



Møteinnkalling
Partssammensatt utvalg

Møtested: Rådhuset, møterom møterom Isegran

Tidspunkt: 28.01.2025 kl. 17:00

Eventuelle forfall meldes til møtesekretær Martine Bjar Manskow på mobil 41476026 eller e-post marman@fredrikstad.kommune.no.

Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.

Dersom du ønsker å få vurdert din habilitet, send nødvendig informasjon til ordfører Arne Sekkelsten arnsek@fredrikstad.kommune.no, med kopi til møtesekretær Martine Bjar Manskow marman@fredrikstad.kommune.no.

Fredrikstad, 21.01.2025

Arne Sekkelsten
ordfører

Saksliste

Saksnr.	Innhold	Hjemmel u.off.
OS 1/25	Aktuelle saker fra utvalgsleder og kommunedirektør	
OS 2/25	Orientering om sykefravær fra NAV sitt perspektiv	
PS 1/25	Etablering av felles barnevernvakt – vertskommunesamarbeid	
PS 2/25	Lærligordningen i Fredrikstad kommune – aktiviteter i 2024 og planlagte aktiviteter i 2025	
PS 3/25	Visjon og verdier - informasjon om gjennomført prosess	

OS 1/25 Aktuelle saker fra utvalgsleder og kommunedirektør
OS 2/25 Orientering om sykefravær fra NAV sitt perspektiv



Saksnr.: 2025/1465
Dokumentnr.: 1
Løpenr.: 10911/2025
Klassering:
Saksbehandler: Martine Bjar Manskow

Møtebok

Behandlet av	Møtedato	Utvalgssaksnr.
Partssammensatt utvalg	28.01.2025	1/25
Oppvekstutvalget	29.01.2025	3/25
Formannskapet	06.02.2025	
Bystyret	13.02.2025	

Etablering av felles barnevernvakt – vertskommunesamarbeid

Kommunedirektørens innstilling

Kommunedirektøren anbefaler formannskapet å gi følgende innstilling til bystyret:

1. Saksutredningen tas til orientering.
2. Fredrikstad kommune fortsetter å delta i arbeidet med å etablere en interkommunal barnevernsvakt som et vertskommunesamarbeid, som skissert i saken.
3. Endelig sak om inngåelse av samarbeidsavtale legges fram for bystyret etter formell avklaring av deltakelse i de andre aktuelle kommunene er gjennomført.

Fredrikstad, 17.01.2025

Sammendrag

Denne saken oppsummerer arbeidet med å vurdere samarbeid innen barnevernsfeltet i Østfold, og handler om å ta stilling til et mulig vertskommunesamarbeid for en felles barnevernsvakt.

Etter gjennomført utredning og vurdering av ulike varianter av samarbeid, samt kartlegging av aktuelle kommuner, anbefales det å etablere en felles barnevernsvakt etter en modell av «Follo barnevernsvakt». Det foreslås at «Østfold barnevernsvakt» opprettes som et administrativt vertskommunesamarbeid, med Sarpsborg kommune som vertskommune.

Vedlegg

1. Notat - Nærmere om ulike former for beredskapsvakt innen barnevern
2. Notat - Vertskommunesamarbeid
3. Utkast samarbeidsavtale Østfold barnevernvakt

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt)

Ingen.

Saksopplysninger

Kommunene er i lov om barneverntjenester § 1-1 pålagt 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». Det følger av det at alle kommuner må ha en form for beredskap hele døgnet. Dette kan løses av den enkelte kommune, og det kan løses som et samarbeid på tvers av flere kommuner.

Kommunene Sarpsborg, Halden og Fredrikstad har med grunnlag i politisk vedtak i desember 2022 sett på ulike former for samarbeid om barneverntjenester i et felles prosjekt.

Prosjektet har vurdert etablering av felles interkommunale institusjonsplasser, felles rekruttering av oppdragstakere og felles barnevernsvakt.

Arbeidet med utredning av felles barneverninstitusjon ble avsluttet i november 2023 da denne viste seg å øke kommunenes kostnader vesentlig. Videre vurdering av felles rekruttering ble også avsluttet dette følges opp i eget læringsnettverk og i dag håndteres ulikt av kommunene. Halden kommune vedtok underveis å ikke delta videre i arbeidet med vurdering av felles barnevernsvakt i Østfold.

Samarbeidsarena Sarpsborg-Fredrikstad behandlet i møte 18. september 2024 status for pågående samarbeid herunder pågående samarbeid innenfor barnevernsfeltet.

Felles barnevernsvakt

En felles faglig arbeidsgruppe har vurdert felles barnevernsvakt. Arbeidsgruppen har bestått av ansatte med barnevernfaglig kompetanse fra Sarpsborg og Fredrikstad, og ansattes representanter (FO og Fagforbundet) samt ressurspersoner fra aktuelle faggrupper som økonomi og HR.

Kommuner organiserer sine barnevernvakter på ulikt vis. Det er fire typiske modeller for beredskapsvakt innen barnevern:

- A. Døgnbemannet aktiv vakt («Romeriksmodellen»)
- B. Kombinasjon av aktiv vakt og hjemmebasert vakt (organisert gjennom interkommunalt samarbeid) («Follomodellen»)
- C. Kombinasjon av aktiv vakt og hjemmebasert vakt (organisert i en kommune)
- D. Hjemmebasert vakt

De ulike modellene er nærmere beskrevet i vedlagte notat.

Både Fredrikstad og Sarpsborg har en variant av modell C hvor dagvakt er tilgjengelig 07:30 – 20:00, og resten av døgnet er hjemmebasert vakt. Det er noe ulike avtaler om kompensasjon for vaktordningene mellom kommunene.

Arbeidsgruppen valgte å undersøke nærmere interessen for å etablere en interkommunal barnevernsvakt etter modell av «Barnevernvakten Romerike» (tilsvarende modell A), som innebærer døgnkontinuerlig drift. Barnevernvakta på Romerike er et interkommunalt samarbeid som dekker 11 kommuner (ca. 320.000 innbyggere) og er lokalisert på Lillestrøm politistasjon. Den felles lokasjonen med politiet på Lillestrøm politistasjon styrker barnevernvaktens beredskap og gir et tett samarbeid som sikrer rask og koordinert hjelp til barn og unge i akutte situasjoner. Vakta er døgnåpen og betjenes av ansatte med sosialfaglig utdanning og lang erfaring fra barnevernfaglig arbeid.

I desember 2023 ble øvrige kommuner i Østfold invitert inn som deltakere i vurderingen. I løpet av våren 2024 ble det avklart at denne modellen bare var aktuell for et fåtall av kommunene, og at driftskostnadene per deltakende kommune derfor ville øke vesentlig med en slik modell.

Det ble derfor igangsatt en oppfølgende prosess med kommunene i Østfold for å avklare interesse for å etablere en felles barnevernsvakt basert på «Follo barnevernvakta» (tilsvarende modell B). Kommunedirektørene i Fredrikstad og Sarpsborg etablerte en administrativ arbeidsgruppe og en styringsgruppe for å videreutvikle forslaget til struktur for en felles barnevernsvakt. I arbeidsgruppen og styringsgruppen har også Moss kommune deltatt. Arbeidet har omfattet vurdering av mulig samarbeidsform, faglig nivå og kostnader. Det har også vært samarbeid med Politiet om å vurdere lokalisering, i tråd med tidligere dialog.

Aktuelle deltakere i en felles barnevernvakt

Følgende kommuner har administrativt vist interesse for deltakelse i en felles barnevernvakt:

- Fredrikstad
- Sarpsborg
- Moss
- Hvaler
- Våler
- Råde

Tabellen under beskriver forskjellen mellom vaktordningene for de ulike kommunene og modell B¹.

Tema	Follomodellen	Dagens ordning i Fredrikstad	Dagens ordning i Sarpsborg
Aktiv vakt hverdag	15:30 – 24:00	15:30 – 20:00	15:30 – 20:00
Aktiv vakt i helg	15:30 – 02:00	Ingen	Ingen
Responstid	Umiddelbart i periode med aktiv vakt, 1 time for øvrig tid	Umiddelbart i periode med aktiv vakt, 1 time for øvrig tid	Umiddelbart i periode med aktiv vakt, 1 time for øvrig tid
Overtid	Redusert bruk av overtid	Alle henvendelser utenom aktiv vaktperiode medfører overtid. Samlet 1647 timer per år ² .	Alle henvendelser utenom aktiv vaktperiode medfører overtid. Samlet 985 timer per år ³ .
Belastning på leder utenom arbeidstid	Redusert belastning ved samarbeid med påtalemyndigheten	Barnevernleder eller dennes stedfortreder må være tilgjengelig for å beslutte tiltak til enhver tid.	Barnevernleder eller dennes stedfortreder må være tilgjengelig for å beslutte tiltak til enhver tid.

Vertskommunesamarbeid

Vertskommunesamarbeid er spesielt utviklet og egnet for samarbeid om lovpålagte oppgaver som krever at det fattes enkeltvedtak eller gis forskrift. Vertskommunesamarbeid brukes for eksempel ved individrettete tjenester, som barnevern, helsetjenester, legevakt eller sosiale tjenester. Vertskommunemodellen er vanligvis godt egnet for slikt samarbeid, siden vertskommunen i utgangspunktet er fullt ut bundet av alle de alminnelige reglene kommuner ellers er bundet av når den skal gi tjenester.

I et administrativt vertskommunesamarbeid er avtalen et forhold mellom vertskommunen og den enkelte samarbeidskommunen. Likelydende samarbeidsavtaler er nødvendig og vil bidra til forutsigbarhet for alle deltakende kommuner.

Økonomi

Kostnader til barnevernvakt er i all hovedsak knyttet til personalkostnader. Kostnadene til en fremtidig felles barnevernvakt vil påvirkes av hvilken vaktordning som velges og hvor mange

¹ Det er tatt utgangspunkt i vintertid (15:30) for enkel fremstilling.

² Gjennomsnitt for siste 3 år.

³ For 2023.

kommuner som deltar. Barnevernvakta i Follo har fungert over flere år og det må forventes høyere driftskostnader i en oppstartsfase for en ny barnevernvakt i Østfold.

Dersom alle kommunene som har vist interesse deltar, forventes det en samlet kostnadsreduksjon på 2,5 - 3,5 millioner kroner per år for deltakende kommuner. Kostnadene til barnevernvakt var 11,98 mill. kr i 2023 for de seks kommunene.

Barnevernvakta i Follo har en modell med kostnadsdeling mellom kommunene hvor 50 % av kostnadene blir fordelt etter kommunenes innbyggertall og 50 % etter aktivitet/medgått ressursbruk per deltakerkommuner.

Reisetid foreslås holdt utenom.

Driftsutgifter kan beregnes etter følgende nøkkel:

- 50 % etter innbyggertall per 1.1 i regnskapsåret
- 50 % etter bruk/aktivitet basert på faktisk medgått tid, eksklusive reisetid

Kommunene har mottatt støtte på 0,5 mill.kr til etablering av et slikt samarbeid fra Statsforvalteren. Disse midlene vil kunne dekke mesteparten av merkostnadene i 2025 til etablering.

Skisse til mulig organisering

Med bakgrunn i at vertskommunemodellen pekte seg ut som den mest egnede formen for et slikt samarbeid er det skissert følgende mulige forslag til organisering:

Styring

Vertskommunen skal i henhold til delebert myndighet sikre faglig forsvarlig akuttberedskap etter barnevernloven utenfor barneverntjenestens åpningstid for deltakerkommunene. Samtidig gis deltakende kommuner innflytelse gjennom etablering av Rådgivende utvalg og Strategisk utvalg.

Rådgivende utvalg:

For å sikre et godt faglig samarbeid mellom Østfold barnevernvakt og barneverntjenestene i deltakerkommunene, etableres et rådgivende utvalg bestående av barnevernslederne i hver av deltakerkommunene. Rådgivende utvalg skal drøfte viktige spørsmål rundt drift, samarbeid og faglig videreutvikling. Politiet og andre samarbeidsinstanser inviteres til rådgivende utvalg ved behov.

Strategisk utvalg:

For å sikre et godt strategisk og likeverdig samarbeid mellom deltakerkommunene etableres et strategisk utvalg. Utvalget består av kommunedirektørene i deltakerkommunene, eller den oppgaven delegeres til. Strategisk utvalg skal diskutere saker av prinsipiell karakter, og har ansvar for avgjørelser av betydning for endringer i drift og omfang av tjenesten.

Arbeidstid

Barnevernvakten må organiseres med turnus da faktisk organisering (modell) medfører regelmessig kvelds- og helgearbeid. En turnus med hovedsakelig store stillingsstørrelser vil bidra til et mer stabilt og forutsigbart tjenestetilbud ved at de ansatte regelmessig har vakt. Dette bidrar til kompetansebygging på barnevernfaglig akuttarbeid. Ved en utvidet åpningstid for vakta vil mer av dagens arbeid som løses med pålagt overtid havne innenfor vanlig arbeidstid, ettersom arbeidstakere vil gå i en turnus som dekker mer av døgnet.

Det følger av ny § 14-1 b i arbeidsmiljøloven at hovedregelen i arbeidslivet er heltid. Bestemmelsen stadfester målsettingen om å gjøre heltid til den nye normen i arbeidslivet, men begrenser ikke arbeidsgivers rett til å ansette på deltid. Arbeidsgiver har også en plikt til

å begrense bruken av pålagt overtid, og aktivt tilrettelegge for at arbeidstakers arbeidstid ikke overstiger lovens rammer.

Døgnkontinuerlig tilgjengelighet for ledere i barneverntjenesten innebærer en betydelig belastning. Spesielt siden akutte plasseringer, som er blant de mest inngripende tiltakene, ikke kan delegeres til andre enn stedfortreder. Arbeidsmiljøloven setter grenser for arbeidstid og har bestemmelser om hviletid og fritid. Dette lar seg i liten grad kombinere med kravene i barnevernloven og behovet for å legge til rette for kompenserende hvileperioder.

Det er vurdert at ingen ansatte vil bli overtallige med en slik endring, men det kan medføre endrede arbeidsoppgaver internt i barneverntjenestene.

Bruk av påtalemyndigheten til akuttvedtak

I arbeidet med felles barnevernvakt har det vært vurdert samarbeid med påtalemyndigheten hos Politiet til å beslutte akutte plasseringer. Barnevernslovutvalget foreslo i NOU 2016:16 punkt 12.7.3 at påtalemyndigheten ikke skulle ha kompetanse til å vedta en akutt omsorgsovertakelse, begrunnet i at den manglet den nødvendige barnevernsfaglige kompetansen for å kunne foreta den nødvendige vurderingen. Departementet var ikke enig i dette, og høringen viste at departementets forslag om at påtalemyndigheten fortsatt skulle ha kompetanse til å treffe vedtak i akutte faresituasjoner fikk bred støtte. Stortinget sluttet seg til departementets vurdering. Påtalemyndigheten har en likestilt kompetanse til å treffe akuttvedtak med barnevernleder/stedfortreder. I praksis blir det de ansatte i barnevernvakten som må stå for de faglige vurderingene.

Akutt plasseringer medfører store kostnader for en kommune. Dersom terskelen for plassering praktiseres annerledes enn tjenesten forøvrigt vil dette kunne få store konsekvenser både for den enkelte familie og arbeidet i tjenesten på dagtid. Kommunedirektørene vil derfor legge vekt på et løpende kvalitetsarbeid for å sikre riktig anvendelse av tvangshjemlene i barnevernvakta og med standardisering.

Evaluering

Etableringen av Østfold barnevernvakt bør evalueres etter to driftsår for å sikre at tilbudet fungerer optimalt og oppfyller sitt formål. En grundig evaluering vil gi verdifull innsikt i hvordan barnevernvakten kan forbedres. Slik innsikt kan bidra til å sikre at barn og unge i Østfold får best mulig hjelp i akutte situasjoner, at ressursene brukes effektivt, og at tilbudet er tilpasset behovene i samfunnet.

Fra 1. januar 2021 er det krav om årlig rapportering om barnevernet til bystyret. Formålet med en tilstandsrapport er å gi bystyret bedre innsikt i tilstand, utvikling og viktige problemstillinger i barnevernet. Målet er bedre prioriteringer og kontroll i kommunene. Den årlige rapporteringen fra Østfold barnevernvakt vil komme i forkant av dette slik at hvert bystyre er kjent med utviklingen.

Konsekvenser for sosial bærekraft

Det er en forventning om at samarbeidet skal føre til økt tjenestekvalitet.

Etablering av en felles barnevernvakt på tvers av flere kommuner, med økt åpningstid, kan ha en positiv effekt på arbeidet rundt barn og ungdom i risiko. Økt tilgjengelighet og utvidet åpningstid vil sikre raskere respons i akutte situasjoner. Dette muliggjør tidlig intervensjon og forebygging av eskalerende problemer, noe som kan redusere risikoen for langvarige negative konsekvenser for barn og familier.

Konsekvenser for økonomisk bærekraft

Kostnader til barnevernvakt er i all hovedsak knyttet til personalkostnader. Kostnadene til en fremtidig felles barnevernvakt vil påvirkes av hvilken vaktordning som velges og hvor mange kommuner som deltar.

De økonomiske anslagene for etablering og drift av en felles barnevernvakt kan være beheftet med usikkerhet. Faktorer som kan påvirke kostnadene inkluderer blant annet lønnsnivå, bemanningsbehov, lokaler og utstyr. I tillegg kan uforutsette hendelser og endringer i behovet for tjenester påvirke kostnadsbildet.

Samarbeid mellom flere kommuner har som mål å føre til at kommunene samlet sett bruker ressursene sine på en mer effektiv måte, samt yter tjenestene på en effektiv måte.

Konsekvenser for miljømessig bærekraft

Ikke vurdert.

Ansattes medbestemmelse

Medbestemmelse og medvirkning er regulert gjennom lov- og avtaleverk. Som arbeidsgiver har kommunene plikt til å legge til rette for at arbeidstakernes tillitsvalgte har mulighet til å medvirke i prosesser og beslutninger som gjelder egen arbeidsplass. I den interkommunale arbeidsgruppen har ansattes representanter deltatt. Hver kommune vil ivareta drøftingsplikten i lov- og avtaleverk i tråd med etablert praksis i hver enkelt kommune.

Saken er satt opp til behandling i partssammensatt utvalg der representanter for de ansatte deltar.

Vurdering

Kommunedirektøren mener det langsiktige målet bør være å etablere en felles barnevernvakt for Østfold med døgnkontinuerlig bemanning, etter modell av Barnevernvakta på Romerike.

På bakgrunn av at det per nå er få kommuner i regionen som har vist interesse for et samarbeid, og at det dermed vil utløse høye kostnader for å etablere en vakt etter modell av Romerike, anbefales det nå i stedet etablering av en vakt basert på Follo barnevernvakt som et vertskommunesamarbeid. Dette vil samlet sett gi både kvalitative og økonomiske gevinster for kommunene. Særlig utvidet tid med aktiv vakt og et tettere samarbeid med politiet vurderes positivt.

Kommunedirektørene som har deltatt i vurderingen foreslår at barnevernvakten etableres med Sarpsborg kommune som vertskommune. Østfold barnevernvakt kan etableres samlokalisert med Politiet på Grålum i Sarpsborg. Dette vil bidra til kort responstid for alle deltakere i den felles barnevernvakta, og samtidig legge til rette for en potensiell mulig fremtidig utvidelse til flere Østfold-kommuner.

Vurdert risiko

Endring av vaktordning og overgang til turnusarbeid med økt bruk av deltid kan føre til økt turnover. Kommunedirektørene vil vektlegge store stillingsbrøker i barnevernvakta for å redusere risikoen for turnover knyttet til turnusarbeid med deltid, samt for å sikre høy faglig kvalitet og kontinuitet i tjenesten. Dette vil bidra til å rekruttere og beholde erfarne ansatte, noe som er avgjørende for å ivareta sårbare barn og familier i akutte situasjoner.

De økonomiske anslagene for etablering og drift av en felles barnevernvakt kan være beheftet med usikkerhet. Faktorer som kan påvirke kostnadene inkluderer blant annet lønnsnivå, bemanningsbehov, lokaler og utstyr. I tillegg kan uforutsette hendelser og endringer i behovet for tjenester påvirke kostnadsbildet

Kommunedirektørene vil være særlig opptatt av ivaretagelse av ansatte. Endringene av barnevernvakt kommer samtidig med øvrig reduksjon av barneverntjenestene slik det er beskrevet i økonomiplan 2025–2028 i både Fredrikstad og Sarpsborg.

Oppsummert anbefaling

- Det tas sikte på å etablere Østfold barnevernvakt fra januar 2026 med Sarpsborg kommune som vertskommune basert på utkast til samarbeidsavtale. Kommunedirektørene fremmer endelig sak om inngåelse av samarbeidsavtale i respektive bystyrever, i påfølgende møte etter behandling av forslag om vertskommunesamarbeid.
- Østfold barnevernvakt skal være lokalisert i Sarpsborg kommune, i hensiktsmessige lokaler som ivaretar brukernes og ansattes behov og sikkerhet.
- Det etableres et samarbeid med Øst politidistrikt om bistand fra påtalemyndigheten etter modell av Follo barnevernvakt.

Foreslått framdriftsplan

Tidsperiode	Aktivitet
Januar/februar 2025	Politisk behandling av forslag til vertskommunesamarbeid
Mars 2025	Inngåelse av samarbeidsavtale for kommunene
Mars – juni 2025	Detaljert planlegging med ansettelse av leder, etablering av rutiner og lyse ut stillinger til vakta
3. og 4. kvartal 2025	Ansettelser og opplæring gjennomføres
Januar 2026	Oppstart av felles barnevernvakt



NOTAT

Til:	Samarbeidsutvalg Fredrikstad og Sarpsborg	Dato:	12.09.2024
Kopi:			

Vedlegg – Nærmere om ulike former for beredskapsvakt innen barnevern

Det er fire typiske modeller for beredskapsvakt innen barnevern:

- A. Døgnbemannet aktiv barnevernvakt
- B. Kombinasjon av aktiv vakt og hjemmebasert beredskapsvakt
- C. Kombinasjon av aktiv vakt og hjemmebasert beredskapsvakt
- D. Hjemmebasert beredskapsvakt

Under følger en nærmere beskrivelse av de ulike vaktordningene og eksempler på hvordan disse er gjennomført. Beredskapsvakt innen barnevern er delt mellom en *passiv hjemmebasert beredskapsvakt* og *aktiv barnevernvakt* hvor de ansatte er tilgjengelig på arbeidssstedet. Ved hjemmebasert vakt er den ansatte tilgjengelig for publikum og andre instanser per telefon, og reiser kun ut ved alvorlige hendelser.

Det er vanlig med to ansatte på jobb ved en aktiv vakt. Dette for å ivareta HMS og faglige standarder. Felles for de ulike vaktordningene er at barnevernvakt er en hendelsesstyrt virksomhet, og aktiviteten varierer gjennom året og fra vakt til vakt.

Politiet har gitt tilbakemelding om at de erfarer at det er store forskjeller på tilgjengelighet på barnevernstjenester i ett og samme politidistrikt, hvor Østfold-regionen uten felles barnevernsvakt skiller seg ut i negativ retning.

A) Døgnbemannet aktiv barnevernvakt

Barnevernvakta er døgnbemannet med tilstedeværende ansatte som følger opp ulike oppdrag. Dette kan kombineres med øvrige aktiviteter utover barnevernvakt slik som tilsyn og innsatsteam.

Fordelen med en døgnbemannet aktiv vakt er et fagmiljø med et knippe ansatte som har dette krisarbeidet som prioritert oppgave vil kunne medføre et større utviklingspotensial i akuttarbeidet. At ansatte har sitt primære arbeid i barnevernvakta fører til at de ansatte ofte vil ha en god kunnskap og erfaring med det å møte mennesker i akutt krise. De aktive barnevernvaktene har ofte godt etablert samarbeid med politi, og god kjennskap til nødetater, krisesenter og institusjoner som er etablert i samme område/region som barnevernvakten.

Utfordringene med en slik vaktordning er at det er en ressurskrevende ordning og at barneverntjenesten kan oppleve å miste kontroll på akutt plasseringene, ved at

barnevernvakten og barneverntjenesten har ulik terskel for eventuelt akutt plassering. Det kan ikke forventes at en interkommunal vakt har lokal kjennskap til familier og miljø, som kan være nyttig for en smidig håndtering av akutte situasjoner.

Barnevernvakten på Romerike er et eksempel på en døgnbemannet aktiv barnevernvakt. De har 25 faste ansatte, syv av disse er helgevakter. Resten er fordelt på ulike stillingsprosent fra 50 % til 100 % fordelt på barnevernvakten, eller i kombinasjon med tilsyn i fosterhjem eller innsatsteam som er to underavdelinger av barnevernvakten. De ansatte går i en tredelt turnus over 12 uker alle helger like. Det er tre ledere tilknyttet vakten som også går vakter. Dette utgjør til sammen 80 %, det vil si 2,2 stilling administrasjon/ledelse. På Romerike er det 12 kommuner som er med i en vertskommunemodell hvor det er Lørenskog som er vertskommunen.

B) Kombinasjon av aktiv vakt og hjemmebasert beredskapsvakt (Interkommunalt samarbeid)

Akuttberedskapen løses med en kombinasjon mellom aktiv beredskapsvakt og beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet. Den tidsmessige fordelingen mellom aktiv og hjemnevakt varierer.

Dette ivaretar mange av fordelene med modell A, men er mindre ressurskrevende for deltakende kommuner. Kommunene i Follo har etablert en slik vaktordning.

Eksempel på en slik vakt:

- Hverdager: Aktiv fra kl. 15:30- 22:00, hjemnevakt fra kl. 22:00- 07:30
- Helg aktiv: Aktiv fra kl. 14:30-00:00, hjemnevakt fra 00:00- 14:30.

C) Kombinasjon av aktiv vakt og hjemmebasert beredskapsvakt

Lik som vaktordning B, men organisert kun for en kommune. Forskjellen er at med denne ordningen vil man inneha en god kjennskap til familier, nettverk, miljø og samarbeidspartnere i egen kommune, noe som kan bidra til smidige løsninger for barna ved en eventuell akuttsituasjon.

Barneverntjenesten opprettholder også i stor grad akuttkompetanse i tjenesten. Barnevernkonsulentene har mulighet for varierte arbeidsoppgaver, som kan være faglig givende og ha en rekrutterende funksjon.

Samtidig er det mer ressurskrevende for hver kommune med en slik løsning enn ved modell B og D. Dette kan bidra til færre timer med aktiv vakt.

D) Hjemmebasert vakt

Barnevernvakten består av ansatt som til daglig arbeider i barneverntjenesten som saksbehandlere/tiltakskonsulenter. Barnevernvakta har akuttberedskap utenfor barneverntjenestens åpningstid, fra 15.30-07.30 på ukedager og hele døgnet i helg og på helligdager. Vaktene har ikke fysisk tilstedeværelse på kontoret, men har passiv vakt som er tilgjengelig per telefon og da ofte med en time responstid ved uttrykninger.

Fordelene med lokal kjennskap vil være lik som for modell C. Dette er også den rimeligste vaktordningen for kommunen.

Det kan være en utfordring med bemanning av barnevernvakten da ansatte til tider opplever et for høyt aktivitetsnivå på barnevernvakten i kombinasjon med ordinært arbeid på dagtid. Det kan også i enkelte tilfeller være krevende å overholde

hviletidsbestemmelsene etter arbeidsmiljøloven. I den grad de ansatte i barnevernsvakten avspaserer etter natt med arbeid, så medfører det at planlagt aktivitet i egne saker påfølgende dag må avlyses/utsettes og kan medføre et dårligere tilbud til brukere av tjenesten.

Denne vaktordningen oppfyller lovens minstekrav og er den rimeligste vaktordningen for kommunen.



NOTAT

Til:	Samarbeidsfora Fredrikstad og Sarpsborg	Dato:	14.01.2025
Kopi:			
Fra:	Kommunedirektørene		

Vertskommunesamarbeid om barnevernvakt

Dette notatet beskriver nærmere om vertskommunesamarbeid.

Bakgrunn:

Kommunene Sarpsborg, Moss og Fredrikstad har vurdert etablering av en felles barnevernvakt. Arbeidet har vært prosjektorganisert og Sarpsborg kommune har stilt med prosjektledelse. Det anbefales nå etablering av en felles barnevernvakt som et vertskommunesamarbeid.

Vertskommunesamarbeid

Vertskommunemodellen er spesielt utviklet for samarbeid om lovpålagte oppgaver som krever at det fattes enkeltvedtak eller gis forskrift. Vertskommunesamarbeid brukes for eksempel ved individrettete tjenester, som barnevern, helsetjenester, legevakt eller sosiale tjenester. Vertskommunemodellen er vanligvis godt egnet for slikt samarbeid, siden vertskommunen i utgangspunktet er fullt ut bundet av alle de alminnelige reglene kommuner ellers er bundet av når den skal gi tjenester (jf. [Veileder om interkommunalt samarbeid](#) fra Kommunal- og distriktsdepartementet).

Administrativt vertskommunesamarbeid kan brukes i tilfeller hvor det ikke er nødvendig å delegerer myndighet til å fatte vedtak i saker av prinsipiell betydning. Barnevernvakt er et godt eksempel på et slikt samarbeid.

I et administrativt vertskommunesamarbeid er avtalen et forhold mellom vertskommunen og den enkelte samarbeidskommunen, også der vertskommunen har inngått avtale om utførelse av de samme oppgavene for flere kommuner. Det er dermed snakk om bilaterale avtaler mellom vertskommunen og den enkelte samarbeidskommune. Sarpsborg kommune vurderer at likelydende samarbeidsavtaler er nødvendig og vil bidra til forutsigbarhet for alle deltakende kommuner.

Politisk saksbehandling:

Ny kommunelov er med enkelte unntak en ren videreføring av tidligere bestemmelser om vertskommunesamarbeid. Prosessen for etablering av vertskommunesamarbeid følger derfor forarbeidene til tidligere kommunelov (Ot.prp. nr. 95 (2005–2006) punkt 5.6.2 side 105).

Prosessen med å inngå et vertskommunesamarbeid består av to elementer. For det første må kommunene inngå en samarbeidsavtale om vertskommunesamarbeid. Samarbeidsavtalen skal vedtas av kommunestyrene selv. Deretter skal alle deltakerkommunene fatte et eget vedtak om hvilken kompetanse som skal delegeres til vertskommunen.

Inngåelsen av samarbeidsavtalen og delegering av myndighet/instruks om delegering kan gjøres i samme kommunestyremøte og i samme sak, men det er viktig at dette er to ulike vedtak jf. [Veileder om interkommunalt samarbeid](#) fra Kommunal- og distriktsdepartementet.

Medbestemmelse:

Medbestemmelse og medvirkning er regulert gjennom lov og avtaleverk. Arbeidsgiver har plikt til å legge til rette for at arbeidstakersiden har mulighet til å medvirke i prosesser og beslutninger som gjelder egen arbeidsplass. I prosjektgruppen har det deltatt representanter for FO og Fagforbundet.

Hver kommune må ivareta kravene til medbestemmelse for egen kommune.

Ansettelse og arbeidsgiveransvar:

Det er vurdert at overføringen av beredskapsvakt for barneverntjenesten ikke er å betrakte som en virksomhetsoverdragelse etter arbeidsmiljøloven kapittel 16. Dette medfører at ansettelsesforholdet til ansatte som tidligere har utført beredskapsvakt i samarbeidskommunen, ikke overføres til vertskommunen.

Det sentrale i vurderingen av om det er skjedd en overdragelse av en virksomhet, er om det er overført en økonomisk enhet som har bevart sin identitet etter overdragelsen. Ved etablering av en felles barnevernvakt som et vertskommunesamarbeid er det ingen virksomhetsoverdragelse av en slik enhet.

Vertskommunen har den alminnelige styringsretten som arbeidsgiver. Samarbeidskommunene kan ikke gi retningslinjer for organisering av arbeidet, gi instruks eller på annen måte gripe inn på en måte som kommer i strid med vertskommunens arbeidsgiveransvar. Det er kommunedirektøren i vertskommunen som forvalter dette arbeidsgiveransvaret, jf. kommuneloven § 13-1 syvende ledd.

Rutiner og internkontroll:

Internkontrollkravet gjelder også der kommunene samarbeider med andre kommuner om å utføre lovpålagte oppgaver. Kommuneloven har ingen egne regler om internkontroll ved interkommunalt samarbeid, men hvordan internkontrollregelen skal forstås ved interkommunale samarbeid er blant annet beskrevet i forarbeidene. I

vertskommunesamarbeid er det kommunedirektøren i vertskommunen som har internkontrollansvaret for oppgavene som gjøres i samarbeidet.

Det vil utarbeides egne rutiner for barnevernvakten. Rådgivende utvalg vil få disse forelagt til uttalelse i forbindelse med etablering av vakten.

Samarbeidskommunen har et visst internkontrollansvar. De har ikke gitt fra seg ansvaret for oppgavene selv om de gir fra seg utførelsen av oppgavene. Dette ansvaret er tilsvarende som for andre interkommunale samarbeid, og vil i praksis innebære et ansvar for å følge med på at samarbeidsavtalen blir fulgt, slik at innbyggerne i samarbeidskommunen får det de har krav på, selv om det er vertskommunen som utfører oppgaven. Dette vil ivaretas som en del av Rådgivende utvalg sitt arbeid, i tråd med [Veileder om kommunelovens internkontrollbestemmelser](#). Hver kommune bør beskrive dette som en del av sine rutiner for barneverntjenesten.

Samarbeidsavtale Østfold barnevernvakt

1) Avtalens formål

Kommunen skal yte forsvarlig og faglig god bistand til barn og unge som oppholder seg i kommunen, også utenfor barnevernstjenestens kontortid, i tråd med lov om barnevern (barnevernsloven).

Østfold barnevernvakt opprettes som et administrativt vertskommunesamarbeid for å gi bistand utenfor barneverntjenestens ordinære åpningstid. Det skal sikre barn og unge som lever under forhold som kan skade deres helse og utvikling nødvendig hjelp, omsorg og beskyttelse til rett tid, jf barnevernsloven § 1-1.

Denne avtalen beskriver deltakerkommunenes ansvar og oppgaver etter gjeldende lovverk og skal sikre at kravene til en samarbeidsavtale etter kommuneloven § 20-4 er oppfylt.

2) Samarbeidsform, deltakere og vertskommune

Kommunenes samarbeid om oppgavene lagt til Østfold barnevernvakt, organiseres som et administrativt vertskommunesamarbeid etter kommuneloven § 20-2.

Deltakerkommuner er alle kommuner som deltar i vertskommunesamarbeidet, både samarbeidskommunene og vertskommunen.

Samarbeidskommuner er de kommunene som delegerer myndighet og oppgaver til vertskommunen.

Vertskommune er den kommunen som får delegert myndighet og skal utføre oppgaver på vegne av andre kommuner.

Sarpsborg kommune er vertskommune for samarbeidet, og øvrige kommuner er samarbeidskommuner.

Deltakerkommuner i Østfold barnevernvakt er:

- *(Her kommer det en oppramsing av kommuner med dato for politisk behandling)*

3) Tjenester som omfattes av denne avtalen

Barnevernvakten skal være en tilgjengelig barneverntjeneste for barn, unge og deres pårørende som oppholder seg i en av deltakerkommunene og som er i akutt krise på kveld/natt, helg og høytid. Dette innebærer å gi øyeblikkelig hjelp til barn, unge og deres familier i akutte kriser som omfattes av barnevernloven, herunder akutt plassering av barn og unge.

Barnevernvakta skal også bistå med informasjon, rådgivning og støttesamtaler, så langt det er mulig innenfor de ressurser som er stilt til disposisjon.

Barneverntjenesten i deltakerkommunene kan bestille oppdrag som utføres når det er ledig kapasitet. Oppdragsutførelsen registreres basert på faktisk medgått tid, eksklusive reisetid. Barnevernvakten skal skriftlig informere den aktuelle deltakerkommunes barneverntjeneste om gjennomførte oppdrag/bistand/saker første mulige virkedag etter gjennomføring.

4) Vertskommunens myndighet, ansvar og oppgaver

4.1 Vertskommunens myndighet

Vertskommunen får delegert myndighet fra samarbeidskommune til å utføre oppgaver og treffe avgjørelse på deres vegne, i tråd med punkt 4.2, herunder konkret avgjøre hvordan den daglige driften gjennomføres. Myndigheten omfatter rett til å ta nødvendige avgjørelser innenfor det til enhver tid gjeldende lovverk for tjenesten.

Myndigheten omfatter ikke avgjørelser av prinsipiell karakter, i tråd med kommuneloven § 20-2 første ledd. Folkevalgte organer i vertskommunen har ikke instruksjons- eller omgjøringsmyndighet i saker vedrørende samarbeidskommunene, i tråd med kommuneloven § 20-2, tredje ledd.

Overføring av myndighet til vertskommunen, skjer ved vedtak i kommunestyrene i alle samarbeidskommunene som gir kommunedirektøren i egen kommune instruks om å delegerer myndigheten til kommunedirektøren i vertskommunen.

4.2 Vertskommunens ansvar og oppgaver

Vertskommunen skal i henhold til delegert myndighet sikre faglig forsvarlig akuttberedskap etter barnevernloven utenfor barneverntjenestens åpningstid for deltakerkommunene.

Barnevernvakta vil samarbeide med påtalemyndigheten for å fatte akuttvedtak når det er hensiktsmessig.

I tilknytning til disse kjerneoppgavene, har vertskommunen ansvar for:

- Ledelse, organisering av tjenesten og daglig drift i tråd med føringer fra sentrale myndigheter og denne samarbeidsavtalen
- Administrative støttefunksjoner: regnskap og revisjon, digitalisering, journal- og arkivsystem, HR og juridiske tjenester
- Å fatte nødvendige vedtak etter barnevernloven som ikke kan vente til deltakerkommunenes ordinære åpningstid innenfor delegert kompetanse
- Arbeidsgiver og personalansvar
- Hensiktsmessige lokaler for barnevernvakta
- Behandle klager på tjenesten i tråd med kommuneloven § 20-5

4.3 Rapportering om vedtak til deltakerkommunene

Vertskommunen forplikter seg til å informere deltakerkommunene fortløpende om hendelser og vedtak som har betydning for videre oppfølging.

4.4 Kvalitet og omfang

Vertskommunen skal sikre brukere i deltakerkommunene nødvendige tjenester på en forsvarlig måte, i tråd med gjeldende lov og forskrift og sentrale myndigheters veiledning og retningslinjer.

4.5 Lokalisering

Østfold barnevernvakt skal være lokalisert i Sarpsborg, i hensiktsmessige lokaler som ivaretar brukernes og ansattes behov og sikkerhet.

5) Samarbeidskommunenes ansvar og oppgaver

5.1 Samarbeidskommunenes ansvar

- Ansvar for informasjon til egne innbyggere, tjenester og samarbeidende tjenester om delegering av forpliktelsene i denne samarbeidsavtalen.
- Forplikter seg til å planlegge for, og drifte egen tjeneste slik at tjenestene i denne avtalen benyttes i tråd med intensjonen.
- Bidra til samarbeid om brukerne av denne tjenesten.
- Delta i samarbeidsfora slik de er beskrevet i 7.1 og 7.2

5.2 Underretning til vertskommunen

Samarbeidskommunene skal informere vertskommunen om vedtak eller virksomhet i samarbeidskommunene som har betydning for Østfold barnevernvakt

6) Deltakerkommunenes felles ansvar og oppgaver

Deltakerkommunene har i fellesskap ansvar for å rette tjenestene ved Østfold barnevernvakt etter eventuelle pålegg og sanksjoner fra statlig tilsyn.

7) Deltakerkommunenes samarbeid

7.1 Rådgivende utvalg

For å sikre et godt faglig samarbeid mellom Østfold barnevernvakt og barneverntjenestene i deltakerkommunene, etableres et rådgivende utvalg bestående av barnevernslederne i hver av deltakerkommunene.

Rådgivende utvalg skal drøfte viktige spørsmål rundt drift, samarbeid og faglig videreutvikling. Politiet og andre samarbeidsinstanser inviteres til rådgivende utvalg ved behov.

Vertskommunen skal, i samråd med rådgivende utvalg, utarbeide utkast til saksframlegg for saker av prinsipiell betydning. Sakene fremmes av kommunedirektørene til politiske behandling i de enkelte deltakerkommune.

I tillegg skal rådgivende utvalg gjennomgå og drøfte punktene som nevnt i 7.2.

Leder av Østfold barnevernvakt leder og koordinerer rådgivende utvalg.

7.2 Strategisk utvalg

For å sikre et godt strategisk og likeverdig samarbeid mellom deltakerkommunene etableres et strategisk utvalg. Utvalget består av kommunedirektørene i deltakerkommunene, eller den oppgaven delegeres til.

Vertskommunen er ansvarlig for at møtene i strategisk utvalg gjennomføres. Samarbeidsutvalget møtes minimum to ganger per år.

Strategisk utvalg skal diskutere saker av prinsipiell karakter, og har ansvar for avgjørelser av betydning for endringer i drift og omfang av tjenestene, herunder:

- Regnskap og årsbudsjett
- Virksomhetsplan
- Årsberetning med beskrivelse av statistikk, utfordringsbilde, innsatsområder og tiltak
- Innmelding av nye samarbeidskommuner, før de går til politisk behandling i hver av deltakerkommunene

Vertskommunen skal orientere hvordan oppgavene i punkt 4.2 er løst på vegne av samarbeidskommunene. Samarbeidskommunene skal orientere tilsvarende om forpliktelser i punkt 5.1.

Leder av Østfold barnevernvakt deltar i strategisk utvalg.

8) Økonomiske forhold

Det økonomiske oppgjøret mellom deltakerkommunene skal baseres på prinsippet om ren kostnadsdekning. Vertskommunens kostnader til fellesfunksjoner beregnes ut fra dokumentert selvkost. Vertskommunen har ansvar for budsjett, lokaler og driftsmidler.

Vertskommunen har ansvar for å utarbeide forslag til årlig budsjett og økonomiplan, som behandles i strategisk utvalg.

Ingen av deltakerkommunene skal alene ha fortjeneste eller utgifter utover vedtatt budsjett, som følge av samarbeidet. Mer- eller mindreforbruk skal overføres til fond. Fondet skal ikke overstige 20 % av årlig budsjettsum.

Dersom det oppstår driftssituasjoner som medfører merforbruk utover dette, skal vertskommunen melde det til strategisk utvalg som behandler dette, se punkt 7.2.

Eventuelt mer- eller mindreforbruk skal avregnes deltakerkommunene kommende regnskapsår.

Kontrollrutiner og revisjon følger vertskommunens rutiner.

Samarbeidskommunen har det fulle økonomiske ansvaret for tiltak iverksatt av barnevernvakten med hjemmel i Lov om barnevern.

8.1 Kostnadsfordeling

Driftsutgifter beregnes etter følgende nøkkel:

- 50 % etter innbyggertall per 1.1 i regnskapsåret
- 50 % etter bruk/aktivitet basert på faktisk medgått tid, eksklusive reisetid

Vertskommunen beregner et årlig oppgjør og fakturerer deltakerkommunene årlig.

8.2 Erstatningsansvar

Deltakerkommunene er i fellesskap ansvarlig for krav om erstatning som oppstår i forbindelse med virksomheten til Østfold barnevernvakt. Dette gjelder blant annet erstatningsansvar, tvistekostnader inkludert forlik, advokathonorar, forelegg, bøter mv. Kostnadene fordeles etter fordelingsnøkkelen i punkt 8.1.

9) Avtalens ikraftsettelse og varighet

Samarbeidsavtalen trer i kraft når saken er ferdigbehandlet hos alle deltakerkommunene.

Fra 15.01.2026 overføres oppgaver og myndighet som nevnt i denne avtale til vertskommunen.

10) Endringer i samarbeidsavtalen

Alle endringer i denne samarbeidsavtalen skal vedtas av kommunestyrene i samtlige deltakerkommuner.

Partene kan be om reforhandling av avtalen med 1 års varsel. Krav om reforhandling medfører ikke oppsigelse av avtalen.

11) Innmelding

Søknader fra andre kommuner som ønsker å tiltre Østfold barnevernvakt drøftes i rådgivende utvalg og behandles i strategisk utvalg, før det sendes deltakerkommunenes kommunestyre til avgjørelse. Dette forutsetter at økonomiske og driftsmessige konsekvenser beregnes, og ny samarbeidskommune tiltrer samarbeidsavtalen.

12) Oppsigelse av samarbeidsavtalen

Oppsigelse av samarbeidsavtalen krever 1 års skriftlig varsel, gjeldende fra 01.01 påfølgende år.

Dersom samtlige deltakerkommuner er enige om det, kan vertskommunesamarbeidet oppløses med øyeblikkelig virkning.

Hvis vertskommunesamarbeidet opphører er deltakerkommunene solidarisk ansvarlig for kostnader etter avtaler med tredjepart, se fordelingsnøkkel i punkt 8.1. Avsluttende fordelinger av øvrige påløpte kostnader etter opphør av samarbeidet fastsettes ved forhandling mellom deltakerkommunene.

Balanseført verdi av inventar, utstyr og annet løsøre overtas av vertskommunen eller selges ved opphør av samarbeidet. Verdiene går inn som inntekt i avsluttende regnskap og avregnes i det endelige oppgjøret mellom deltakerkommunene.

For øvrig følges kommunelovens regler for administrativt samarbeid.

13) Tvist

Dersom en av deltakerkommunene vesentlig misligholder sin del av avtalen, eller det skulle oppstå en tvist knyttet til samarbeidet av avtalen, skal tvisten søkes løst i strategisk utvalg. Dersom partene ikke blir enige, må tvisten løses i de ordinære domstoler med Sarpsborg tingrett som verneeting.



Saksnr.: 2025/1863
Dokumentnr.: 1
Løpenr.: 14770/2025
Klassering: A56
Saksbehandler: Ingar Løkkeberg Jansen

Møtebok

Behandlet av	Møtedato	Utvalgssaksnr.
Partssammensatt utvalg	28.01.2025	2/25

Lærligordningen i Fredrikstad kommune – aktiviteter i 2024 og planlagte aktiviteter i 2025

Kommunedirektørens innstilling

Kommunedirektøren anbefaler partssammensatt utvalg å fatte følgende vedtak:

1. Saken tas til orientering.

Fredrikstad, 17.01.2025

Sammendrag

Lærlingeordningen i Fredrikstad kommune hadde i 2024 138 lærlinger på våren og 125 på høsten. Pr. dags dato har ordningen 135 lærlinger. Lærlinger er fordelt på 12 fagområder, hvorav de største lærefagene er innen helsefag, samt barn og ungdom. Lærlingene er fordelt på 103 virksomheter i kommunen.

I 2025 skal Lærlingeordningen rekruttere ca. 75 nye lærlinger.

Vedlegg

Ingen

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt)

Ingen

Saksopplysninger

Lærlingordningen er organisert som et fagområde i Virksomhet personal og lønn. Fagområdet består av 2,8 årsverk som organiserer lærlingordningen, og 0,6 årsverk som arbeidet med språkopplæring for minoritetsspråklige.

Lærlingeordningen har pr. dags dato 135 lærlinger, og er godkjent lærebedrift innen 18 fagområder. Lærlingene er fordelt på 103 virksomheter i kommunen. De største lærefagene er helsearbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget. Læretiden strekker seg normalt over to år.

Inntak av nye lærlinger skjer som hovedregel gjennom et hovedinntak der lærlingeplassene lyses ut 1. februar. Etter intervjuer og vurdering gis det tilbud om læreplass i slutten av mai. Lærlingene blir da midlertidig ansatt på den enkelte virksomhet under læretidens varighet. Normalt starter de læretiden i august. I tillegg til hovedinntaket gjennomføres kontinuerlig inntak av lærlinger. Dette skjer etter vurdering av egnethet for det faget de søker seg til. Dette utgjør en liten del av antall lærlinger vi rekrutterer hvert år, ca. 10 pr. år.

Fagprøver gjennomføres som hovedsak fra april til juni. Siden 2020 har lærlingeordningen utdannet 320 fagarbeidere.

Oversikt over lærlinger i 2024

Lærlingeordningen hadde våren 2024 138 lærlinger, og høsten 2024 125 lærlinger. Det ble i 2024 tatt inn 55 nye lærlinger som i august startet sitt toårige lærlingeløp. 68 lærlinger avsluttet sitt lærlingeløp i 2024

Læringene som ble rekruttert i 2024 fordeler seg som følger:

Fag	Nye lærlinger i 2024	Totalt
Helse	30	66
Barn- og ungdomsarbeider	20	46
Byggedrift	0	0
Ernæring	0	1
Brannforebygger	1	3
Salg og serviceadministrasjon	1	0
Sikkerhet	1	1
Digitalisering	1	3
Vaskeri	1	1
Renovasjon	1	3
Innholdsproduksjon	0	1
Dronefaget	0	0

Særlige initiativ for å tilrettelegge for rekruttering av nye lærlinger

På vei mot fagbrev (19 lærlinger). Dette er et samarbeid med NAV Fredrikstad for ungdom mellom 19 og 30 år som mangler formell utdanning, og har stått utenfor arbeidslivet og utdanning i lengre tid. Initiativet ble startet i 2022 og fem lærlinger har tatt fagbrev så langt. Det er inntak to ganger pr år. Alle starter i arbeidstrening gjennom NAV før de tegner lærekontrakt med Fredrikstad kommune i inntil 1 år. Dette skjer etter en individuell vurdering.

Menn i helse (9 lærlinger). Dette er et samarbeid med NAV og KS, og er et tiltak for menn mellom 25 og 55 år, som har stått utenfor arbeidslivet over lengre tid og som trenger bistand til å komme tilbake til yrkeslivet. De gjennomfører utdanning og teorieksamen på Glemmen vgs. og starter deretter som lærlinger i Fredrikstad kommune. Alle har sommerjobb etc. i kommunen i perioden før de blir lærlinger og bidrar til kommunens ferieavvikling. Initiativet startet i Fredrikstad kommune i 2018. Til nå er det utdannet 46 menn som helsefagarbeidere gjennom dette initiativet.

Minoritetsspråklige helsefag - voksenklasse. Dette er et samarbeid med NAV og Østfold fylkeskommune om utdanning av voksne minoritetsspråklige lærlinger innen helsefag. Prosjektet har varighet til 2027. Disse lærlingene har språkutfordringer og trenger derfor ekstra bistand til opplæring innen fagspråk. I tillegg til fire voksne lærlinger som inngår i prosjektet får seks lærlinger (ungdom 17 år) fra videregående skole med språkutfordringer, opplæring gjennom prosjektet. Disse er med i kommunes språkprosjekt hvor vi har fått midler fra fylkeskommunen for å gi opplæring i fagspråk. Det planlegges med inntak av ni nye i august 2025.

Modulstrukturert opplæring for voksne (MFY). Disse går ikke inn i et ordinært læreløp men får godkjent moduler underveis i utdanningen gjennom et individuelt tilpasset utdanningsløp. Gjennom MFY får 30 elever innen helsefag ved Glemmen VGS opplæring. De fleste av disse er minoritetsspråklige. De skal fullføre utdanning gjennom Glemmen vgs og ha utplassering

og opplæring i flere av kommunens virksomheter. Pr. nå får de opplæring ved Omsorgssenter Nord og Hjemmesykepleie Nord.

Planer for 2025

Det vedtatte målet om å ha to lærlinger pr. 1000 innbygger tilsier et lærlingetall på 170. Tildelt budsjett for 2025 gir rom for å ha 135 lærlinger. For å opprettholde dette antallet planlegges det i 2025 å rekruttere 75 nye lærlinger. Det planlegges rekruttering til 12 fagområder, men med betydelig flere til helsefag og barn- og ungdomsarbeiderfaget. I 2025 vil 71 lærlinger være ferdig med sitt lærlingeløp.

Rekrutteringen i 2025 planlegges med følgende fordeling av lærlingene:

Fag	Nye lærlinger i 2025
Helse	35
Barne og ungdomsarbeider	20
Byggdrifter	4
Ernæring	4
Brannforebygger	2
Salg og serviceadministrasjon	2
Sikkerhet	1
Digitalisering	2
Vaskeri	1
Renovasjon	2
Innholdsproduksjon	1
Dronefaget	2

Innsats for å rekruttere lærlinger innen fag med stort bemanningsbehov i fremtiden

De fagene som er vurdert å ha et særlig stort bemanningsbehov i fremtiden er helse, ernæring og byggdrift.

Det kreves stadig mer for å rekruttere til fagutdanning da mange ressurssterke elever prioriterer å ta høyere utdanning. Av 512 potensielle lærlinger i Østfold innen helsefag søkte kun 170 på lærlingeplass i 2024. I 2024 hadde vi 63 søkere fra VG2 til lærlingeplass innen helsefag. Av disse takket 33 nei, mens 30 ble rekruttert. Av disse har fire avsluttet etter oppstart av læretiden

Innsatsen for å rekruttere lærlinger til disse fagene dreies derfor mot å rekruttere fra utenforskap. Dette skjer i stor grad gjennom de ovennevnte særlige initiativer («På vei mot fagbrev,» «Menn i helse» etc.).

Det fokuseres mye på tett samarbeid med NAV, videregående skoler og fylkeskommune om yrkesfaglig fordyping (YFF). Det opprettes egne skoleklasser innen enkelte fagområdene og ulike tiltak for å nå frem til potensielle lærlinger. For eksempel gis det bistand til å søke læreplass for de som trenger det.

Det planlegges informasjonsmøter på videregående skole for VG2-elever som skal søke læreplass og formalisert samarbeid med Cafe Hanco. Dette er for elever som har droppet ut av videregående skole, men som har stort behov for oppfølging og tilrettelegging for å komme inn i arbeidslivet. Det er samarbeid med tiltaksarrangører gjennom Nav og flere tiltak rettet mot ungdom som står utenfor arbeidslivet.

Tiltak som kan vurderes for å bedre rekruttering:

- Markedsføring på digitale plattformer for å nå aktuelle kandidater i større grad enn i dag.
- Vurdere en funksjon i kommunen som har oversikt over alle som er i ulike praksisløp i kommunen gjennom høyskole, videregående skoler, NAV, tiltaksarrangører etc. I dag finnes ingen felles oversikt/arena for personer i praksis i kommunen. En samlet oversikt vil kunne gjøre det lettere å komme i kontakt med potensielle lærlinger.
- Tilbud om fast jobb i kommunen etter endt fagutdanning. I dag tilsettes mange i vikariater og stillinger med lav prosentsats. Dette kan være en årsak til at mange ikke velger fagutdanning i kommunen. Dette må imidlertid utredes nærmere, da det er fordeler og ulemper med en slik garanti.
- At elever garanterer læreplass innen kritiske fagområder for kommunene.

Konsekvenser for sosial bærekraft

Sosial bærekraft handler om å skape et samfunn der alle individer har like muligheter til å utvikle seg og bidra. I denne sammenhengen spiller lærlinger en avgjørende rolle. Ved å investere i lærlinger, investerer vi i fremtidens arbeidskraft og sikrer at unge mennesker får den nødvendige opplæringen og erfaringen for å lykkes i arbeidslivet.

Lærlingeordningen gir unge mennesker en verdifull mulighet til å kombinere teoretisk kunnskap med praktisk erfaring. Dette bidrar ikke bare til deres personlige og profesjonelle utvikling, men også til samfunnets økonomiske vekst. Ved å tilby lærlingeplasser, viser kommunen sitt ansvar for sosial bærekraft ved å støtte utdanning og sysselsetting.

Videre bidrar lærlingeordningen til å redusere ungdomsledighet og fremmer sosial inkludering. Når unge mennesker får muligheten til å delta aktivt i arbeidslivet, styrkes deres selvtillit og tilhørighet. Dette er essensielt for å bygge et samfunn der alle føler seg verdsatt og inkludert.

Det er mange fordeler for kommunen som får tilgang til en motivert og lærevillig arbeidsstyrke som kan bidra med nye perspektiver og ideer. Samtidig kan kommunen forme lærlingene til å passe inn i det behovet for kompetanse kommunen trenger.

I sum er sosial bærekraft i forhold til lærlinger en vinn-vinn situasjon. Det gir unge mennesker en solid start på karrieren, samtidig som det styrker kommunen behov for arbeidskraft og bidrar til et mer inkluderende og rettferdig samfunn.

Konsekvenser for økonomisk bærekraft

Økonomisk bærekraft handler om å sikre langsiktig økonomisk vekst og stabilitet. Lærlinger spiller en viktig rolle i denne sammenhengen ved å bidra til en kompetent og produktiv arbeidsstyrke. Ved å investere i lærlinger, sikrer kommunen tilgang til kvalifisert arbeidskraft som kan møte fremtidige behov.

Lærlingeordningen gir unge mennesker muligheten til å utvikle ferdigheter som er direkte relevante for arbeidslivet. Dette bidrar til å redusere ungdomsledighet og øke sysselsettingen, noe som igjen styrker økonomien. For kommunen betyr det også mulighet til å forme lærlingene til å passe spesifikke behov for kompetanse, noe som kan øke effektiviteten og innovasjonen.

I sum bidrar lærlingeordningen til økonomisk bærekraft ved å sikre en stabil tilførsel av kvalifisert arbeidskraft, redusere arbeidsledighet og fremme økonomisk vekst.

Konsekvenser for miljømessig bærekraft

Ikke relevant.

Ansattes medbestemmelse

Ansatte involveres gjennom behandling i utvalget.

Vurdering

Læringsordningen har med de budsjettammer som er satt for 2025 et grunnlag for å øke inntaket av lærlinger til 135. Dette er vesentlig mer enn hva som lå i tidligere økonomiplan. Ved rekruttering vil det prioriteres å rekruttere til fagområdet der kommunen har et særskilt behov for arbeidskraft. Det jobbes med både generelle tiltak og en rekke særskilte initiativer for å rekruttere til disse fagområdene.

Note: Deler av teksten i denne saken er utformet med hjelp av KI.

Saksnr.: 2025/950
Dokumentnr.: 1
Løpenr.: 7362/2025
Klassering: 009
Saksbehandler: Torild Marie Nilsen

Møtebok

Behandlet av Partssammensatt utvalg	Møtedato 28.01.2025	Utvalgssaksnr. 3/25
---	-------------------------------	-------------------------------

Visjon og verdier - informasjon om gjennomført prosess

Kommunedirektørens innstilling

Kommunedirektøren anbefaler partssammensatt utvalg å fatte følgende vedtak:

1. Saken tas til orientering

Fredrikstad, 21.01.2025

Sammendrag

Det er en orientering om arbeidet med ny intern visjon og verdier for Fredrikstad kommune. Saken redegjør for bakgrunnen for arbeidet, prosessen som er gjennomført, og planlagt implementering i organisasjonen.

Den nye interne visjonen "Sammen løfter vi Fredrikstad" kompletterer kommunens hovedvisjon "Den lille verdensbyen", og skal gi tydelig retning for kommunens medarbeidere og understreker vårt felles ansvar for å finne gode løsninger på tvers av organisasjonen.

Vedlegg

Ingen.

Saksopplysninger

Bakgrunn og begrunnelse for arbeidet med intern visjon og verdier:

Fredrikstad kommune sin visjon er: «Den lille verdensbyen» med de to meningsbærende ordene «Lille» og «Verdensbyen». Visjonen har fungert, og fungerer fortsatt godt for Fredrikstad kommune som samfunnsbygger. «Den lille verdensbyen» har satt Fredrikstad på kartet og vil fremdeles være den felles utadrettede visjonen.

Med en ny organisasjonsstruktur og nye globale, nasjonale og lokale utfordringer, er det behov for en visjon med en tydelig retning for det *interne* arbeidet i organisasjonen. Noe som skal peke på hvordan organisasjonen skal rette innsatsen mot det visjonære målet om å bli «den lille verdensbyen». Visjon og verdier henger nøye sammen – så derfor har det også vært naturlig å vurdere verdiene på nytt.

I juni 2024 ble det identifisert et behov for å styrke sammenhengen mellom kommunens visjon, verdier og nye organisasjonsstruktur. Organisasjonsgjennomgangen viste at målgruppe inndeling, tverrgående samhandling og en flatere struktur ville bidra til å løse kommunens oppgaver mer helhetlig og effektivt.

Ved større omstillinger, endringer og sammenslåinger er det ønskelig og fornuftig, fra et ledelsesfaglig perspektiv, å samles om noe felles og nytt som en visjon og verdier for organisasjonen. Det markerer det nye og setter en felles referanseramme. Det var derfor

naturlig å ta en gjennomgang av relevansen av verdiene og utforme en visjon som kunne være retningsgivende for det administrative arbeidet fremover.

Tydelig ledelse er et av innsatsområdene i arbeidsgiverstrategien i Fredrikstad kommune. Det er forventet at kommunens ledere skal gi retning, mening og individuell støtte innenfor mestringsorientert- og tillitsbasert ledelse. En ny intern visjon og revitalisering/spissing av verdiene er et grep for å få til dette.

«Sammen løfter vi Fredrikstad» – skal understreke det felles ansvaret vi har for å finne gode løsninger sammen. Det holder ikke å være dyktige hver for seg i egen tjeneste eller virksomhet. Skal vi bli «den lille verdensbyen» må vi heve blikket og løfte sammen. Det betyr at alle må ta et større helhetsperspektiv i det de gjør i hverdagen.

«MERK»- verdiene har tjent kommunen godt i mange år, men den nye organiseringen har et mål om fornying og forenkling, så det var et ønske om å forenkle og redusere antallet verdier i møte med innbyggere og samarbeidspartnere.

Kommunen endte derfor med disse tre verdiene:

Modige: Vi tenker nytt, tør å feile, stiller utfordrende spørsmål og finner de ambisiøse løsningene sammen.

Ansvarlige: Vi tar eierskap til eget arbeid, handler målrettet og langsiktig for sammen å møte nåtidens og fremtidens utfordringer.

Inkluderende: Vi har innbyggere medarbeidere, ledere næringsliv, samarbeidspartnere og andre offentlige myndigheter med på laget fort å få det til.

Prosess, medvirkning og tidsbruk:

Det ble gjennomført en målrettet og tilpasset omstillingsprosess med en bred og representativ medvirkningsprosess med nøkkelpersonell fra organisasjonen.

Proessen involverte totalt nitten deltakere, herunder stabsmedarbeidere, tillitsvalgte, representanter fra vernetjenesten og ledere fra alle kommuneområder. Gjennom en fem timers designsprint ble det utarbeidet forslag til visjon og verdier som senere ble presentert for kommunedirektørens ledergruppe (KLG).

Visjonen og to verdier ble valgt av KLG i et ordinært ledermøte. Den tredje verdien ble valgt av lederne på felles ledersamling i desember 2024 via en avstemming med bruk av responstjenesten Menti.

Proessen ble ledet av en arbeidsgruppe bestående av to ledere og to medarbeidere fra organisasjonsutvikling og kommunikasjon. Arbeidsgruppen gjennomførte fire arbeidsmøter à to timer for å sikre en strukturert og målrettet prosess. Dette arbeidet inngår som en naturlig del av virksomhetens ordinære kjerneoppgaver.

Det videre arbeidet er å iverksette ny visjon og nye verdier i ny organisasjon. Verdiene og visjonen må leves ut i hverdagen blant medarbeidere, ledere og i møte med innbyggere og samarbeidspartnere. Dette er i stor grad et lederansvar – så det blir viktig å forankre visjonen og verdiene blant disse på ledersamlinger og lederopplæring i form av historiefortelling og eksempler der visjon og verdier brukes aktivt.

Det er etablert en dedikert seksjon på intranettsiden FREKIT som samler relevant materiale og aktiviteter knyttet til visjonen og verdiene. Dette vil være tilgjengelig for alle medarbeidere i organisasjonen.

Det skal utvikles et helhetlig refleksjonsverktøy for implementering i eksisterende arbeidsprosesser, herunder:

- Fysiske og digitale møter
- Opplæringsprogrammer
- Medarbeidersamtaler
- Rekrutteringsprosesser
- Kommunikasjonskanaler (presentasjoner, nyhetsbrev m.m.)

Ressursestimatet for utvikling av implementeringsmateriellet er beregnet til 2-3 dagsverk. Materiellet utformes for langsiktig bruk og gjenbruk, i tråd med tidligere praksis for verdiformidling.

Den grafiske utformingen vil koordineres med den planlagte revideringen av kommunens visuelle profil for å sikre et konsistent uttrykk. Dette arbeidet vil utføres av ekstern leverandør i samarbeid med interne ressurser.

Ettersom den "Den lille verdensbyen" videreføres, vil behovet for oppdatering av eksisterende materiell være begrenset. Implementeringen vil primært fokusere på integrasjon i nye dokumenter og kommunikasjonsflater fremover.

Med unntak av noe bistand til grafisk profil er alt arbeid gjennomført med interne ressurser.

Konsekvenser for sosial bærekraft

Implementeringen av ny intern visjon og verdier skal styrke organisasjonens evne til å håndtere kommunens komplekse samfunnsutfordringer. En organisasjon med felles verdigrunnlag og visjon står bedre rustet til å levere helhetlig resultater for Fredrikstadsamfunnet, og kunne håndtere fremtidige utfordringer.

Konsekvenser for økonomisk bærekraft

Økonomisk bærekraft handler om å sikre langsiktig økonomisk vekst og stabilitet. Felles retning gjennom visjon og verdier vil bidra til dette. En styrket felles forståelse og helhetlig tilnærming til organisasjon og tjenesteyting forventes å bidra til mer effektiv ressursutnyttelse som er helt avgjørende. Tydelig retning og verdier er viktig i det endringsarbeidet kommunen er i gang med.

Proessen er gjennomført med interne ressurser og minimal påvirkning på ordinær drift, og vurderes ikke å ha forringet øvrig arbeid. Kunstig intelligens (KI) og digitale løsninger er benyttet i arbeidet for å sikre ressursbruken og tidseffektivitet. Implementering vil integreres i eksisterende aktiviteter og møtearenaer, samt ved bruk av digitale løsninger.

Konsekvenser for miljømessig bærekraft

Ingen i saken

Ansattes medbestemmelse

Proessen har sikret bred medvirkning gjennom deltakelse fra medarbeidere, ledere på alle nivåer, hovedtillitsvalgte og hovedverneombud. Den videre implementeringsprosessen vil påvirke alle ansatte i organisasjonen.

Vurdering

Organisasjonsendringene i Fredrikstad kommune, med vekt på målgruppeorganisering og flatere struktur, har aktualisert behovet for en samlende intern visjon.

Den nye visjonen "Sammen løfter vi Fredrikstad" skal komplettere hovedvisjonen "Den lille verdensbyen" og understøtte kommunens nye organisasjonsstruktur.

De nye verdiene - *modige, ansvarlige og inkluderende* - er resultat av en målrettet medvirkningsprosess med ansatte og tillitsvalgte i organisasjonen.

Den interne visjonen og verdiene skal gi retning for kommunens ansatte i videre utviklingsarbeid og styrke organisasjonens evne til å møte Fredrikstadsamfunnets behov og utfordringer.

Implementeringen vil skje gjennom eksisterende møtearenaer og arbeidsprosesser, med minimal påvirkning på ordinær drift.

Kommunedirektøren vurderer at den nye interne visjonen og verdiplattformen vil være et viktig verktøy for å fremme helhetlig tenkning og felles retning og ansvar i organisasjonen, og dermed styrke kommunens evne til å kunne levere relevante og gode tjenester til innbyggerne.

Note: Deler av teksten i denne saken er utformet med hjelp av KI