



NORDRE LAND KOMMUNE

MØTEINNKALLING FOR FORMANNSKAPET

TID: 08.11.2017 kl. 12:00

STED: FELLES FORMANNSKAPSMØTE MED SØNDRE LAND I HOV

Eventuelle forfall meldes på telefon 61 11 60 47

Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.

SAKSLISTE:

Sak nr. Innhold:

128/17

FELLES BARNEVERNTJENESTE FOR GJØVIK OG LAND-KOMMUNENE

NORDRE LAND KOMMUNE, den 03. november 2017

.....
Ola Tore Dokken
ordfører

Lnr.: 14105/17
Arkivsaksnr.: 17/2592
Arkivnøkkel.: F47

Saksbehandler: JSN

Utskrift til:

FELLES BARNEVERNTJENESTE FOR GJØVIK OG LAND-KOMMUNENE

Sammendrag:

Det anbefales at Nordre og Søndre Land kommuner, sammen med Gjøvik kommune, legger en plan for sammenslåing av kommunenes barnevernstjenester, til et Gjøvik-Land Barnevern.

Vedlegg:

Brev fra BUF.-dir av 28.10.2017, dagsett 1.11.2017.

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen.

Saksopplysninger:

En felles barnevernstjeneste for Gjøvik og Land har de siste ukene blitt aktualisert. Den viktigste utløsende årsaken er utfordringen med å få rekruttert leder og medarbeidere med en god utdanningsbakgrunn og erfaring, dvs. en kompetanse som setter nye medarbeidere i stand til å kunne tre inn i tjenesten og raskt kunne utgjøre en ressurs. Den andre utløsende årsaken er et vedvarende høyt sykefravær for de fast ansatte medarbeiderne, som også fremover vil skape et stort behov for innleie av saksbehandlere.

BUF-dir. har i brev av 28. oktober 2017, dagsett 1. november, avklart at midlertidig ansatt barnevernleder fra privat firma ikke fullt ut tilfredsstillende alle krav til et ansettelsesforhold i kommunen. Kommunen var forberedt på dette og har konstituering av en intern teamleder i barnevernet som barnevernsleder.

Brevet fra BUF-dir. skaper imidlertid langt større utfordringer for alle kommuner, da det i brevet henvises til at også saksbehandlere som utøver offentlig myndighet, må være ansatt i kommunen. I første omgang kan dette bety at det er mange oppgaver en innleid saksbehandler ikke kan settes til alene, men den fulle konsekvens av BUF-dir. brev, kjenner kommunen ikke ennå. Siste avsnitt i brevet refereres her;

Barne- og likestillingsdepartementet har i brev av 20. oktober 2017 vurdert at også saksbehandlere i barneverntjenesten, som har ansvar for offentlig myndighetsutøvelse, skal være ansatt i kommunen. Kriteriene som nevnt ovenfor gjelder derfor også i vurderingene som må gjøres av om en saksbehandler reelt sett er en arbeidstaker.

Land barnevernstjeneste har lyst ut etter ny barnevernsleder og flere barnevernsmedarbeidere. Etter søknadsfristens utløp må det konstateres at antall søkere er begrenset, og at det vil være vanskelig å rekruttere det nødvendige antall kvalifiserte medarbeidere.

Administrasjonen i Gjøvik kommune ved rådmann og barnevernleder, har merket seg utfordringene i Land barnevernstjeneste, og har tidligere signalisert overfor begge Land-rådmennene at de er åpne for å bistå og for å tenke en større tjeneste.

Rådmannen i Nordre Land ble den 25. oktober 2017 kontaktet av barnevernsleder i Gjøvik. Han tok kontakt for å tilby å hjelpe Land barnevern, da han hadde registrert de rekrutteringsutfordringene som Land barnevern har. Han opplyste at Gjøvik barnevernstjeneste nettopp har annonsert etter nye medarbeidere, og at de har fått mange godt kvalifiserte søkere. Han tilbød seg også å kunne gå inn som leder i Land barnevernstjeneste, med sikte på å bygge en felles tjeneste. Rådmannen i Nordre Land takket for initiativet, og ba om at det ble sendt en formell epost om dette til kommunen.

Neste dag, den 26. oktober mottok rådmannen i Nordre Land følgende epost fra rådmannen i Gjøvik (understrekninger er gjort av saksbehandler i Nordre Land):

Jeg viser til tidligere samtaler i regionen vedrørende samarbeid om barnevern, herunder siste ordfører-rådmannsmøte sist fredag, hvor jeg uttrykte mitt positive syn på et felles regionalt barnevern i Gjøvikregionen.

Jeg har forståelse for at barnevernet i Land befinner seg i en utfordrende situasjon og ønsker å være på tilbudssiden hvis dere ønsker vår hjelp. Barneverntjenesten i Gjøvik befant seg også for ikke mange år siden i en utfordrende situasjon og kommunen var nødt til å ta noen grep for å få tjenesten på rett kjøll. Vår barnevernorganisasjon har derfor fersk erfaring med de utfordringene dere nå står ovenfor, som i praksis vil det være nærmest å bygge en ny barneverntjeneste fra bunnen av.

Slike endringer har ingen rask løsning, men vil ta tid. Vår erfaring er at nødvendige organisatoriske endringer, nye rutiner og styringssystemer kan implementeres relativt raskt, men å internalisere disse endringene i varig endret organisasjonskultur og implementering av fag og kompetanseutvikling er et langvarig prosjekt som krever et konstant fokus på dette fra ledelsen. Vår erfaring er at hvis man skal utvikle en barneverntjeneste som møter forsvarlighetskravet i barnevernlovens § 1-4 vil fag og kompetanseutvikling være sentralt. Her vil rekruttering av rett kompetanse over tid være en nøkkelfaktor.

Regjeringen Solberg hadde i forrige stortingsperiode stort fokus på barnevernsektoren og igangsatte flere omfattende reformer som vil få virkning i inneværende stortingsperiode. I sum vil disse reformene føre til at det stilles større krav til kompetente kommunale fagmiljøer i fremtiden. Etter min mening må de kommunale fagmiljøene bli større og mer robuste for å håndtere de barnevernfaglige utfordringene som kommer og for å kunne forsvare å besitte rett fagkompetanse til å yte gode tjenester til kommunenes innbyggere. Min forståelse er at selv om Gjøvik er det største barnevernmiljøet i vår region vil også vi i årene som kommer være for små til å ivareta de nye oppgavene på en god og forsvarlig måte.

Gitt den situasjonen dere er i ønsker jeg å tilby at vår barnevernsjef kan tre inn som barnevernleder hos dere for å avhjelpe den akutte og vanskelige situasjonen som har oppstått etter direktoratets uttalelse om lovligheten av innleid barnevernleder. Dette samtidig med at han er barnevernleder i Gjøvik og med tanke på at våre to barneverntjenester starter en prosess for å bli en interkommunal tjeneste.

Jeg presiserer at dette er under forutsetning av at begge kommunestyre ønsker en slik løsning. Løsningen er per i dag ikke drøftet politisk i Gjøvik, men jeg har drøftet dette med ordfører.

Rådmannen i Nordre Land varslet rådmannen i Søndre Land om dette initiativet, og formannskapet i Nordre Land behandlet forespørselen i sitt møte den 26. oktober, og fattet slikt vedtak;

- 1. Nordre og Søndre Land kommuner avklarer seg i mellom om de skal innlede samtaler med Gjøvik kommune om en mulig fremtidig interkommunal barnevernstjeneste.*

Dette ble varslet Søndre Land og Gjøvik kommuner, og den 30. oktober gjennomførte Søndre og Nordre Land kommuner et møte (ordførere, rådmenn, kommunalsjef og tjenesteområdeleder), der det ble konkludert med å gjennomføre et ekstra formannskapsmøte den 8. november, for å ta stilling til den videre prosessen.

Vurdering:

Rådmannen vurderer det som svært positivt at Gjøvik kommune tar et slikt initiativ, og vil betegne dette som et veldig godt eksempel på solidarisk tankegang.

Land barnevern har vært i en kritisk situasjon over lengre tid, og selv om mange av avvikene innenfor meldingshåndtering, undersøkelser, omsorgsplaner, tiltaksplaner og tiltaksevaluering er lukket og påleggssaker er i ferd med å bli lukket (gjenstår 20 av 66), så er tjenesten meget sårbar.

Over tid har kun 7-10 av de 19 fast ansatte i tjenesten vært på jobb. Tjenesten har 21 årsverk, men 2 stillinger har stått vakante en stund pga. manglende kompetanse hos søkere. For å sikre en tjeneste som leverer og har en positiv utvikling har kommunen derfor måttet leie inn mange saksbehandlere fra private firma (10+), samt midlertidig ansette en barnevernleder fra et privat firma.

Kommunen har som sagt konstituert en intern teamleder i barnevernet som barnevernsleder, men dette er for en avgrenset periode, og inntil ny barnevernsleder er tiltrådt. Organiseringen av tjenesten, og rekrutteringen av teamledere, har fungert positivt. Konstitueringen skaper derfor noen utfordringer, da en slik rokkering alltid vil medføre et behov for tilpasninger. Tidligere midlertidig ansatt barnevernleder fra privat firma, går over i en veilederrolle (rådgiver) for konstituert leder, og for tjenesten.

Initiativet fra Gjøvik peker videre på noen helt sentrale rammebetingelser og premisser for barnevernstjenesten i fremtiden. Dette er etter rådmannen oppfatning det aller viktigste momentet i den vurdering som nå må gjøres. Hvis barneverntjenesten skal kunne oppfylle

sine oppgaver overfor barna, og møte nye lovkrav, vil det kreve svært mye av tjenesten i et langsiktig perspektiv.

Rådmannen i Gjøvik skriver følgende; *Min forståelse er at selv om Gjøvik er det største barnevernmiljøet i vår region vil også vi i årene som kommer være for små til å ivareta de nye oppgavene på en god og forsvarlig måte.*

Rådmennene i begge Land-kommunene støtter denne vurderingen. Nye oppgaver og nye kompetansekrav vil kreve robuste fagmiljøer, med ledere og medarbeidere med solid kompetanse. Dette er grunnmuren i enhver tjeneste.

Som en utdypning av de understrekninger som er gjort i eposten fra rådmannen i Gjøvik (se over), kan det refereres følgende om forsvarlighet og kompetanse i det kommunale barnevernet fra NOU 2016:16:

NOU 2016:16, Ny barnevernslov, varsler flere endringer og presiseringer i Norsk barnevern. Regjeringen slår fast at dagens barnevernslov ikke gjenspeiler den utviklingen man har hatt i samfunnet siste 20 år. Denne utviklingen gir barnevernet nye og større utfordringer, som må gjenspeiles i den nye loven. Regjeringen foreslår derfor en rekke tiltak for å tilpasse barnevernsloven til dagens samfunns- og familiebilde.

Regjeringen vil blant annet gjøre barnevernloven til en rettighetslov, der barn gis rett til hjelp fra barneverntjenesten uavhengig av foreldres samtykke. Den mener at en rettighetsbasert barnevernslov er den mest effektive måten å realisere barns rett til omsorg og beskyttelse.

Samtidig vil regjeringen innskrenke barneverntjenestens forebyggende ansvar rettet mot alle barn i kommunen, og tydeliggjøre grensen mot andre tjenesters ansvar for å gi barn og unge hjelp. Hensikten med dette er å understreke at barneverntjenestens oppgave skal være å sikre at barn og unge som lever under forhold som kan skade deres helse og utvikling får riktig hjelp og omsorg til rett tid. Barneverntjenesten skal konsentrere seg om de alvorligste sakene, andre tjenester skal jobbe med mindre alvorlige og forebyggende saker.

Som en ytterligere utdypning av kravet til faglig forsvarlige tjenester;

Forsvarlighetskravet ble tatt inn i Barnevernsloven i 2013, og slår fast at tjenester gitt i medhold av denne lov skal være forsvarlige. Forsvarlighetskravet er en rettslig standard, og innebærer at normer utenfor selve loven bestemmer det nærmere innholdet i kravet til tjenestene som ytes. Forsvarlighetskravet skal være en rettesnor for barneverntjenesten, og samtidig markere grensene mot det uforsvarlige og gi tilsynsmyndighetene mulighet til å konstatere avvik.

NOU 2016:16 slår fast at forsvarlighetskravet innebærer at det stilles krav også til kompetansen i barneverntjenesten. Regjeringen mener at barnets beste bare kan realiseres ved at de som skal handle og treffe beslutninger etter barnevernsloven har god faglig kompetanse. Det vurderes at en treårig grunnutdanning er nødvendig, men ikke tilstrekkelig for å inneha stillinger i barneverntjenesten. I NOU 2000:12 understrekes det at ansatte i barneverntjenesten bør ha en videreutdanning bestående av to års påbygging inkludert et års veiledet praksis.

I NOU 2009:8 slås det igjen fast at det å sikre at barnevernets ansatte har nødvendig kompetanse er en grunnleggende forutsetning for å realisere barneverntjenestens mandat, og at dette også understreker behovet for relevant faglig innsikt, formålstjenlige ferdigheter og adekvate holdninger.

Kravet til forsvarlighet innebærer 3 ting:

1. Kommunen er forpliktet til å arbeide systematisk med kvalitetsforbedring. Det betyr at ny fagkunnskap og arbeidsmetoder må vurderes og implementeres i tjenesten. Dette krever at noen i tjenesten følger med på hva utviklingen av faget, og at det er rom for å faktisk gjøre endringer eller forbedringer i det daglige arbeidet.
2. Plikt til å ha tilstrekkelig bemanning til at oppgavene etter loven kan bli ivaretatt på en skikkelig måte.
3. De ansatte må ha tilstrekkelig kompetanse og faglige kvalifikasjoner til å utføre oppgavene de skal.

Når dette legges til grunn, sammen med initiativet fra Gjøvik kommune, leder det til at Landkommunene må gjøre noen valg;

1. Skal Land barnevernstjeneste videreføres, med rekruttering av ny leder og med fortsatt stor avhengighet av innleie av konsulenter? (jfr. brev fra BUF-dir. av 28.10.2017.),
2. Skal man videreføre den konstituering som nå er skjedd i påvente av en avklaring om man skal utrede en felles tjeneste, før man avgjør om man ønsker dette (gitt at tilbudet fra Gjøvik står ved lag over en tid), eller
3. Skal man takke ja til tilbudet fra Gjøvik om at deres barnevernleder raskt kan tiltre som leder i Land barnevern med sikte på å bygge en felles interkommunal tjeneste?

Land barnevernstjeneste ble etablert i mars 2015, med en Samarbeidsavtale mellom Nordre og Søndre Land som formelt grunnlag. Samarbeidsavtalen inneholder et punkt om oppsigelse.

Rådmannen mener det vil være helt urealistisk for en av kommunene å stå alene igjen med den kommunale barnevernstjenesten, og utfordringene i Land barnevernstjeneste vil ikke la seg løse ved ansettelse av en ny leder alene. Samarbeidsavtalen mellom Nordre og Søndre Land kommuner om Land barnevernstjeneste inneholder imidlertid et punkt om oppsigelse, som vil komme til bruk hvis en av kommunene vil benytte den.

Rådmannen mener det vil være meget krevende for kommunene og tjenesten å følge flere parallelle spor i det videre arbeidet. Det må gjøres et valg.

Ad. Punkt 1: Videreføring av Land barnevernstjeneste.

Forutsatt at det kan rekrutteres en kvalifisert leder, vil dette fortsette som en tjeneste som er direkte underlagt Nordre Land kommunestyre som vertskommune, med rådmannen som administrativt ansvarlig leder. Et fortsatt Land barnevern vil etter alt å dømme bety flere lokalt baserte medarbeidere, selv om lokalisering av medarbeidere er et åpent spørsmål også i et Gjøvik-Land barnevern. Land barnevern har vist at de med kvalifisert ledelse, god organisering og strukturert faglig arbeid kan forbedre tjenesten, og har lukket mange avvik. Det leveres et «minimum» av forsvarlige tjenester. Alle medarbeidere har bidratt til dette, men det er et stort innslag av innleide saksbehandlere. Basert på erfaring vil det være en tjeneste som har høyt sykefravær (20-30 %) og store utfordringer med å rekruttere

kvalifiserte medarbeidere. Det vil dermed være en tjeneste som i betydelig grad vil være avhengig av innleie av saksbehandlere fra private firma også fremover, noe regjeringen v/BUF-dir har uttalt at vil bli strammet inn. Innleie skaper videre en stor økonomisk utfordring for kommunene. Tjenesten har i dag utfordringer med å sikre en stabil nok kjerne av medarbeidere som kan «dra» utviklingen av tjenesten i riktig retning, sammen med en ev. ny leder. Slik situasjonen er, så er det ikke stor nok kapasitet til å kunne takle nye oppgaver og nye kompetansekrav. Tjenesten er svært sårbar.

Ad. Punkt 2: Avklare om felles tjeneste skal utredes, og dernest om det skal etableres. Dette er et alternativ som i første omgang vil kreve en politisk avklaring om man skal utrede en mulig felles tjenesten, og dernest vil det kreve en lengre periode med utredning av saken, før man tar endelig stilling til ja eller nei. Dette forutsetter at tilbudet fra Gjøvik kommune står ved lag over tid.

Ad. Punkt 3: Vedta et ja til Gjøvik-Land barnevern, og starte planleggingen og implementeringen av en felles tjeneste.

Gjøvik kommune blir vertskommune, med Gjøvik kommunestyre som øverste ansvarlige politiske organ, og med rådmannen i Gjøvik som administrativt ansvarlig. For Søndre Land kommunes del, vil ikke en flytting av ansvaret fra Nordre Land til Gjøvik utgjøre noen formell forskjell.

Gjøvik kommune har en god barnevernstjeneste i dag, etter et flerårig utviklingsarbeid. De har mange kvalifiserte søkere til stillinger, og vil kunne sikre at flest mulig av de faste stillingene i barnevernet er fylt med kompetente medarbeidere. Dette har mange fordeler både faglig og økonomisk. En felles tjeneste vil bety en virksomhetsoverdragelse, der de ansatte i Land barnevern har klare rettigheter, og det kan også åpnes opp for fleksible løsninger. En sammenslåing av tjenestene er selvsagt et omfattende arbeid, som må planlegges grundig.

Vurdert opp mot hva barneverntjenesten skal utføre av oppgaver i dag og fremover, og kravet til at oppgavene skal løses og gjennomføres på en forsvarlig måte av kompetente fast ansatte medarbeidere, er det vanskelig å konkludere med annet enn at det bør etableres et Gjøvik-Land barnevern.

Derfor må man i utredningsarbeidet, dvs. i planene for en felles tjeneste, ivareta følgende;

- En omforent plan for sammenslåingsprosessen må utarbeides.
- De ansatte rettigheter, og god informasjon og ivaretagelse, må sikres i den virksomhetsoverdragelsen som kommer.
- En Risiko- og sårbarhetsanalyse må utarbeides, for å sikre at det iverksettes tiltak som forebygger feil og mangler i etableringsfasen.

Samtidig må Land barneverntjeneste ikke binde seg opp til kjøp av saksbehandler- og tiltakstjenester som skaper utfordringer for en sammenslåing. Nye kontrakter må hensynta dette.

Rådmannen vil derfor, med støtte fra rådmannen i Søndre Land, anbefale at alle kommunene på nødvendig politisk nivå raskt avklarer om de støtter følgende anbefaling;

- Nordre Land kommune, Søndre Land kommune og Gjøvik kommune inngår et samarbeid om å etablere en felles Gjøvik-Land barnevernstjeneste.

Rådmannen mener med dette at de utfordringene som Land barneverntjeneste vil stå overfor fremover, ikke kan løses alene i Land, men tilsier en felles tjeneste med Gjøvik.

Administrasjonens innstilling:

Rådmannen vil råde Formannskapet til å fatte slikt vedtak:

1. Nordre og Søndre Land takker ja til invitasjonen fra Gjøvik kommune, om å gå i inn i en prosess om et fremtidig Gjøvik-Land barnevern.
2. Kommunenes ordførere, rådmenn og ansvarlige for tjenesten avklarer fremdrift og hovedpunktene i en plan for etablering av Gjøvik-Land barnevern, som kan legges frem for politisk behandling.

NORDRE LAND KOMMUNE, den 02. november 2017

Jarle Snekkestad
rådmann

Fylkesmannen i Oppland

Postboks 987
2626 LILLEHAMMER

Deres ref:

Vår ref: 2015/56368-15

Arkivkode: 30

Dato: 28.10.2017

Tolkningsuttalelse – Krav til ansettelsesforhold for barnevernledere og saksbehandlere i barneverntjenesten

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet viser til henvendelse fra Fylkesmannen i Oppland av 28. september 2017. Bakgrunnen for henvendelsen var direktoratets uttalelse av 22. september 2017 hvor de ble slått fast at ikke er anledning til å leie inn en barnevernleder fra et privat selskap til å lede den kommunale barnevernstjenesten. Fylkesmannen i Oppland ber direktoratet avklare hvilke krav som må stilles for at det skal foreligge et reelt arbeidstaker- og arbeidsgiverforhold mellom barnevernleder og kommunen i relasjon til barnevernloven.

Fylkesmannens vurdering av saken

Fylkesmannen viser til at barnevernleder må kunne betegnes som arbeidstaker for at det skal være tale om et ansettelsesforhold. Videre viser Fylkesmannen til at det fremgår av forarbeidene, til arbeidsmiljøloven, at det er det reelle underliggende forhold som er avgjørende, og ikke at partene selv betegner forholdet som et arbeidstaker- og arbeidsgiverforhold.

Det rettslige grunnlaget

Barnevernloven § 2-1 fjerde ledd bestemmer at det «i hver kommune skal være en administrasjon med en leder som skal ha ansvar for oppgaver etter barnevernloven». Oppgaven som barnevernleder medfører utøvelse av offentlig myndighet, og det er derfor lagt til grunn at den ansvarlige leder må være ansatt i kommunen.¹ Et ansettelsesforhold mellom barnevernleder og kommunen etter barnevernloven § 2-1 fjerde ledd, må komme til uttrykk gjennom at barnevernleder betegnes som *arbeidstaker*.

Barnevernloven har ingen egen definisjon av arbeidstakerbegrepet. Arbeidsmiljøloven § 1-8 definerer arbeidstaker som «*enhver som utfører arbeid i annens tjeneste*». Begrepet arbeidstaker er videre definert i folketrygdloven § 1-8 som «*enhver som utfører arbeid i annens tjeneste for lønn eller annen godtgjørelse*». Både definisjonen i arbeidsmiljøloven § 1-8 og definisjonen i folketrygdloven § 1-8 gir et utgangspunkt for vurderingen av om en barnevernleder er arbeidstaker og kommunen arbeidsgiver.

¹ Tolkningsuttalelse fra Barne- og familiedepartementet 25.3.1999

I forarbeidene til arbeidsmiljøloven, NOU 2004: 5 på side 153-154, sies det følgende om arbeidsmiljølovens arbeidstakerbegrep:

«Et fremtredende karakteristika ved arbeidsavtalen er arbeidstakerens avhengige stilling i forhold til arbeidsgiveren og sistnevntes styringsrett i arbeidsforholdet. Dette gir seg utslag i særlig to særtrekk. Arbeidstakeren er normalt økonomisk avhengig som lønsmottaker og står i et organisatorisk avhengighetsforhold som innebærer underordning i forhold til arbeidsgiver.»

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratets vurdering

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet vurderer, som Fylkesmannen, at barnevernleder må kunne betegnes som *arbeidstaker* for at det skal være tale om et ansettelsesforhold

Arbeidstakerbegrepet må avgrenses mot andre former for bemanning/tjenesteyting, slik som frilanser/oppdragstaker, næringsdrivende og innleie.

Begrepet frilanser (oppdragstaker) er definert i folketrygdloven § 1-9: *«Med frilanser menes i denne loven enhver som utfører arbeid eller oppdrag utenfor tjeneste for lønn eller annen godtgjørelse, men uten å være selvstendig næringsdrivende»*. En oppdragstaker (frilanser) er ikke å anse som en ansatt i relasjon til barnevernloven § 2-1, fjerde ledd. Kommunen kan derfor ikke engasjere en barnevernsleder gjennom en oppdragstakeravtale.

Begrepet næringsdrivende er definert i folketrygdloven § 1-10: *«Med selvstendig næringsdrivende menes i denne lov enhver som for egen regning og risiko driver en vedvarende virksomhet som er egnet til å gi nettoinntekt»*. Kommunen kan ikke engasjere en barnevernsleder gjennom å inngå en avtale om tjenesteyting fra vedkommende via vedkommendes selskap.

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet har tidligere uttalt at det ikke er anledning til å leie inn en barnevernleder fra et privat selskap til å lede den kommunale barneverntjenesten². Innleie kjennetegnes ved at det er tre aktører i kontrakten (kommune, selskap, og den innleide) hvor den innleide mottar fastlønn fra utleiefirma (og ikke lønn fra kommunen), og hvor utleiefirmaet mottar honorar fra kommunen. Ved utleie foreligger ikke et ansettelsesforhold mellom kommune og innleid slik som forutsatt i barnevernloven § 2-1 fjerde ledd. En kommune kan følgelig ikke engasjere en barnevernleder gjennom innleie fra utleiefirma.

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet vurderer at følgende forhold normalt må være til stede for at en barnevernleder skal anses som *arbeidstaker* og *ansatt* i kommunen:

1. barnevernleder er underordnet kommunens (rådmannens) ledelse og kontroll
2. kommunen har et arbeidsgiveransvar og bærer risikoen for arbeidsresultatet
3. kommunen stiller med arbeidsrom og sørger for at nødvendige hjelpemidler er til rådighet
4. barnevernleder stiller sin personlige arbeidskraft til rådighet og ikke bruker medhjelpere for egen regning
5. barnevernleder innehar stillingen i kommunen som sitt hovederhverv
6. barnevernleder mottar lønn fra kommunen, har rett til ferie og opptjener feriepenger
7. kommunen betaler den ansattes reiseutgifter
8. barnevernleder har, i kraft av sin stilling som barnevernleder, tjenestepensjon (medlemskap KLP), er yrkesskadeforsikret og har rett til 100 % sykepenger fra første dag etter opptjening
9. kommunen foretar skattetrekk, innberetter skatt og betaler arbeidsgiveravgift

² Tolkningsuttalelse fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet 22.9.2017

10. ansettelsesforholdet i kommunen i sin helhet er regulert i en arbeidsavtale, i arbeidsmiljøloven og kommunale tariffavtaler

Ovennevnte kriterier vil normalt være avgjørende for hvorvidt det foreligger et reelt ansettelsesforhold mellom en kommune og en barnevernleder. Listen er ikke uttømmende, men momenter i en helhetsvurdering. I de aller fleste tilfeller må alle kriteriene være oppfylt, men man kan tenke seg delvis unntak fra for eksempel punkt 3 og 5. På den andre side vil punkt 1, 2, 4, 6, 7 være ganske absolutte slik at dersom kriteriet ikke foreligger, kan man ikke stå ovenfor et arbeidsforhold.

Barne- og likestillingsdepartementet har i brev av 20. oktober 2017 vurdert at også saksbehandlere i barneverntjenesten, som har ansvar for offentlig myndighetsutøvelse, skal være ansatt i kommunen. Kriteriene som nevnt ovenfor gjelder derfor også i vurderingene som må gjøres av om en saksbehandler reelt sett er en arbeidstaker.

Med hilsen

Anders Henriksen (e.f)
seksjonssjef

Ingrid Stokkeland
seniorrådgiver

Dokumentet er godkjent elektronisk og har derfor ikke håndskrevet signatur.

Kopi til:
Barne- og likestillingsdepartementet
Landets fylkesmannsembeter
Landets fylkesnemnder
Sentralenheten for fylkesnemndene
Regionene i Bufetat
Barne- og familieetaten, Oslo kommune
Statens helsetilsyn
Barneombudet
Universitet- og høyskolesektor