lære noe nytt, er mer usikkert. I praksis handler det om å gjøre mye av det samme arbeidet som på dagtid, men utenfor ordinær åpningstid. Erfaring og mengdetrening vil likevel være viktig når man skal vurdere henvendelser og gi råd til publikum. Samtidig er dette kompetanse som ansatte i førstelinjen opparbeider seg over tid gjennom det ordinære arbeidet i barnevernstjenesten. Kartleggingen i denne utredningen viser at akutte situasjoner oppstår sjelden, og at barnevernsvakta i Telemark har få utrykninger til de elleve kommunene. Det kan derfor ikke forventes samme mengdetrening som i aktive barnevernsvakter i større byer.

Generell kompetanseheving på dette arbeidet kan til eksempel være opplæring fra fylkesnemnda om hva et akuttvedtak skal inneholde, kompetansedeling fra erfarne barnevernvakter i Norge og opplæring og gjennomgang av egne interne rutiner. Dette er kompetanseheving som kan komme hele tjenesten til gode. Det kan være uheldig å ikke inkludere alle med hensyn på danning av subkulturer og opplevelse av utelatelse. Dersom tjenesten velger å rullere på vakta så vil flere i tjenesten også ha behov for å få denne opplæringen.

Samtidig er det viktig at vaktlaget får tid sammen til å samkjøre seg, bli kjent og et rom til å stille spørsmål og jobbe med noen problemstillinger. Det kan være at man må kalibrere kulturer, holdninger og fagligforståelse og argumentasjon. Det anbefales en kombinasjon noe for alle tre tjenestene og noe for det vaktlaget som starter høsten.

8.6 Rigging

Rigging av beredskapsordningen handler i hovedsak om å få på plass felles rutiner og en tydelig beskrivelse av hvordan vakta skal organiseres og gjennomføres. Det må utarbeides turnus og vaktplan, velges ut ansatte til ordningen og settes sammen vaktlag.

I tillegg må den praktiske driften avklares. Dette gjelder blant annet tilgang til biler, telefoner og PC-er, nødvendige systemtilganger og adgang til aktuelle bygg. Målet er at de som er på vakt, skal ha nødvendig informasjon og utstyr tilgjengelig og vite hvordan de skal håndtere ulike situasjoner når vakta starter.

Med helsing

Wenche Glørud
Fagutviklar

Gunn Annie Hellestad
Barnevernsleiar
Barnevernsamarbeidet i Vest-Telemark

Tonje Byholdt
Barnevernsleiar
Barneverntenesten i Øvre Telemark

Anne Storhaug
Barnevernsleiar
Nome og Midt-Telemark barnevern

9. Vedlegg

Undersøkelse nettskjema
Utkast lokal Særavtale
Utkast til vertskommune avtale

Referanser:

https://lovdata.no/static/lovtidend/ltavd1/2021/nl-20210618-097.pdf

Barnevernsrundskrivet (tidligere saksbehandlingsrundskrivet) | Bufdir

https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-133-l-20202021/id2842271/

https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-83-l-20242025/id3094694/

https://www.ks.no/fou-sok/2019/184044/

https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2018-06-22-83

Beredskapsvakt utanfor arbeidsstaden - Arbeidstilsynet