



Gohččun čoahkkimii Møteinnkalling

Lávdegoddi / Utvalg:	Administrasjonsutvalget
Čoahkkibáiki / Møtested:	Kommunehuset - Lávvu
Dáhton / Dato:	07.04.2026
Áigi / Tidspunkt:	09:30

Vejolaš viibama dieđiha farggamusat bálvaluskantuvrii e-boasta bokte dahje ringe 78 48 71 00, nu ahte sáhttit gohččut várrelahtu. Áššebáhpirat biddjojit suohkana ruovttusiidui: www.kautokeino.kommune.no

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf. 78 48 71 00, slik at vararepresentant kan innkalles. Saksdokumentene blir lagt ut på kommunens hjemmeside: www.kautokeino.kommune.no

Guovdageaidnu / Kautokeino, 30.03.2026

Anders S. Buljo
Jodiheaddji / Leder

*Elektrovnalaččat dohkkehuvvon dokumeanta, dan dihte ii leat giehtavuolláičálus.
Dette dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen håndskrevet signatur.*

Kopiiija sáddejuvvo:
1. várrelahtuide, suohkandirektevrii ja suohkanjodiheddjiide
Kopi sendes til:
1. varamedlemmer, kommunedirektør og kommunalledere

ÁŠŠELISTU / SAKLISTE

Áššenr. Saksnr.	Bajilčála / Tittel:
PS 1/26	Arbeidsreglement- Guovdageainnu suohkan- Kautokeino kommune
PS 2/26	Etablering av felles barneverntjeneste for Kárášjoga gielda - Karasjok kommune og Guovdageainnu suohkan - Kautokeino kommune
PS 3/26	Sykefraværsstatistikk 2025

Muđui / Eventuelt

Referáhtat / Referater



Saksfremlegg

Originaldokument
 Dokumentet er oversatt

Arkivsaksnr.: 2026/156-2	Saksbehandler: Marit Inger Bongo Eira	Dato: 27.02.2026
-----------------------------	--	---------------------

Utv.saksnr.:	Utvalg:	Møtedato:
	Arbeidsmiljøutvalget	
1/26	Administrasjonsutvalget	07.04.2026
16/26	Formannskapetets innstillingsmøte	07.04.2026
18/26	Kommunestyret	16.04.2026

Arbeidsreglement- Guovdageainnu suohkan- Kautokeino kommune

Melding om vedtak sendes til:

- Enhetene

Det vises til:

- Arbeidsreglement vedtatt av kommunestyret sak 76/81, vedtatt av administrasjonsstyret 23.03.1988, sak 34/88

Vedlegg:

1ARBEIDSREGLEMENT- 09.02.2026

Habilitet:

Saksbehandler har vurdert sin habilitet i saken i henhold til forvaltningslovens bestemmelser. Vurderingen konkluderer med at det ikke foreligger inhabilitet i forhold til behandling av denne saken.

Sakens bakgrunn:

Kommunens arbeidsreglement er et viktig styringsdokument som regulerer rettigheter og plikter for alle ansatte i kommunen. Reglementet er oppdatert og skal nå behandles i arbeidsmiljøutvalget og administrasjonsutvalget som gir sine uttalelser, før formannskapet innstiller og kommunestyret gjør det endelige vedtaket.

Arbeidsreglementet er utarbeidet i tråd med gjeldende lover, tariffavtale og kommunens behov

Formål:

Arbeidsreglementet skal sikre forutsigbarhet, likebehandling og tydelige rammer for arbeidsforholdene i kommunen. Det gir retningslinjer for ansettelse, arbeidstid, ferie, permisjon, lønn, oppsigelse, taushetsplikt og andre sentrale forhold.

Hovedpunkter i reglementet:

- Gjelder alle kommunale arbeidstakere i fast forpliktende arbeidsforhold.
- Ansettelse skjer i kommunen som helhet, og det skal alltid foreligge skriftlig arbeidsavtale.
- Arbeidstid varierer etter stillingstype og turnusordning.
- Ferie og permisjon følger gjeldende lover og avtaler.
- Klare rutiner for fravær, lønnsutbetaling og lønnstrekk.
- Strengt krav til orden, rusfrihet og behandling av utstyr.
- Regler for oppsigelse, avskjed og sluttattest.
- Bestemmelser om annet lønnet arbeid, informasjon til media og taushetsplikt.

Forslaget til revidert arbeidsreglement ble drøftet med de tillitsvalgte i møte **29.10.2025**. Tillitsvalgte ble gitt anledning til å komme med innspill og merknader, og disse er vurdert og hensyntatt i det endelige forslaget, i tråd med gjeldende lov- og avtaleverk og hvis det var hensiktsmessig.

Arbeidsreglementet vil bli lagt tilgjengelig for ansatte i Compilo og sendt ut til nyansatte ved tilbud om stilling i Guovdageainnu suohkan – Kautokeino kommune.

Vurdering:

Tidligere oppdatering av arbeidsreglementet var i 1988, det er derfor på tide med en ny oppdatering hvor grunnlaget bygger på dagens regelverk.

Revidert arbeidsreglement er utarbeidet i samsvar med dagens regelverk og medbestemmelse er gjennomført i form av drøfting med fagforeningene og ved behandling i administrasjonsutvalget. Arbeidsreglementet gir grunnlag for et trygt og forutsigbart arbeidsmiljø.

Det reviderte reglementet vurderes som nødvendig og hensiktsmessig for å sikre gode, ryddige og tydelige rammer for alle ansatte, og som et virkemiddel for å styrke kvalitet, arbeidsmiljø og kommunens omdømme som arbeidsgiver.

Kommunedirektørens innstilling:

Kommunestyret vedtar oppdatert arbeidsreglement for Guovdageainnu suohkan – Kautokeino kommune datert 09.02.2026.



ARBEIDSREGLEMENT

FOR GUOVDAGEAINNU SUOHKAN – KAUTOKEINO KOMMUNE

Vedtatt av kommunestyret sak 76/81, vedtatt av administrasjonsstyret 23.03.1988, sak 34/88. Revidert av kommunestyret 16.04.2026, sak xx/26.

§1 Definisjon

Med kommune menes i dette reglement Guovdageainnu suohkan – Kautokeino kommune.

§2 Omfang

Reglementet gjelder alle kommunale arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold, jfr. Hovedtariffavtalen, kapitel 1, § 1.

Reglene i reglementet gjelder ikke når de strider mot lov, tariffavtaler eller andre bestemmelser som er bindende for kommunen.

§3 Ansettelse

Arbeidstakeren ansettes i kommunen som sådan – ikke i den enkelte etat/institusjon – på de lønns- og arbeidsvilkår som framgår av gjeldende lover, reglementer, ansettelsesdokumenter og tariffavtaler.

§4 Arbeidsavtale

Ansettelse skal gjøres skriftlig. I arbeidsavtalen skal det framgå hvilke vilkår og forpliktelser som gjelder for stillingen.

Etter å ha takket ja til ansettelse i Guovdageainnu suohkan – Kautokeino kommune får arbeidstakeren oversendt de viktigste lokale reglement som regulerer arbeidsforholdet.

§5 Politiattest/legeattest

For stillinger hvor det stilles spesielle krav til vandel og/eller helseattest, skal dette før tiltredelse fremlegges.

§6 Arbeids- og hviletider

Den ordinære ukentlige arbeidstiden er for ordinære dagtidsstillinger 37,5 time pr. uke, 36 timer pr uke for fysioterapeuter, 35,5 timer pr uke for døgnkontinuerlig turnus og 33,6 for helkontinuerlig turnus, samt 40 timer pr uke for brannmannskaper.

Bestemmelsene om hviletid følger arbeidsmiljøloven kapittel 10 og KS' personalhåndbok punkt 5.5. For nærmere detaljer om daglig og ukentlig hviletid vises det til disse bestemmelsene.



§7 Ferie

Ferien ordnes i samsvar med gjeldende ferielov og tariffavtale.

Kommunen fastsetter ferietid etter ønske fra arbeidstakeren. Ferielisten skal gjøres kjent minst 2 måned før ferien tar til.

§8 Fravær fra arbeidet

Fravær på grunn av sykdom, ulykke eller andre årsaker skal så snart som mulig gis til nærmeste overordnede. Hvis fraværet gjelder sykdom må arbeidstakeren følge bestemmelsene for bruk av egenmelding jf de til enhver tid gjeldende lover og avtaleverk.

§9 Utbetalinger av lønninger

Medarbeidere som er fast ansatt, mottar månedslønn den 12. i hver måned for innværende måned.

Timelønnede utbetales lønn etterskuddsvis den 12. i påfølgende måned.

Arbeidstakeren kan anmode om forskudd ved særskilt behov med inntil 1/3 av ordinær nettolønn. Slikt forskudd kan ikke utbetales før 12. i hver måned.

Den enkelte arbeidstaker skal så langt som mulig kontrollere lønns slippen, for å sjekke at det er utbetalt riktig beløp. Eventuelle feil må meldes snarest mulig.

Fradrag i lønningene kan ikke gjøres unntatt i følgende tilfeller:

- a. Lovbestemte trekk
- b. Pensjonsinnskudd og avgift til OU-fond. Pensjonsinnskudd trekkes fra tiltredelsesdato
- c. Ved feil utbetaling
- d. Beløp som på forhånd er skriftlig avtalt mellom kommunen og arbeidstakeren
- e. Fagforeningskontingent dersom foreningen ber om det, jf Hovedavtalen
- f. Erstatning for skade eller tap arbeidstakeren forsettlig eller grovt uaktsomt har påført kommunen. Betingelsen for slikt trekk er at arbeidstakeren skriftlig erkjenner erstatningsansvar, eller det er fastslått ved dom, eller arbeidstakeren rettsstridig fratrer sin stilling.

Lønnstrekk skal begrenses til den del av lønnen som overstiger det arbeidstakeren med rimelighet trenger til underhold for seg og sin husstand.

§10 Alminnelig orden

Arbeidstakeren må være på arbeidsstedet ved arbeidstidens begynnelse.

Arbeidstakeren må ikke være påvirket av alkohol eller annet berusende eller bedøvende middel i arbeidstiden.

§11 Behandling av utstyr

Alt inventar, maskiner, verktøy, materialer m.v. må behandles med omhu. Det må vises forsiktighet ved behandling av ild, lys og ildsfarlige saker.



Arbeidstakeren må rette seg etter bestemmelser og pålegg som er gitt for å trygge liv, helse og eiendom, og bruke det verneutstyret som er påbudt etter lov og forskrifter.

§12 Permisjon

For permisjon gjelder arbeidsmiljølovens bestemmelser, Hovedtariffavtalen, Hovedavtalen og kommunens permisjonsreglement.

§13 Oppsigelse

Oppsigelse skal være skriftlig fra begge parter. Arbeidstakeren kan kreve begrunnelse for oppsigelsen jf arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Ved oppsigelse fra kommunen skal denne inneholde opplysninger om arbeidstakerens rett til å kreve forhandlinger, reise søksmål, og hvilke frister som gjelder.

Oppsigelsesfristene skal være i samsvar med gjeldende bestemmelser i lov og tariffavtale.

Om arbeidstakernes rettigheter ved oppsigelse, vises det for øvrig til Arbeidsmiljølovens kapitel 15 og Forvaltningslovens bestemmelser.

Ved fratreden har arbeidstakeren krav på sluttattest.

§14 Avskjed

Kommunen kan avskjedige en arbeidstaker med påbud om øyeblikkelig fratreden dersom denne har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen jf arbeidsmiljølovens bestemmelser.

§15 Annet lønnet arbeid

Kommunal arbeidstaker kan ikke uten tillatelse overta annet lønnet arbeid som vil være av et slikt omfang at det kan gå ut over vedkommendes arbeidsytelse i kommunen. Det samme gjelder ekstraarbeid som kan medføre inhabilitet etter Forvaltningsloven kap. 2.

§16 Informasjon til media

Ordfører og kommunedirektør eller den de bemyndiger kan på kommunens vegne gi opplysninger overfor media. Andre arbeidstakere må på forhånd innhente fullmakt.

§17 Taushetsplikt

Når en sak er undergitt taushetsplikt i henhold til lov, andre bestemmelser, eller når det følger av sakens art, må ingen arbeidstaker omtale saken overfor noen utenforstående.



§18 Fortolkning/tvist

Spørsmål om fortolkning av dette reglement behandles av kommunedirektøren, jf kommuneloven § 13. Endringer kan foretas i reglementet av administrasjonsutvalget, etter at endringene er drøftet med de ansattes organisasjoner.

UTKAST

Protokoll: Arbeidsmiljøutvalg 26.02.2026

7. Arbeidsreglement- Guovdageainnu suohkan- Kautokeino kommune

Melding om vedtak sendes til:

- Enhetene

Det vises til:

- Arbeidsreglement vedtatt av kommunestyret sak 76/81, vedtatt av administrasjonsstyret 23.03.1988, sak 34/88

Vedlegg:

Arbeidsreglement for Guovdageainnu suohkan – Kautokeino kommune

Habilitet:

Saksbehandler har vurdert sin habilitet i saken i henhold til forvaltningslovens bestemmelser. Vurderingen konkluderer med at det ikke foreligger inhabilitet i forhold til behandling av denne saken.

Sakens bakgrunn:

Kommunens arbeidsreglement er et sentralt styringsdokument som regulerer rettigheter og plikter for alle ansatte i kommunen. Reglementet er oppdatert og skal nå behandles i utvalgene før endelig vedtak.

Formål: Arbeidsreglementet skal sikre forutsigbarhet, likebehandling og tydelige rammer for arbeidsforholdene i kommunen. Det gir retningslinjer for ansettelse, arbeidstid, ferie, permisjon, lønn, oppsigelse, taushetsplikt og andre sentrale forhold.

Hovedpunkter i reglementet:

- Gjelder alle kommunale arbeidstakere i fast forpliktende arbeidsforhold.
- Ansettelse skjer i kommunen som helhet, og det skal alltid foreligge skriftlig arbeidsavtale.
- Arbeidstid varierer etter stillingstype og turnusordning.
- Ferie og permisjon følger gjeldende lover og avtaler.
- Klare rutiner for fravær, lønnsutbetaling og lønnstrekk.
- Strenge krav til orden, rusfrihet og behandling av utstyr.
- Regler for oppsigelse, avskjed og sluttattest.
- Bestemmelser om annet lønnet arbeid, informasjon til media og taushetsplikt.

Forslaget til revidert arbeidsreglement ble drøftet med de tillitsvalgte i møte 29.10.2025. Tillitsvalgte ble gitt anledning til å komme med innspill og merknader, og disse er vurdert og hensyntatt i det endelige forslaget der det har vært hensiktsmessig og i tråd med gjeldende lov- og avtaleverk.

Vurdering:

Arbeidsreglementet er utarbeidet i tråd med gjeldende lover, tariffavtaler og kommunens behov. Det gir et godt grunnlag for et trygt og forutsigbart arbeidsmiljø. Det er viktig at utvalgene gjennomgår reglementet og gir innspill før endelig vedtak.

Revidert arbeidsreglement er utarbeidet i samarbeid med HR-funksjonen og etter dialog med aktuelle faginstanser.

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) skal etter arbeidsmiljøloven gi uttalelse om reglementet før administrasjonsutvalget og kommunestyret fatter endelig vedtak. Det foreslås derfor at saken behandles i de aktuelle organene i den rekkefølgen som fremgår over.

Det reviderte reglementet vurderes som nødvendig og hensiktsmessig for å sikre gode, ryddige og tydelige rammer for alle ansatte, og som et virkemiddel for å styrke kvalitet, arbeidsmiljø og kommunens omdømme som arbeidsgiver.

Kommunedirektørens innstilling:

Kommunestyret vedtar oppdatert arbeidsreglement for Guovdageainnu suohkan – Kautokeino kommune datert 09.02.2026.

Arbeidsmiljøutvalgets vedtak:

Kommunestyret vedtar oppdatert arbeidsreglement for Guovdageainnu suohkan – Kautokeino kommune datert 09.02.2026.



Saksfremlegg

Originaldokument
 Dokumentet er oversatt

Arkivsaksnr.: 2026/385-3	Saksbehandler: Eli Synnøve Skum Hanssen	Dato: 18.03.2026
-----------------------------	--	---------------------

Utv.saksnr.:	Utvalg:	Møtedato:
5/26	Hovedutvalg for kultur og oppvekst	26.03.2026
2/26	Administrasjonsutvalget	07.04.2026
14/26	Formannskapetets innstillingsmøte	07.04.2026
16/26	Kommunestyret	16.04.2026

Etablering av felles barneverntjeneste for Kárášjoga gielda - Karasjok kommune og Guovdageainnu suohkan - Kautokeino kommune

Melding om vedtak sendes til:

- Kárášjoga gielda – Karasjok kommune
- Barnevernet i Guovdageainnu suohkan – Kautokeino kommune

Det vises til:

- Samarbeidsavtale om tjenesteproduksjon og tjenesteutvikling imellom Karasjok og Kautokeino kommuner
- Prosjektplan Ávjovárri IPR 2025
- Kommuneloven § 20-4

Vedlegg:

- 1Prosjektplan interkommunalt samarbeid barnevernet i Karasjok og Kautokeino kommuner.docx
- 2Vertskommuneavtale barneverntjenester Guovdageainnu suohkan Kautokeino kommune og Kárášjoga gielda Karasjok kommune.docx
- 3Tilstandsrapport 2025
- 4Tilstandsrapport 2023 barnevern - rettet versjon.PDF
- 5Mulighetstudie av et barnevernsmessig interkommunalt samarbeid imellom Karasjok og Kautokeino kommune_ 2023

Habilitet:

Saksbehandler har vurdert sin habilitet i saken i henhold til forvaltningslovens bestemmelser. Vurderingen konkluderer med at det ikke foreligger inhabilitet i forhold til behandling av denne saken.

Sakens bakgrunn:

Kommunene har gjennom samarbeidsavtalen i Ávjovárri IPR underskrevet en intensjonsavtale som rammer inn det administrative samarbeidet mellom kommunene. Formålet med intensjonsavtalen er å se på mulighetene et samarbeid vil gi for å sikre gode og likeverdige kommunale tjenester til innbyggerne i begge kommunene. Kárášjoga gielda - Karasjok kommune og Guovdageainnu suohkan - Kautokeino kommune ser i lys av gradvis voksende oppgaver og økende sårbarhet som generalistkommuner, behov for å sikre og utvikle oppgaveløsningen, tjenesteyting og utvikling av samfunnet. For å møte utfordringene framover ønsker kommunene å vurdere om et utvidet og mer forpliktende samarbeid kan sikre god rettssikkerhet og likeverdige velferdstjenester til innbyggerne. Ivaretagelse og utvikling av samisk språk, kultur og interesser er spesielt viktig for kommunene, og et utvidet samarbeid av både strategisk og operativ karakter vil kunne styrke dette. Et tettere samarbeid mellom kommunene vil gi et betydelig bidrag til å styrke det samiske perspektivet på forvaltningspraksisen.

Koordineringsgruppen for det administrative samarbeidet i Ávjovárri IPR utarbeider en årlig handlingsplan med prioriterte satsingsområder for samarbeid. Den årlige handlingsplanen benyttes også til kommunenes søknad om skjønnsmidler fra Statsforvalteren. Fra den administrative prosjektgruppen for Ávjovárri var barnevernet satsingsområde i 2025 og dette prosjektet ble dermed gjennomført med økonomisk støtte fra Statsforvalteren. Det ble igangsatt en prosjektorganisering for arbeidet, der ansatte og barnevernledere i begge kommunene utgjorde arbeidsgruppe. Gruppen har levert prosjektrapport til kommunedirektørene for vurdering og rapporten er godkjent. Delprosjektleder og ansvarlig for fremdrift har vært prosjektleder for Ávjovárri interkommunale politiske råd (IPR).

Kommunestyret i Kárášjoga gielda -Karasjok kommune og Guovdageainnu suohkan - Kautokeino har allerede etablert et vertskommunesamarbeid innenfor akutt beredskap i barneverntjenestene. Vedtak om dette ble besluttet i kommunestyret i Kautokeino kommune desember 2018 og i kommunestyret i Karasjok mars 2019.

Gjeldende avtale om akuttberedskap for barnevernet i Kárášjoga gielda - Karasjok kommune og Guovdageainnu suohkan - Kautokeino kommune er som følger:

1. Karasjok er vertskommune for avtalen.
2. Samarbeidet ble iverksatt 01.01.2019 for å innfri kravet om ett forsvarlig barnevern.
3. Rådmann (nå kommunedirektør) fikk fullmakt til å godkjenne avtalen.
4. Den interkommunale beredskapsordningen skal evalueres innen utgangen av hvert kalenderår og har en gjensidig oppsigelsestid på 12 måneder

Statusrapport fra tjenestene og tilbakemeldinger fra arbeidsgruppa viser at samarbeidet om akutt-beredskapen har fungert etter avtale, også i perioder med lavere bemanning i kommunene.

KS konsulent (KSK) har i 2024 på vegne av Kárášjoga gielda - Karasjok kommune og Guovdageainnu suohkan - Kautokeino kommune gjennomført en mulighetsstudie av interkommunalt samarbeid for barnevernstjenesten i begge kommunene. KSK anbefalte følgende:

1. Igangsette prosesser mot å utvikle et interkommunalt samarbeid mellom Kárášjoga gielda - Karasjok kommune og Guovdageainnu suohkan - Kautokeino kommune
2. Gi ansatte og lederne sentrale roller i dette arbeidet

3. Sette som mål for arbeidet å utvikle et framtidsrettet og robust barnevern, med høy kompetanse og hvor det samiske kulturperspektivet står sentralt
4. Gi arbeidet nødvendig tid, og legge til rette for tillitsskapende prosesser og felles kulturbygging
5. Gjennom prosessen ha fokus på å sikre faglig forsvarlige tjenester for barn, unge og familier – i tillegg til et godt arbeidsmiljø og kvalitet i relasjonen til samarbeidspartnere
6. Tidlig vurdere rammebetingelser, som felles fagsystem, harmonisering av lønn, ulike personal goder etc.
7. Sikre en faglig kvalifisert leder med legitimitet i begge tjenestene, og en ledergruppe som sammen kan vise retning for den nye tjenesten.

Flertallet i arbeidsgruppa for utredning av et interkommunalt samarbeid innenfor barneverntjenestene anbefaler at kommunene inngår et vertskommunesamarbeid og etablerer en felles barneverntjeneste for Ávjovárri.

Et vertskommunesamarbeid innebærer ifølge Kommunal og distrikts departementets (KDD) veileder (2023) at en kommune (samarbeidskommunen) overlater oppgaver eller delegerer myndighet til en annen kommune (vertskommunen). Videre beskriver veilederen at et hovedformål med vertskommunemodellen er å legge til rette for interkommunalt samarbeid om lovpålagte og mer individrettede tjenester.

Vertskommunemodellen gir en generell adgang til å delegerer myndighet til å treffe enkeltvedtak eller vedta forskrift til vertskommunen. Vertskommunesamarbeid er derfor ofte den mest aktuelle samarbeidsformen ved oppgaver der det skal fattes enkeltvedtak.

Vertskommunemodellen vurderes å gi nærhet til tjenesten, samtidig som man opprettholder en nær tilknyttet kobling til andre kommunale tjenester hos vertskommunen. Dette beskrives som avgjørende faktorer for å opprettholde en effektiv og helhetlig tjenesteleveranse, der det skapes synergier gjennom vertskommunens basisorganisasjon. Organiseringen kan på sin side innebære redusert innflytelse for samarbeidskommunen(e), der organiseringen i praksis innebærer en bestiller-utførermodeell mellom samarbeidskommunen(e) og vertskommunen.

KDDs veileder fastsetter at samarbeidsformen er godt egnet for oppgaver som krever spesialisert kompetanse. Dette fordi vertskommunesamarbeid kan gjøre det mulig å etablere enheter og fagmiljøer som er større og mer bærekraftige enn det som er mulig for kommuner hver for seg. Derfor kan også vertskommunesamarbeid være en løsning for å rekruttere fagkompetanse som den enkelte kommune alene kan ha utfordringer med.

Organiseringen benyttes ofte i forbindelse med samarbeid på en eller flere likende tjenester som ofte er lovpålagte eller preget av like krav til alle kommuner. Vertskommunesamarbeid brukes typisk ved samarbeid om oppgaver som innebærer myndighetsutøvelse, for eksempel tildelings- eller tilsynsoppgaver innen barnevern, sosiale tjenester eller helsetjenester.

Vertskommunesamarbeid vurderes som særlig egnet for samarbeid innen områder som er lite preget av politiske meningsforskjeller, og hvor arbeidet er mer lov- og regelstyrt.

Vertskommunesamarbeid kan også være en aktuell samarbeidsform for andre tjenester og oppgaver, slik som legevakt, krisesenter, brann og redningstjeneste, byggesaksbehandling, jord og skogbruksforvaltning, landbrukskontor og kulturskole. Vertskommunesamarbeidet gir også muligheten for en organisering med sterkere kobling mot politiske beslutningstakere ved opprettelsen av en folkevalgt nemnd. Bruk av folkevalgt nemnd er relativt sjeldent

anvendt, men kan anvendes i tilfeller hvor samarbeidsområdet har stor politisk interesse lokalt.

Vurdering:

I utredningen av det interkommunale samarbeidet, samt erfaringer fra andre interkommunale samarbeid, har prosessen hatt fokus på lovkrav-, rammer-, sårbarheter-, tjenester-, brukere og samarbeidet med samarbeidspartnere i kommunenes barneverntjeneste.

Det har vært, og vil bli satt av tilstrekkelig tid til planlegging, organisering og tilrettelegging av samarbeidet ved en eventuell oppstart av en felles tjeneste. Tjenestene har i dag felles fagsystem og noenlunde like ressurser som en samlet tjeneste vil kunne dra nytte av.

Ansatte og ledere har hatt klare roller i utredningen av et mulig samarbeid. Tillitsvalgte og overordnet leder for barneverntjenestene har deltatt som referansegruppe i prosjektet.

Det har vært gjennomført en risikovurdering med forslag til risikoreducerende tiltak. Det vil fremover være behov for å fortsette arbeid og prosess knyttet til identifiserte risikoer, virksomhetsoverdragelse, rammebetingelser, harmonisering av lønn, ulike personal goder etc. Det har vært en gjennomgang av internkontroll og rutiner i barneverntjenestene. Arbeidet med nye rutiner og samhandling mellom kommunene og samarbeidspartnere vil være en løpende prosess.

Et ønsket resultatmål for en felles barneverntjeneste er å sikre et framtidsrettet og robust barnevern, med høy kompetanse og hvor det samiske språk- og kulturperspektiv står sentralt. Herunder sikre større fagmiljø, opprettholde lovkrav og god kvalitet i barneverntjenestene, akuttberedskap og ordinær beredskap. Det er behov for å utvikle samarbeidsavtaler med eksterne som arbeider med tiltak for barn, unge og familier i kommunene, regionalt og nasjonalt.

Kommunene deler de samme utfordringene i forhold til kapasitet, kompetanse, sårbarhet og robusthet som gjør at det er krevende å tilby innbyggerne stabile tjenester over tid på ulike områder. Kommunene har felles utfordringer som arbeidsgivere når det kommer til å beholde og rekruttere samisk fagkompetanse. Begge kommunene har et felles grunnlag og sterk interesse for å ivareta og utvikle kommunene som samiske samfunn. Dette er viktig både på strategisk nivå for å tydeliggjøre særskilte behov og interesser, og i det operative samarbeidet for å sikre at tjenestene gis og utvikles i forhold til innbyggernes behov, knyttet til språk og kulturforståelse.

Nærmere om vertskommuneavtalen:

Når et vertskommunesamarbeid opprettes etter kommuneloven § 20-4, skal det inngås en skriftlig samarbeidsavtale mellom deltakerne i vertskommunesamarbeidet.

Samarbeidsavtalen skal inneholde bestemmelser om:

- a. deltakerne i samarbeidet
- b. hvem av deltakerne som er vertskommune
- c. hvilke oppgaver og hvilken myndighet som skal legges til vertskommunen
- d. når oppgaver og myndighet skal overføres
- e. hvilke av vertskommunens vedtak deltakerne skal underrettes om
- f. hvordan det økonomiske oppgjøret mellom samarbeidskommunene og vertskommunen skal foregå
- g. hvordan deltakerne kan tre ut av samarbeidet
- h. hvordan samarbeidet skal oppløses

- i. annet som etter lov skal fastsettes i avtale.

For å kunne levere gode tjenester lokalt vurderes det som nødvendig at vertskommunen har lokalt tjenestested i både Kárášjoga gielda - Karasjok kommune og Guovdageainnu suohkan - Kautokeino kommune. Lønn til barnevernleder dekkes av kommunene med 50 % hver. Det foreslås en oppsigelsesfrist på 1 år fra oppsigelsdato dersom en kommune ønsker å tre ut av avtalen. Guovdageainnu suohkan- Kautokeino kommune dekker husleie og nødvendig utstyr knyttet til kontoret i Guovdageaidnu - Kautokeino, mens Kárášjoga gielda - Karasjok kommune dekker husleie og nødvendig utstyr i Kárášjohka - Karasjok. Det må påbegynnes et arbeid med virksomhetsoverdragelse der HR, tillitsvalgte og ansatte i barneverntjenestene fra begge kommuner deltar.

Begge kommunestyrene må ha et likelydende vedtak for igangsettelse av samarbeidet.

Kommunedirektørens innstilling:

1. Barneverntjenestene i Kárášjoga gielda - Karasjok kommune og Guovdageainnu suohkan - Kautokeino kommune organiseres som en virksomhet gjennom et administrativt vertskommunesamarbeid med virkning fra 01.10.2026.
2. Den nye enheten vil, etter søknad, hete barneverntjenesten i Ávjovárri.
3. Kárášjoga gielda - Karasjok kommune blir vertskommune for den nye enheten og Guovdageainnu suohkan - Kautokeino kommune blir samarbeidskommune.
4. Kommunestyret gir kommunedirektørene i Kárášjoga gielda - Karasjok kommune og Guovdageainnu suohkan - Kautokeino kommune fullmakt til å inngå endelig avtale om administrativt vertskommunesamarbeid om barneverntjenester mellom kommunene jf. kommuneloven § 20-4 innen 30.06.2026. Kommunestyret orienteres om endelig underskrevet samarbeidsavtale.

SAKSPROTOKOLL I HOVEDUTVALG FOR KULTUR OG OPPVEKST - 26.03.2026

Behandling:

Oktasaš evttohus váldolávdegottis Mai-Lis Eira Buljo (JSL) bokte:

- Samarbeidet evalueres særskilt etter ett år, med egen sak til politisk behandling.

Oktasaš evttohus dohkkehuvvui ovttajienalaččat.

Leder fremmet kommunedirektørens innstilling til vedtak med det vedtatte tillegget. Kommunedirektørens innstilling med det vedtatte tillegget ble enstemmig vedtatt.

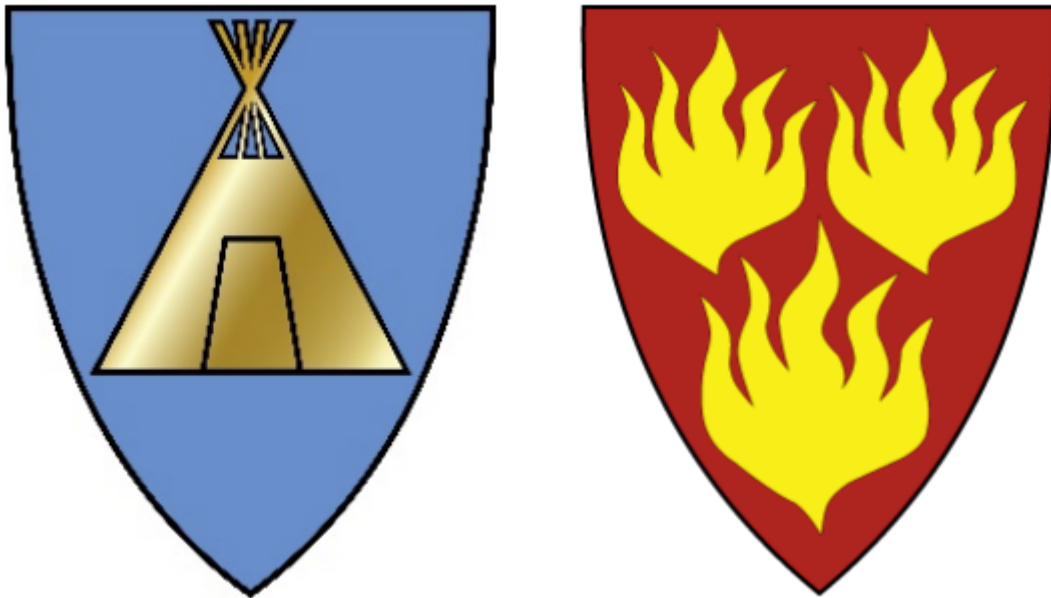
Innstilling:

1. Barneverntjenestene i Kárášjoga gielda - Karasjok kommune og Guovdageainnu suohkan - Kautokeino kommune organiseres som en virksomhet gjennom et administrativt vertskommunesamarbeid med virkning fra 01.10.2026.
2. Den nye enheten vil, etter søknad, hete barneverntjenesten i Ávjovárri.

3. Kárašjoga gielda - Karasjok kommune blir vertskommune for den nye enheten og Guovdageainnu suohkan - Kautokeino kommune blir samarbeidskommune.
 4. Kommunestyret gir kommunedirektørene i Kárašjoga gielda - Karasjok kommune og Guovdageainnu suohkan - Kautokeino kommune fullmakt til å inngå endelig avtale om administrativt vertskommunesamarbeid om barneverntjenester mellom kommunene jf. kommuneloven § 20-4 innen 30.06.2026. Kommunestyret orienteres om endelig underskrevet samarbeidsavtale.
- Samarbeidet evalueres særskilt etter ett år, med egen sak til politisk behandling.

PROSJEKTPLAN FOR ORGANISERING AV FELLES BARNEVERNTJENESTE

GUOVDAGEAIDNU-KAUTOKEINO OG KÁRÁŠJOHKA-KARASJOK



Utvikling av felles barneverntjenester

Guovdageainnu suohkan-Kautokeino kommune og Kárášjoga gielda-Karasjok kommune

28.februar 2026

Innhold

Forord.....	3
1. Bakgrunn og mål for prosjektet.....	4
1.1 Samarbeidsavtale – Ávjovárri Interkommunalt politisk råd (IPR).....	4
1.2 Intensjonsavtale - samarbeid om tjenesteproduksjon og tjenesteutvikling	5
1.3 Årlig handlingsplan og prioriteringer for det administrative samarbeidet.....	5
1.4 Vertskommuneavtale for akuttberedskap i barnevernet	5
1.5. Mulighetsstudie for interkommunalt samarbeid for barnevernstjenestene	5
1.6 Tilstandsrapporter fra barneverntjenestene	6
2. Organisering av hovedprosjektet i Ávjovárri	7
2.1 Organisering av arbeidet for delprosjekt barnevern	7
2.2 Prosess og milepæler.....	8
3. Analyse	10
3.1 Faglige føringer for det kommunale barnevernet	10
3.2 En samisk barnevernkontekst sett fra samiske barneverntjenester.....	12
3.3 Samisk språk og språkutviklingskommuner.....	14
3.4 Nåsituasjon for barneverntjenesten i Kárášjoga gielda/Karasjok kommune	14
3.5 Nåsituasjon for barneverntjenesten i Guovdageainnu suohkan/ Kautokeino kommune	15
4. Kvalitetssikring og kritiske faktorer	15
4.1 Internkontroll	16
2.2 Risikovurdering og behov for risikoreduserende tiltak	16
5. Vurdering av alternative modeller	18
5.1 Vertskommunesamarbeid	18
5.2 Fagsamarbeid mellom kommunene	19
5.3 Valg av samarbeidsmodell og samarbeidsavtale.....	19
6. Forslag til organisering	20
6.1 Et framtidsrettet barnevern i Sápmi.....	20
6.1 Sentrale organisatoriske tiltak.....	20
6.2 Felles system og rutiner.....	21
6.3 Lokaler	21
6.3 Biler	21
6.4 Samarbeidsavtale	22
7. Arbeidsgruppas anbefaling.....	22
8. Overgang til drift, utvikling og evaluering	22

Forord

Barnevernet i Norge er både et forvaltningsorgan og en tjeneste rettet mot barn og familier. Det skal være barneverntjenester etablert i alle kommuner for å sikre at alle barn og unge i kommunen har mulighet for hjelp og målrettede effektive tiltak. Barneverntjenestene skal legge til rette for å sikre barns behov og rettigheter, og ha et aktivt forhold til samarbeidspartnere slik at barn og familier opplever at de blir møtt av et koordinert lag som sammen jobber for at det enkelte barn og unge i kommunen får gode oppvekst vilkår.

Kommunale barneverntjenester skal ha høy faglig kvalitet, kompetanse og gode nok rammebetingelser for å være robuste nok for tillagte oppgaver og det gitte ansvar.

Kautokeino og Karasjok kommuner har i dag små barneverntjenester med få ansatte. Det har vært krevende å sikre stabil kvalitet over tid, noe som kan gi stor fare for avvik og lovbrudd. To kommuner for å løse barneverntjenestens oppgaver er bedre enn en. Det er derfor igangsatt en utredning for å vurdere en felles barneverntjeneste for Kautokeino og Karasjok for å styrke barnevernet som system og tjeneste til befolkningen.

Det ble nedsatt en arbeidsgruppe i 2025 som har utredet muligheten for et interkommunalt samarbeid sammen med referansegruppen og andre ressurser. Arbeidsgruppen takker for oppdraget og leverer prosjektrapport til kommunedirektører for videre prosess og beslutning.

Kautokeino, Karasjok 28. februar 2026

1. Bakgrunn og mål for prosjektet

Kommunens øverste politiske og administrative ledelse har det overordnede ansvaret for at barnevernstjenesten forvaltes i tråd med gjeldende regelverk og at tjenestene er forsvarlige. Kommunen har ansvar for styringen av barnevernet og for å ha en systematisk kontroll som sikrer at den kommunale barnevernstjenesten utfører sitt arbeid i tråd med regelverket, slik at barn og familier får den hjelpen de har behov for. Både kommuneloven og barnevernloven har bestemmelser som skal sikre dette. Kommuner som jobber godt med faglig utvikling av barnevernet og samordning av tjenestetilbudet, kjennetegnes ofte av at den politiske og administrative ledelsen er tett på arbeidet, vurderer kvaliteten i egne tjenester og stiller klare forventninger.

De to kommunene utgjør et stort geografisk område i Sápmi, og har en særlig felles interesse for å ivareta og utvikle samisk kultur og språk i tjenestene. Ivaretagelse og utvikling av samisk språk, kultur og interesser er spesielt viktig for kommunene og et utvidet samarbeid av både strategisk og operativ karakter vil kunne styrke dette. Et tettere samarbeid mellom kommunene vil gi et betydelig bidrag til å styrke det samiske perspektivet på forvaltningspraksisen.

Arbeidsgruppa har gjennomgått dokumenter og forarbeid med forutsetninger og rammer, diskutert barnevernstjenester fra samiske perspektiver, hva som kan sikre kvalitet og robusthet, vurdert risiko og gevinster, gjennomgått felles rutiner og fagsystem og hatt prosesser med fokus på felles utvikling for et godt arbeidsmiljø.

Målet med å se på et felles samarbeid i barnevernet har vært å:

- Utvikle en robust og forsvarlig barneverntjeneste for Karasjok og Kautokeino kommuner
- Skape gevinster som mindre sårbarheter ved fravær og vakanser
- Utvikle barneverntjenesten med samisk perspektiv og kompetanse

Resultatmål ved prosjektet:

Mål for arbeidet å utvikle et framtidsrettet og robust barnevern, med høy kompetanse og hvor det samiske kulturperspektiv står sentralt. Herunder sikre:

- Større fagmiljø
- Opprettholde lovkrav og god kvalitet i barneverntjenestene
- Akuttberedskap og ordinær beredskap

1.1 Samarbeidsavtale – Ávjovárri Interkommunalt politisk råd (IPR)

Samarbeidsavtalen for Ávjovárri Interkommunale politiske råd mellom Kárášjoga gielda/Karasjok kommune og Guovdageainno suohkan/ Kautokeino kommune er forankret i kommuneloven § 18-1.

Ávjovárri Interkommunalt politisk råd skal gjennom samhandling bidra til positiv utvikling for Ávjovárri Interkommunalt politisk råd og for deltakerkommunene. Rådet skal være aktiv pådriver og arbeide strategisk med samfunnsutvikling i regionen.

Rådet er medlemskommunenes felles drøftings- og samordningsorgan og har som formål å ivareta felles interesser og å styrke regionens utvikling. Rådet kan initiere handlingsprogram, prosjekter, samarbeid og utredninger i saker av regional karakter. Rådet kan også fungere som styringsgruppe

eller referansegruppe for aktuelle utredningsarbeider og opprette grupper knyttet til særskilte saker etter behov.

1.2 Intensjonsavtale - samarbeid om tjenesteproduksjon og tjenesteutvikling

Formålet med intensjonsavtalen er å se på mulighetene et samarbeid vil gi for å sikre gode og likeverdige kommunale tjenester til innbyggerne i begge kommunene, og rammer inn det administrative samarbeidet mellom kommunene. Kárášjoga gielda/Karasjok kommune og Guovdageainnu suohkan/ Kautokeino kommune ser i lys av gradvis voksende oppgaver og økende sårbarhet som generalistkommuner, behov for å sikre og utvikle oppgaveløsningen, tjenesteyting og utvikling av samfunnet. For å møte utfordringene framover vil kommunene vurdere om et utvidet og mer forpliktende samarbeid kan sikre god rettsikkerhet og likeverdige velferdstjenester til innbyggerne. Ivaretagelse og utvikling av samisk språk, kultur og interesser er spesielt viktig for kommunene og et utvidet samarbeid av både strategis og operativ karakter vil kunne styrke dette. Et tettere samarbeid mellom de kommunen vil gi et betydelig bidrag til å styrke det samiske perspektivet på forvaltningspraksisen.

1.3 Årlig handlingsplan og prioriteringer for det administrative samarbeidet

Koordineringsgruppen for det administrative samarbeidet i Ávjovárri IPR utarbeider en årlig handlingsplan med prioriterte satsingsområder for samarbeid. Den årlige handlingsplanen benyttes også til kommunenes søknad om skjønnsmidler fra Statsforvalteren. For 2025 var barnevern et satsingsområde.

1.4 Vertskommuneavtale for akuttberedskap i barnevernet

Kommunestyret i Kárášjoga gielda/Karasjok kommune og Guovdageainnu suohkan/ Kautokeino har en etablert samarbeidsavtale om interkommunalt akuttberedskap i barneverntjenesten. Vedtak ble gjort av kommunestyret i Kautokeino kommune desember 2018 og av kommunestyret i Karasjok mars 2019.

Gjeldende avtale om akuttberedskap for barnevernet i Kautokeino og Karasjok er som følger:

1. Karasjok er vertskommune for avtalen.
2. samarbeidet ble iverksatt 01.01.2019 for å innfri kravet om ett forsvarlig barnevern.
3. Rådmann (nå kommunedirektør) fikk fullmakt til å godkjenne avtalen.
4. Den interkommunale beredskapsordningen skal evalueres innen utgangen av hvert kalenderår og har en gjensidig oppsigelsestid på 12 måneder

Statusrapport fra tjenestene og tilbakemeldinger fra arbeidsgruppa viser at samarbeidet om akuttberedskapen har fungert etter avtale, også i perioder med lavere bemanning i kommunene.

1.5. Mulighetsstudie for interkommunalt samarbeid for barnevernstjenestene

KS konsulent (KSK) har på vegne av Kárášjoga gielda/Karasjok kommune og Guovdageainnu suohkan/ Kautokeino kommune gjennomført en mulighetsstudie av interkommunalt samarbeid for barnevernstjenesten i begge kommunene.

KSK har jobbet gjennom dialog med barneverntjenestene, og det har vært gjennomført semistrukturerte intervju med ledere og ansatte i barneverntjenestene. Tillitsvalgte og verneombud i begge kommunene har vært invitert til intervju.

Målet med mulighetsanalysen var å gjøre Karasjok og Kautokeino kommune bedre i stand til å vurdere om et formalisert samarbeid rundt barneverntjenestene vil gi mulighet for økt kvalitet og robusthet på tjenesteområdet.

Kommunen fikk oversendt rapport fra KSK oktober 2024, og denne ble da gjennomgått med barnevernsledere og medarbeidere i barnevernet i begge kommuner.

Rapportens anbefaling var:

“Etter en totalvurdering av tallmateriale fra Kostra, SSB og innsikt gjennom intervjuer av ledere, ansatte og fagforening anbefaler KS Konsulent at det igangsettes et arbeid for å etablere et interkommunalt samarbeid innen tjenesteområdet barnevern mellom kommunene Karasjok og Kautokeino. Begge kommunene har i dag små tjenester med høy sårbarhet ved sykemeldinger/vakanser. Det er krevende å sikre stabil kvalitet over tid, noe som gir stor fare for avvik/lovbrudd. Lovkravet som faglig forsvarlige tjenester er i dag personavhengig, og vil bli vanskelig for kommunene å innfri om nøkkelpersoner slutter”.

Det ble derfor anbefalt følgende:

1. Igangsette prosesser mot å utvikle et interkommunalt samarbeid mellom Kárašjoga gielda/Karasjok kommune og Guovdageainnu suohkan/ Kautokeino kommune
2. Gi ansatte og lederne sentrale roller i dette arbeidet
3. Sette som mål for arbeidet å utvikle et framtidsrettet og robust barnevern, med høy kompetanse og hvor det samiske kulturperspektivet står sentralt
4. Gi arbeidet nødvendig tid, og legge til rette for tillitsskapende prosesser og felles kulturbygging
5. Gjennom prosessen ha fokus på å sikre faglig forsvarlige tjenester for barn, unge og familier – i tillegg til et godt arbeidsmiljø og kvalitet i relasjonen til samarbeidspartnere
6. Tidlig vurdere rammebetingelser, som felles fagsystem, harmonisering av lønn, ulike personal goder etc.
7. Sikre en faglig kvalifisert leder med legitimitet i begge tjenestene, og en ledergruppe som sammen kan vise retning for den nye tjenesten

Mulighetsstudiet er et vedlegg til denne rapporten.

1.6 Tilstandsrapporter fra barneverntjenestene

Fra 1.1.2021 er det lovbestemt at kommunestyret minst én gang i året skal få en redegjørelse om tilstanden i barnevernstjenesten, jf. barnevernsloven § 15-3, 5.ledd. Formålet med rapporteringen er å gi kommunestyret en helhetlig oversikt over barnevernets situasjon i kommunen, og å legge til rette for nødvendige vurderinger og tiltak der det er behov for forbedringer.

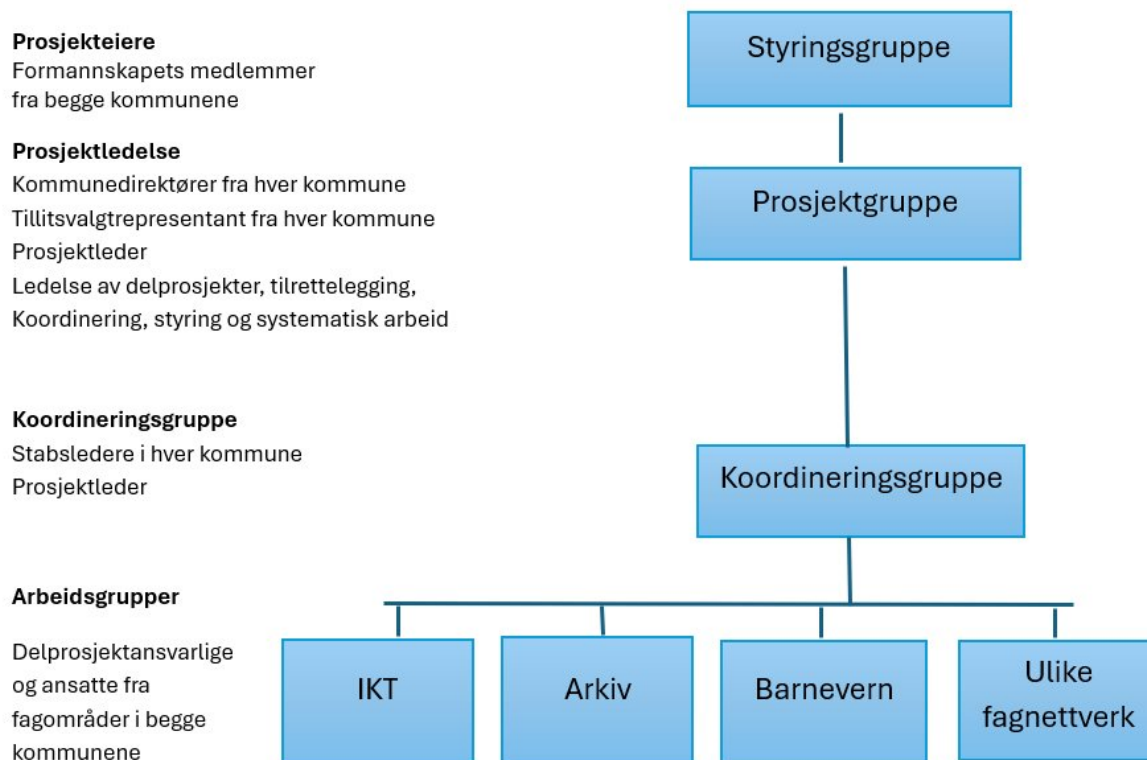
Tilstandsrapporten er en årlig gjennomgang av status og kvalitet i det kommunale barnevernet. Den gir innsikt i utviklingstrekk, utfordringer og sentrale problemstillinger i tjenesten. Rapportene skal bidra til økt kunnskap og bevissthet om både styrker og forbedringsområder i barnevernstilbudet.

Tilstandsrapportene fra barneverntjeneste i Kárašjoga gielda/Karasjok kommune og Guovdageainnu suohkan/ Kautokeino kommune viser status for den enkelte barneverntjenesten, og de siste tilstandsrapportene er vedlegg til denne rapporten.

2. Organisering av hovedprosjektet i Ávjovárri

Organisering av hovedprosjektet i Ávjovárri er som følger:

Organisering av hovedprosjektet Ávjovárri



2.1 Organisering av arbeidet for delprosjekt barnevern

Ansatte og lederne i barneverntjenestene i Kárášjoga gielda/Karasjok kommune og Guovdageainnu suohkan/ Kautokeino kommune har hatt sentrale roller i utredningen av et interkommunalt samarbeid i barnevernet. Arbeidet har vært gitt nødvendig tid etter tilgjengelige ressurser og ansattes behov. Det har vært lagt til rette felles møter for tillitsskapende prosesser og felles kulturbygging. Arbeidsgruppa har hatt fokus på å sikre faglig forsvarlige tjenester for barn, unge og familier - i tillegg til et godt arbeidsmiljø. Det har vært gode rammebetingelser for arbeidet, med økonomisk støtte fra Statsforvalteren.

Deltakere i prosessen har vært:

- Prosjekteiere: Kommunedirektører
- Delprosjektleder, prosjektkoordinator Ávjovárri
- Arbeidsgruppe: barnevernsleder og ansatte i barnevernstjenestene
- Referansegruppe: enhetsleder barn, unge og familie (Kárášjoga /Karasjok), kommunalleder oppvekst (Guovdageainnu /Kautokeino) og tillitsvalgtrepresentant fra begge kommunene.

Delprosjektleder har hatt ansvar for prosjektstyring i delprosjektet, og rapportert på fremdrift og resultater til kommunedirektør i Kárášjoga gielda/Karasjok kommune og Guovdageainnu suohkan/ Kautokeino kommune. Prosjektleder skulle sikre fremdrift og legge til rette for at prosjektet ble gjennomført som planlagt.

Arbeidsgruppa med barnevernledere i begge kommunen har lagt til rette for at interne ressurser brukes for gjennomføring av de ulike delene/ fasene i prosjektet. Prosjektarbeidet er gjennomført med aktiv medvirkning gjennom utstrakt bruk av arbeidsgruppemetodikk.

Referansegruppe/stabsleder har hatt ansvar for oppfølging av arbeidsmiljølovens bestemmelser og arbeidsforhold j.fr linje/lederansvaret.

Arbeidsgruppens hovedmål har vært:

- Utarbeide en rapport med anbefaling om organisering av interkommunalt samarbeid innenfor barnevernstjenesten mellom Kárášjoga gielda/Karasjok kommune og Guovdageainnu suohkan/ Kautokeino kommune
- Etablere et godt grunnlag i personalgruppen for videre interkommunalt samarbeid mellom Kárášjoga gielda/Karasjok kommune og Guovdageainnu suohkan/ Kautokeino kommune
- Rapporten skal ta utgangspunkt i at kommunen skal utvikle et framtidrettet og robust barnevern, med høy kompetanse og hvor det samiske kulturperspektiver står sentralt.
- Rapporten skal være forankret blant ansatte og ledere i begge kommuners barnevernstjeneste.

Rammer og regelverk i prosjektet er styrt av regelverk innenfor barnevernloven og gjeldende lovverk for ansatte. Ansvar for oppfølging av ansatte i prosessen har vært i linja gjennom overordnet leder.

Det har vært arbeidsmøter med ansatte og andre interne og eksterne, besøk fra,- og besøk til andre kommuner som har etablert interkommunalt samarbeid.

2.2 Prosess og milepæler

Utredningen av det interkommunalt samarbeid har hatt følgende prosess:

Mai 2025	<p>13.mai i Guovdageainnu/Kautokeino: Møte i administrativ prosjektledelse, igangsettelse av utredningen.</p> <p>21.mai i Kárášjoga /Karasjok: Lederoppstart med tidsplan, sikre ansatte og ledere sentrale roller i arbeidet:</p> <p>Utarbeidelse av prosjektplan, avtale prosess og milepæler. Opprettelse av felles digital plattform/kanal for dokumenter og kommunikasjon.</p> <p>Avklaring av roller og ansvar i prosessen:</p> <p>Informasjon internt i barneverntjenestene om igangsettelse, forankring, oppfølging av oppgaver og arbeid mellom samlingene, deltakelse og ressursbruk. Ansvar: Barnevernledere</p> <p>Informasjon internt til andre enheter i kommunene om pågående arbeid. Ansvar: Kommunalleder og enhetsleder</p> <p>Informasjon om fremdrift til styringsgruppe, prosjektgruppe, og koordineringsgruppe i IPR- hovedprosjektet: Ansvar: Prosjektleder IPR</p> <p>Personalansvar og fagansvar i prosessen: Følger ansvar gitt for personal, - og fagansvar i kommunene.</p>
----------	---

	<p>Ansatte som av ulike årsaker ikke kunne delta, orienteres og medvirket i prosessen gjennom lederoppfølging i linja og samtale med delprosjektleder.</p> <p>Delprosjektleder har bistått og hatt møter med de lokale barnevernkontorene og andre etter ansvarsområder og behov.</p>
Juni 2025	<p>19.juni: Muntlig orientering om handlingsplan og prioritert område barnevern til kommunestyrene i Kárášjoga gielda/Karasjok kommune og Guovdageainnu suohkan/ Kautokeino kommune</p> <p>Videre arbeid med prosjektplan.</p> <p>Gjennomgang av bakgrunnsdokumenter for arbeidet.</p> <p>Kontakt med andre interkommunale barneverntjenester.</p>
August 2025	<p>21.august: Arbeidsgruppemøte i Guovdageainnu / Kautokeino</p> <p>Tema:</p> <p>Nåværende status ifht mulighetsstudie, med gjennomgang av beskrivelser og definisjon av utfordringer i mulighetsstudien.</p> <p>Å jobbe i gode team og fellesskap, teambuilding.</p> <p>Igangsette utviklingen av et framtidsrettet og robust barnevern, med høy kompetanse og hvor det samiske kulturperspektiver står sentralt, med prosjektplan som styringsdokument.</p> <p>Identifisering av mulig samarbeid mulige samarbeidsformer.</p> <p>Erfaringer fra andre interkommunale barneverntjenester, med besøk fra Vestre Varanger barnevern for deling av erfaringer</p> <p>Fordeling av oppgaver i arbeidsgruppa.</p> <p>Utvikle prosjektplan i felles digital plattform mellom arbeidsmøtene.</p> <p>Organisering og metodisk tilnærming.</p> <p>Identifisering av kritiske faktorer og sårbarheter.</p>
September 2025	<p>10. september: Digitalt møte mellom leder for NAV Ávjovárri og arbeidsgruppa med erfaringsdeling.</p> <p>26.September: Digitalt møte med representanter fra Statsforvalteren, referansegruppa, ledere for barneverntjenestene om status og fremdrift, samt bemanningssituasjonen i barneverntjenestene.</p>
Oktober 2025	<p>22.-23. oktober: Arbeidsgruppemøte i Kárášjoga /Karasjok</p> <p>Tema:</p> <p>Kartlegging og identifisering av oppgaver.</p> <p>Status barneverntjenestene i Kárášjoga gielda/Karasjok kommune og Guovdageainnu suohkan/ Kautokeino kommune</p> <p>Risikoreduserende tiltak og kritiske faktorer i prosjektet.</p> <p>Internkontroll.</p> <p>Teamarbeid fremover.</p> <p>Arbeidsformer og rutiner.</p> <p>Teambuilding</p> <p>Systemer IT.</p> <p>Arbeid med risikoreduserende tiltak.</p> <p>Anbefale organisering og mulig samarbeidsform.</p> <p>Fordeling av oppgaver fremover.</p> <p>30. Oktober: Digitalt møte mellom arbeidsgruppa og IT i Kárášjoga gielda/Karasjok kommune og Guovdageainnu suohkan/ Kautokeino kommune om fagsystem, integrasjon, skjema for risikovurdering og aktuelle forberedelser.</p> <p>30. oktober: Digitalt møte med ansatte som ikke kunne delta i arbeidsgruppa</p>

	31. Oktober: Digitalt møte i administrativ prosjektledelse og representanter fra Statsforvalteren – status og fremdrift
Desember 2025	4. desember: Orientering om prosjektet til AMU, Karasjok 16. desember: Planlagt orientering om prosjektet til AMU Kautokeino – utgått, gjøres senere.
Januar 2026	6.-7. Januar Arbeidsgruppemøte i Guovdageainnu / Kautokeino Arbeid med risikoanalyse og prosjektrapport. 13. Januar: Digitalt møte mellom delprosjektleder og representant fra Porsanger kommune, om Midt Finnmark barneverns-samarbeid. 14. Januar: Digitalt møte i referansegruppa 16. Januar: Deler av arbeidsgruppa besøkte barneverntjenesten i Alta, erfaringsdeling fra interkommunalt samarbeid mellom Loppa, Kvænangen og Alta 19. januar: Digitalt arbeidsgruppemøte med oppsummering 23. januar: Digitalt møte referansegruppa
Februar 2026	28. februar: Rapport til kommunedirektører
Mars - april 2026	Revidering av nåværende vertskommuneavtale om akuttberedskap og videre prosess og beslutning om fremtidig samarbeidsform

3. Analyse

3.1 Faglige føringer for det kommunale barnevernet

Barnevernlovens bestemmelser for kommunene – litt generelt om barnevernet:

Barnevernloven er styrende for barnevernets arbeid, og kommunene har både generelle og spesielle oppgaver i henhold til barnevernloven. Kommunene har ansvar for å utføre de oppgavene i barnevernloven som ikke er lagt til et statlig organ. Det finnes en rekke forskrifter og veiledere for utførelse av barnevernsarbeidet.

Barnevernloven viser til at det i hver kommune skal det være en barnevernstjeneste som utfører oppgaver etter barnevernloven og barneverntjenesten skal være tilgjengelig til enhver tid, og tjenesten skal ha en leder. Barnevernsloven regulerer det norske barnevernets organisering, formål og maktutøvelse. Barnevernet skal i sitt arbeid ta hensyn til barnets etniske, kulturelle, språklige og religiøse bakgrunn i alle faser av saken. Samiske barns særskilte rettigheter skal ivaretas.

Barnevernet skal først og fremst være en hjelpetjeneste selv om loven åpner for svært inngripende tvangstiltak i familiesfæren. Loven slår fast at tiltak for å sikre barns omsorg, beskyttelse og trygge oppvekst ikke skal være mer inngripende enn nødvendig. Den vektlegger samtidig at å sikre barnets beste er lovens overordnede formål, og dette hensynet skal veie tungt i barnevernets vedtak. Kommunene skal fremme gode oppvekstvilkår gjennom tiltak for å forebygge at barn og unge utsettes for omsorgssvikt eller utsetter sin utvikling for fare. Kommunene skal sørge for å samordne sitt tjenestetilbud til barn og familier, arbeide med og vedta en plan for kommunens forebyggende arbeid. Planen skal beskrive hva som er målene for arbeidet, hvordan arbeidet skal organiseres og fordeles mellom etatene i kommunen, og hvordan etatene skal samarbeide. Kárášjoga gielda/Karasjok kommune og Guovdageainnu suohkan/ Kautokeino kommune har ulike sektorplaner for barn og unge, men ikke en helhetlig forebyggende plan.

Barneverntjenestene skal samarbeide med offentlige instanser og andre tjenesteytere dersom samarbeid er nødvendig for å gi barnet et helhetlig og samordnet tjenestetilbud. Kommunene skal

samordne tjenestetilbudet etter dette. Ved behov skal kommunen bestemme hvilken kommunal instans som skal ivareta samordningen. Dersom det er oppnevnt barnekoordinator etter helse- og omsorgstjenesteloven, skal koordinatoren sørge for samordning av tjenestetilbudet. Dette må følges opp i det videre arbeidet for et interkommunalt samarbeid Kautokeino og Karasjok.

Med tjenesteytere menes kommunale, fylkeskommunale og statlige tjenesteytere, private tjenesteytere som utfører oppgaver på vegne av slike tjenesteytere, barnehager som får tilskudd etter barnehageloven § 19 og skoler som får statstilskudd etter privatskolelova § 6-1. Barn med behov for langvarige og koordinerte tiltak eller tjenester har rett til å få utarbeidet en individuell plan. Barneverntjenesten bør også samarbeide med frivillige organisasjoner som arbeider med barn og unge.

Barnevernloven ble oversatt til samisk i 2026.

Kilder:

Loven på norsk [Lov om barnevern \(barnevernsloven\) - Lovdata](#)

Loven på samisk [nl-20210618-097-01-01.pdf](#)

Barnevern reformen som trådte i kraft fra 2022 har gitt kommunene et økt faglig og økonomisk ansvar for barnevernsarbeidet. Målet med reformen er å styrke kommunens innsats på det forebyggende arbeidet og tidlig innsats. Det er et mål at flere barn og unge skal få rett hjelp til rett tid. Tilbudet til barn og unge skal i større grad tilpasses lokale forhold, og rettsikkerheten til barn skal bli bedre. Finansieringsordningene endres, ved at refusjon for fosterhjem avvikles og legges til kommunerammen. Egenandelene ved bruk av statlige tiltak økes. Kommunen får videre et helhetlig ansvar for oppfølging og veiledning av fosterhjem og det er gjort endringer i Bufetats (Barne, ungdoms og familieetats) tilbud av hjelpetiltak. Reformen legger også opp til at ressursbruken og oppgaveløsningen i barnevernet skal bli mer effektivt.

Kilde: [Hva er barnevernsreformen? | Bufdir](#)

Mer kunnskap – bedre barnevern (2018-2024) er en kompetansestrategi for det kommunale barnevernet som skal bidra til at barn, unge og familier møter ansatte med høy faglig kompetanse og tjenester av god kvalitet. Strategien er en del av Barnevernsreformen. Kommunene skal gjennom denne strategien få bedre muligheter til å bygge opp gode lokale tjenester og tilbud. I ny lov om barneverntjenester som trådte i kraft 01.01.22 stilles det krav til utdanning og erfaring for personell i barneverntjenesten. Det innføres krav om barnevernfaglig mastergrad eller annen relevant utdanning på tilsvarende nivå (evt. bachelor/videreutdanning) for ansatte i barneverntjenesten som skal utføre kjerneoppgaver. Kravene gjelder også for leder og stedfortreder for leder. Kravene gjelder fra 2031.

Kilde: [Mer kunnskap – bedre barnevern](#)

Stortingsmelding 6 Tett på – tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO ble behandlet i Stortinget 24.04.20. Meldingen legger fram en rekke tiltak for å forbedre utdanningssystemet og sikre et godt tilpasset pedagogisk tilbud for alle barn og elever. Sentrale tiltak som nå er vedtatt innenfor skolens kontekst handler om å styrke det tverrfaglige samarbeidet og å sette i gang et varig kompetanseløft på inkluderende praksis og det spesialpedagogiske feltet for ansatte i skoler og PPT.

Kilde: [Meld. St. 6 \(2019–2020\)](#)

Det handler om Norge (NOU 2020:15) omhandler konsekvenser av demografiendringer i distriktene. I rapporten drøftes fordeler og ulemper i valget mellom desentralisering av tjenester og økt rekkevidde for tjenester. Med en forutsetning om at kvaliteten på tjenesten er lik, er det vanskelig å finne prinsipielle argumenter mot kortreiste tjenester. Trenden i Norge de siste tiårene viser at mange tjenestetilbud i distriktene sentraliseres, men at det samtidig jobbes for at det blir enklere å nå eller bli nådd av tilbudene. Det skjer en gradvis regionsforstørrelse. Måten vi reiser på, og utviklingen av digitale løsninger har virket fremmende på utviklingen. Spesialisering er en drivkraft i utviklingen. Gjennom spesialisering og større fagmiljøer kan det legges grunnlag for økt kvalitet og likebehandling i tjenester. Viktig her er å trekke frem behovet for tidskritiske tjenester, der barneverntjenesten er en del av den grunnleggende tryggheten i nødsituasjoner, som også eksempelvis politi, brann og helse/ambulansetjenester.

Kilde: [NOU 2020: 15](#)

NOU St Meld 17 (2024-2025) Samisk språk, kultur og samfunnsliv Kommunale tjenestetilbud til samiske innbyggere tar opp samiske barns rettigheter gjennom et barnevern som ivaretar samiske barns kulturelle og språklige rettigheter. Samiske barn har rettigheter regulert i norsk lov og i internasjonale konvensjoner som stadfester deres rett til å vokse opp i egen kultur og med eget språk. Denne retten følger også samiske barn som er under barnevernets omsorg. Meldingen viser og til barnevernslovens flere bestemmelser som skal bidra til å ivareta barns kulturelle, språklige og religiøse bakgrunn. Meldingen er viktig for alle samiske barn i Norge.

Kilde: [Meld. St. 17 \(2024–2025\)](#)

3.2 En samisk barnevernkontekst sett fra samiske barneverntjenester

Kárášjoga gielda/Karasjok kommune og Guovdageainnu suohkan/ Kautokeino kommune er levende samiske samfunn, som gjenspeiles i visjoner og verdigrunnlag i overordnet planverk som «*Den samiske pulsåren - bygda der kulturer møtes*» og «*Ofelaš Sámis – Veiviseren i Sápmi*». Overordnede planer i kommunene trekker frem ønske om å utvikle og ta tak i utfordringer. Kommunene har utarbeidet egne kunnskapsstatuser som skal ligge til grunn for videre satsinger. Barnevern er et kommunalt ansvar og innebærer at både deler og helheten i arbeid med barn, unge og familier følges opp gjennom eksempelvis forebyggende planverk og organisatoriske tiltak. Mobilisering av innsats må skje gjennom virkningsfulle tiltak både på individ og i lokalsamfunnsnivå, og fra både kommunale og statlige tjenester og myndigheter.

Barnevernet i Norge skal i sitt arbeid ta hensyn til barnets etniske, kulturelle, språklige og religiøse bakgrunn i alle faser av saken. Samiske barns særskilte rettigheter skal ivaretas. Dette innebærer i praksis at barnevernet skal kartlegge om barnet har samisk bakgrunn tidlig i saken og sikre språk og kulturkompetanse i saksbehandlingen. Barnevernet skal vurdere samisk språkbruk og sosiale nettverk ved tiltak og eventuelle plasseringer. Det skal også samarbeides med familie, nettverk og eventuelt samiske organisasjoner hvis dette er relevant.

Norge har ikke en egen barnevernstjeneste for samiske barn, og har integrert arbeidet inn i norsk forvaltningspraksis. Barnevernstjenesten skal likevel gi et likeverdig tilbud som tar hensyn til samiske barns kulturelle og språklige identitet som urfolk. Dette er lovfestet i den nye barnevernsloven fra

2023. Norske myndigheter har derfor klare nasjonale og internasjonale forpliktelser overfor det samiske folket. Dette står blant annet i FNs erklæring om urfolksrettigheter, FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter, ILO-konvensjon nr. 169. og i barnekonvensjonen.

Forskning og praksis viser at barnevernssystemet i Norge er ikke tilpasset til et eget samisk barnevern. Det samiske barnevernsarbeidet styres i hovedsak av barnevernsarbeidere selv, og det er opp til hver enkelt barnevernsarbeider å bruke sin egen kulturforståelse og kunnskap i arbeidet sitt med samiske brukere. Derfor er det et pressende behov for å ha nok barnevernsarbeidere med kompetanse innen samisk språk og kultur i de samiske barnevernstjenestene.

Det er sentralt at barnevernsarbeidere i kommunene må forstå barnet og familiens kultur og kontekst for å kommunisere på en god måte. Lokalkunnskap er også en del av helheten rundt barn og deres familier og nettverk. Når ansatte arbeider med barnets beste for øyet, forutsettes det at barnevernsarbeideren har kompetanse om de lokale samfunnene og kulturelle forhold. Det innebærer kunnskap om samiske barns levemåter, oppvekst og verdiområder.

Ansatte i barneverntjenesten besitter omfattende kunnskap om samiske forhold, både gjennom formell utdanning og personlige erfaringer. De er også bevisste på sitt ansvar for å sikre at samiske barn og deres familier får ivaretatt sine rettigheter, som inkluderer å bevare og utvikle sitt språk, sin kultur og sitt samfunnsliv. Samisk språk og kultur vektlegges i barnevernsarbeidet i Kárášjoga gielda/Karasjok kommune og Guovdageainnu suohkan/ Kautokeino kommune, og tjenestene tilbys både på samisk og norsk. Disse to tjenestene er de eneste i Norge med en slik kompetanseprofil, hvor alle ansatte snakker samiske språk. Barnevernet skal jobbe aktivt for å utvikle tjenester og tilbud av høy faglig kvalitet i tråd med samisk tradisjon. Kunnskap om språk og kultur er med på å etablere trygghet og tillit for barn og familier. Derfor er barnevernsarbeiderens språk- og kulturkompetanse så viktig i møte med samiske familier.

Den samiske kommunikasjonsformen er ofte indirekte, noe som gjør at barnevernsarbeidere må kjenne til kulturen for å forstå det som blir sagt imellom linjene. Det å kunne spørre om det tause og usikre for å avklare og identifisere utfordringer, samt få bekreftelser på situasjoner og det barn og familier står i. Et behov for hjelp kan komme til uttrykk etter en lang samtale, som gjør at barnevernslederen må ha sensitivitet for kulturell tolkning. Dette er kunnskap omsatt i praksis.

Når noen er i en følelsesmessig vanskelig situasjon, erfares det at morsmålet står nærmest i kommunikasjon med andre. Som oftest er det gjennom barndomsspråket man lærer nyansene for å uttrykke følelser, og derfor er det spesielt viktig når sensitive saker diskuteres. Ved å snakke personens morsmål, legger det til rette for en bedre kommunikasjon. Ved at barnevernsarbeidere snakker personens morsmål, er det mindre risiko for misforståelser og feil mellom partene, og på denne måten skapes det tillit. Det er en måte å vise bekreftende kommunikasjon på. Når man blir sett og forstått, føler man på en bekreftelse fra den andre. Bekreftende kommunikasjon er motiverende, skaper trygghet og tillit, og kan være avgjørende for å bygge en god relasjon. Dette er trukket frem også i forhold til helsetjenester for den samiske pasient.

I små samiske kommuner kan habilitetsutfordringer ofte oppstå fordi tjenestene lever i et tett lokalsamfunn hvor ansatte, brukere og samarbeidsaktører ofte kjenner hverandre personlig eller gjennom slektskap, næring eller kulturfellesskap.

Kárášjoga gielda/Karasjok kommune og Guovdageainnu suohkan/ Kautokeino kommune arbeider med å synliggjøre samiske symboler, markører, kjennetegn og interiør i barnevernets lokaler. Dette er eksempelvis å ha samiske skilter på dørene, brosjyrer/plakater på samisk, innrede lokalene med

samisk kunst, bilder, ha interiør med samisk motiv, samisk inspirert nøkkel-bånd. På den måten er tjenestene med på å synliggjøre det samiske i møte med barn og familier.

Kárášjoga gielda/Karasjok kommune og Guovdageainnu suohkan/ Kautokeino kommune har hatt felles akuttvakt fra 01.01.2019. Det er krav om samisk språkkompetanse for å inngå i barnevernsvaktordningen. Dette for å sikre at personer som tar kontakt har muligheten til å kommunisere på samisk, og erfaringene fra barneverntjenestene viser at dette er positivt for samhandlingen.

3.3 Samisk språk og språkutviklingskommuner

Kautokeino og Karasjok kommuner er, sammen med Tana og Nesseby kategorisert som to av fire språkutviklingskommuner i Norge. Denne kategorien har de største forpliktelsene overfor befolkningen. Kommunene skal bruke samisk internt i den kommunale administrasjonen og i kommunestyret. Befolkningen har også:

- Rett til samtidig muntlig svar på samisk
- Rett til skriftlig svar på samisk
- Rett til å bruke samisk (både skriftlig og muntlig) i domstolene og husleietvistutvalget
- Rett til å bruke samisk muntlig overfor politi og påtalemyndighet
- Rettigheter til å bruke samisk i kriminalomsorgen
- Rett til å bli betjent på samisk i offentlige helse- og omsorgsinstitusjoner og barnevernsinstitusjoner
- Rett til samiskspråklige tjenester fra Den norske kirkes menigheter

Annet:

- I språkutviklingskommuner skal samisk være likestilt med norsk internt i den kommunale administrasjonen og i kommunestyret. (ny – tidligere var dette valgfritt)
- Kommunen skal drøfte utfordringene for samiske språk i kommunens planstrategi. Kommunen skal sette overordnede mål for å styre samisk språk i kommunen.

Kilde: www.sametinget.no

3.4 Nåsituasjon for barneverntjenesten i Kárášjoga gielda/Karasjok kommune

Kárášjoga gielda/Karasjok kommune er landet nest største kommune med et areal på 5464 km². Kommunens administrasjonssted og tettsted er Karasjok. Rundt 80 % av kommunens innbyggere er samisktalende. Samisk og norsk er likestilte som forvaltningsspråk. Kommunen har 2584 innbyggere, hvorav 17 % av befolkningen er under 17 år.

Barnevernstjenesten ledes av barnevernleder. Barnevernlederen har det faglige ansvaret for tjenesten, inkludert å sikre at saksbehandlingen gjennomføres i tråd med lovverk, forskrifter og kommunale retningslinjer.

Alle ansatte ved tjenesten er tospråklig, med samisk og norsk språk. Tjenesten jobber etter generalistmodellen. Barnevernstjenesten bruker samme fagsystem som barnevernstjenesten i Kautokeino. Barneverntjenesten har 3 stillinger, ingen egne kontoransatte. Tjenesten har i virkeligheten vært lavere bemannet siste år og har fra oktober 2025 engasjert eksternt vikarbyrå for å opprettholde kontinuitet i arbeidet.

Barnevernstjenesten er organisert under enheten barn, unge og familieenhet. Enheten består av følgende tjenester; flyktning tjeneste, PP-tjeneste og barnevernstjenesten. I tillegg er barnehage, skole og voksenopplæring en del av enheten. Enheten ledes av enhetsleder som også er nærmeste leder til barnevernsleder.

Barnevernstjenesten har interkommunalt samarbeid med Kautokeino barnevernstjeneste om akuttberedskap- barnevernvakt. Karasjok kommune er vertskommune for dette samarbeidet.

Kommunen har lang erfaring og tiltakskompetanse på metoder innenfor fagområder som ICDP og PMTO, og har en samarbeidsavtale med familievernkontoret.

3.5 Nåsituasjon for barneverntjenesten i Guovdageainnu suohkan/ Kautokeino kommune

Guovdageainnu suohkan/ Kautokeino kommune er landet største kommune ned et areal på 9707 km. 2. Kommunens administrasjonssted er i Kautokeino. Rundt 95 % av innbyggerne snakker nordsamisk. Samisk og norsk er likestilte som forvaltningsspråk. Kommunen har 2877 innbyggere, hvorav 21 % av befolkningen er under 17 år. Barneverntjenesten har 3,5 stillinger, som ledes av én barnevernleder, i tillegg til to saksbehandlere og en kontorfaglig ansatt. Barnevernlederen har det faglige ansvaret for tjenesten, inkludert å sikre at saksbehandlingen gjennomføres i tråd med lovverk, forskrifter og kommunale retningslinjer.

Kommunen har tiltakskompetanse på PMTO, sinnemestring og ICDP.

Barneverntjenesten i Kautokeino kommune er organisert som en del av Kultur- og oppvekstenheten i kommunen. Enheten består av flere avdelinger som tilbyr tjenester rettet mot barn og unge, blant annet gjennom barnehager, skoler og andre oppveksttiltak. Hver avdeling ledes av en virksomhetsleder, mens det overordnede ansvaret for hele enheten ligger hos kommunallederen for Kultur og oppvekst.

Barneverntjenesten i Kautokeino opererer etter generalistmodellen, men arbeidsoppgavene fordeles basert på de ansattes erfaring og kompetanse. Dette sikrer at hver sak får den beste tilgjengelige kompetansen og håndteringen, samtidig som det samiske perspektivet ivaretas i alle ledd av tjenesten. Ved barneverntjenesten finnes det god kompetanse på samisk språk og kultur. Alle ansatte i barnevernet i Kautokeino er tospråklig, med samisk og norsk språk. Dette er en viktig ressurs i møte med barn og familier i Kautokeino, da det bidrar til kulturforståelse, trygghet og bedre kommunikasjon. Kunnskap om samiske tradisjoner og verdier gjør at tjenesten kan tilpasse tiltak og veiledning på en måte som oppleves relevant og respektfull for familiene.

4. Kvalitetssikring og kritiske faktorer

Kvalitet er et vidt begrep og har mange elementer i seg avhengig av tjenestens formål. I barnevernet handler det bl.a. om å levere forsvarlige, virkningsfulle, trygge og individuelt tilpassede tjenester basert på barnets beste, med høy faglig standard, god bruker- og barnemedvirkning, ha solide systemer for veiledning, kompetanseheving og helhetlig samarbeid for å styrke både barn, unge, familier og ansatte.

4.1 Internkontroll

Internkontroll og kvalitetsforbedringsarbeid henger sammen. Kvalitetsforbedring er en kontinuerlig prosess som handler om å finne ut hva som kan bli bedre, sette i gang tiltak, sjekke om tiltakene virker og justere dem basert på behov.

Begge barneverntjenestene har utarbeidet internkontroll for de lokale barneverntjenestene, som kan sammenstilles i et eventuelt felles internkontrollsystem for barneverntjenestene. Internkontroll i barneverntjenesten revideres jevnlig og etter lovkrav.

Arbeidsgruppa har sett på mulighetsstudiet og nåværende situasjon, for å definere hva som er avgjørende for at prosjektet skal lykkes. Herunder fallgruver fra andre kommuners erfaringer på interkommunale samarbeid. Risikoreduserende tiltak er diskutert og må følges opp videre.

2.2 Risikovurdering og behov for risikoreduserende tiltak

Vedlagte skjema viser noen sentrale risikoelementer med forslag til nye tiltak ved beslutning av ny struktur gjennom et vertskommunesamarbeid.

Risikoelement - Uønsket hendelse	Forslag til tiltak	Kommentarer
Store geografiske avstander fører til mange reiser for ansatte.	Barneverntjenesten har kontor med ansatte i begge kommuner for å sikre nærhet og tilgjengelighet. Avtale arbeidstid og arbeidssted med ansatte ved virksomhetsoverdragelse og ved nye ansettelser. Gode og fleksible arbeidstidsbestemmelser for ansatte. Bruk av digitale plattformer og møter som ikke trenger være fysiske.	Erfaringer viser at våre kommuner har et mer stabilt klima enn mange andre regioner i Finnmark. Det må påregnes endring i arbeidsmåter og reiser mellom kommunene ved et interkommunalt samarbeid. Erfaringer fra andre interkommunale samarbeid viser at det utvikles gode lokale løsninger.
Mangel på tilgjengelig leder i barneverntjenesten	Det vil være tilgjengelig barneverntjeneste begge kommuner	Sikre stedfortreder ved fravær av leder
Mangel på barnevernfaglig personell og kompetanse	Utarbeide kompetanseplan. Mobilisere med løsninger i god tid før planlagte fravær. Benytte ansatte i egen tjeneste ved kortere fravær. Rekruttere med fleksibelt mht arbeidssted og løsninger for ansatte. Opprettholde veiledertilbud til ansatte. Tilgjengelige verktøy og kunnskap, lovverk.	Det er pr i dag perioder med store vikarutgifter.
Brudd på informasjonssikkerhet og personvern	Oppdatere kunnskap om informasjonssikkerhet og personvernregelverket. Oppdatere	Begge kommuner har pr i dag samme fagsystem.

	<p>personvernkonsekvensvurdering, verdikartlegging og risikovurdering.</p> <p>Felles datasystem med tilgang etter rutiner og lovverk.</p> <p>Tilstrekkelig fysisk skjerming i lokaler.</p>	
Tekniske driftsproblemer	<p>Ha personell og lokal IT kompetanse i begge kommuner.</p> <p>Utarbeide beredskapsplan ved svikt i kommunikasjon og system.</p>	<p>Barneverntjenesten leder må involveres i arbeid med overordnet ROS og beredskap i kommunene.</p>
Organisatoriske driftsproblemer	<p>Ha tilgjengelige ansatte i kommunene.</p> <p>Utarbeide tydelige ansvarsområder, roller, forventningsavklaringer, nødvendige delegasjoner, klar linjeledelse i barnevernet og kommunal linjeledelse.</p> <p>Barneverntjenesten må ha tydelig organisatorisk plassering og deltakelse i interne ledernetverk og fagnettverk.</p> <p>Avklare ansvar for tilsynsførerrolle/plassering.</p> <p>Arbeid med felles forebyggende plan.</p> <p>God intern ressursbruk i barneverntjenesten.</p> <p>Sikre fagsystem for barnevern og økonomisystem.</p>	<p>Sikre deltakelse fra barnevernleder i ledermøter og fagnettverk.</p> <p>Etablere fagdager og struktur for involvering av barnevernets kompetanse ved uønskede hendelser og i psykososialt team.</p>
Mangel på kunnskap om lokale forskjeller og kulturer	<p>Arbeid med felles forståelse av lokale tradisjoner/ulikheter</p>	<p>Fagdager med tema som barnevern i Sápmi og kontekster</p>
En sårbar tjeneste og lite robusthet med to kommuner i en felles barneverntjeneste	<p>Utvikle og definere barneverntjenesten til regionens behov.</p> <p>Ha nødvendig kompetanse, kontinuitetsplan, rutiner og ressurser tilgjengelig i kommunene.</p> <p>Dra nytte av andre interne ressurser og eksterne samarbeidsaktører.</p> <p>Bygge relasjoner og teamarbeid.</p> <p>Evaluerer tjenesten årlig og vurdere nye tiltak.</p>	<p>Gjennomgå samarbeidsavtaler og utvikle nye.</p> <p>Unngå at utfordringer går over tid, sikre god kommunikasjon og rapportering til ledelse.</p> <p>Kommunene kan søke midler til utviklingsprosjekter og samarbeid med aktuelle kompetansemiljø til å utvikle og styrke en robust barneverntjeneste i Sápmi.</p> <p>Et godt barnevern er nødvendigvis ikke et stort barnevern – men må levere etter lovkrav og behov.</p> <p>To kommuner er bedre enn en.</p>

5. Vurdering av alternative modeller

En av de viktigste grunnene til at mange kommuner samarbeider om barneverntjenester er ønske om et større fagmiljø. Men kvalitet i barneverntjenesten henger ikke nødvendigvis sammen med størrelse på tjenesten. I hovedsak ser det ut til at de interkommunale barneverntjenestene fungerer godt, og flere deltakere i andre kommunale samarbeid vi har vært i kontakt med sier at de ikke ønsker å gå tilbake til tidligere ordninger. Det er store geografiske avstander også i andre samarbeidsregioner. Arbeidsformer kan bli endret, med reiser, besøk, møter osv. Ved organisatoriske endringer og omorganisering av tjenestene skjer også endringer for ansatte. Effekten kan likevel bli til det bedre, gjennom et større samlet handlingsrom.

5.1 Vertskommunesamarbeid

Vertskommunesamarbeid reguleres av kommuneloven kapittel 20. Et vertskommunesamarbeid innebærer at den ene kommunen (samarbeidskommunen) overlater oppgaver eller delegerer myndighet til den andre kommunen (vertskommunen). Et hovedformål med vertskommunemodellen er å legge til rette for interkommunalt samarbeid om lovpålagte og mer individrettede tjenester. Vertskommunemodellen gir en generell adgang til å delegerer myndighet til å treffe enkeltvedtak eller vedta forskrift til vertskommunen. Vertskommunesamarbeid er derfor ofte den aktuelle samarbeidsformen ved oppgaver der det skal fattes enkeltvedtak. Samarbeidsmodellen brukes ofte ved samarbeid om oppgaver som innebærer myndighetsutøvelse, for eksempel individrettede tjenester som barnevern.

Samarbeidsformen er godt egnet for oppgaver som krever spesialisert kompetanse.

Vertskommunesamarbeid kan gjøre det mulig å etablere enheter og fagmiljøer som er større og mer bærekraftige enn det som er mulig for kommuner hver for seg. Vertskommunesamarbeid er også egnet for sammensatte samarbeid som omfatter flere tjenesteområder eller flere deltakerkommuner. En slik samarbeidsform forutsetter at det inngås en samarbeidsavtale mellom deltakerkommunene som legger grunnlaget for samarbeidet.

Kilde: [veileder-interkommunalt-samarbeid \(1\).pdf](#)

Fordeler med et vertskommunesamarbeid:

Et vertskommunesamarbeid gir flere ansatte og større handlingsrom mellom kommunene. Ansatte har flere å drøfte med, og kan bruke av tilgjengelig kompetanse fra begge kommunene. Flere barnevernsarbeidere samlet i samme tjeneste kan være med på å løse og redusere faglige utfordringer, og vil kunne styrke arbeidet med å gi brukere gode og likeverdige tjenester.

Andre fordeler ved en felles tjeneste er muligheten for å utvikle gode arbeidsmetodikker for effektive oppgaveløsninger og arbeidsflyt. Det vil gi mindre sårbarhet ved sykdom/vakanser og kan skape en bedre kontinuitet og tilgjengelighet for brukere. større fagmiljø med bredere kompetanse, økt mulighet for spesialisering, fleksibel bruk av ressurser, mulighet til bedre fordeling av arbeidsbelastning, redusere fare for avvik og lovbrudd, større arbeidsmiljø og det kan være mer attraktivitet ved rekruttering. Digitalisering gir også en økt mulighet for å utvikle gode løsninger gjennom tilgjengelige system og verktøy.

Ulemper ved et vertskommunesamarbeid:

Sentrale ulemper ved et vertskommunesamarbeid er at begge kommunene er store i areal. Dette betyr forvaltning, - og arbeid i et stort geografisk område i det praktiske operative og strategiske arbeidet. Samarbeidet kan føre til økte kostnader til reiser og være tids, - og ressurskrevende for ansatte. Med bare to kommuner med i samarbeidet i Ávjovárri er dette utfordrende dersom en av kommunene sier opp avtalen. Kommunene i Ávjovárri blir et lite samarbeid sett opp mot andre kommunale samarbeid med gjerne 4-6 kommuner som deltakere.

Endring av strukturene kan også føre til at ansatte slutter.

5.2 Fagsamarbeid mellom kommunene

Et fagsamarbeid betyr i praksis å beholde nåværende struktur med allerede etablert fagsamarbeid.

Fordeler med fagsamarbeid kan være:

Et fagsamarbeid kan opprettes uten vedtak fra kommunestyret. Det kan etableres samarbeidsavtaler om eksempelvis veiledning og fagutvikling. Fagsamarbeid kan gi ansatte mulighet for å drøfte saker anonymt, få råd og veiledning. Kommunene opprettholder lokal tilknytning hvor ansatte er en del av kommunens organisasjon – med nærhet til brukere og samarbeidspartnere uten større organisatoriske endringer.

Ulemper ved fagsamarbeid:

Sentrale ulemper ved fagsamarbeid kan være større sårbarhet og være lite virkningsfullt ved fravær og vakanser. Fagsamarbeid mellom kommunene kan prioriteres lavere i en ellers krevende arbeidshverdag. Det kan ta tid før fagnettverk fungerer godt og krever ledelse og styring for å oppnå effekt.

5.3 Valg av samarbeidsmodell og samarbeidsavtale

Flertallet i arbeidsgruppa anbefaler et vertskommunesamarbeid for barnevernstjenestene i Kárášjoga gielda/Karasjok kommune og Guovdageainnu suohkan/ Kautokeino kommune, med en felles barneverntjeneste for Ávjovárri.

Formålet er å etablere en barneverntjeneste med høy faglig kvalitet samt økt robusthet i tjenesten. Samarbeidsavtalen skal bidra til:

- Likeverdige tjenester til barn og familier i Ávjovárriregionen
- Ivareta betingelser og rettigheter for de ansatte
- En aktiv forebyggende og samhandlende barneverntjeneste, som utvikler seg i samarbeid med brukere, samfunnet, internt i kommunene og med eksterne samarbeidspartnere
- Sikre likeverdige barneverntjenester til den samiske befolkningen
- Skape en attraktiv og sterk faglig barneverntjeneste
- Å sikre ansattes kompetanse og ressurser utnyttes rasjonelt og hensiktsmessig
- Habilitet og rettssikkerhet i saksbehandlingen
- Bedre oppfølging av barnevernsreformen
- Sikre samarbeidsavtaler med eksterne tjenester for barn og unge både i regionen og utenfor regionen
- sikre utvikling for innholdet i det samiske barnevernet
- Styrking av den totale kapasiteten i tjenesten

- Utarbeide virksomhetsplan og tjenesteavtale
- Kommunestyrene og kommuneledelsen i Ávjovárri skal få økt eierskap og forankring av barneverntjenestens arbeid.

Vertskommunen får ansvar for å tilrettelegge, tilby og legge til rette for kvalitet i tjenesten og bistå deltakerkommunen i å levere tjenester i henhold til avtale. Deltakerkommunens ansvar er delegasjon, lokal planlegging, vurdering av tjenestenivå og tilgjengeliggjøring av lokaler og utstyr for stedlige ansatte.

Det er allerede et vertskommunesamarbeid på akuttberedskap i barneverntjenesten, og erfaringen fra dette samarbeidet fra arbeidsgruppa vurderes som godt. Kommunene har høy kompetanse i barneverntjenestene der samiske perspektiver er sentralt i arbeidet, dette må både beholdes og utvikles.

Et vertskommunesamarbeid betyr et utvidet samarbeid med større handlingsrom for kommunene til lokale løsninger og bruk av samlede ressurser for å møte behov og utfordringer for å opprettholde lovkrav. Det vises både til tilstandsrapportene fra barneverntjenestene, mulighetsstudie og erfaringer fra samarbeid omkring akuttberedskap.

6. Forslag til organisering

Et samarbeid gjennom en vertskommuneavtale setter rammene for det videre arbeid.

Samarbeidsavtalen gir rom for å hente ut de beste muligheter et slikt samarbeid kan gi. I prosessen med utredning av et mulig samarbeid har arbeidsgruppe avdekket muligheter og forbedringer som må følges opp i samarbeidsavtalen og etter beslutning om samarbeidsform. Arbeidsgruppa trekker frem noen sentrale punkter nedenfor:

6.1 Et framtidsrettet barnevern i Sápmi

Alle kommuner har organisert en barneverntjeneste etter norsk lovverk. Barneverntjenestene i Kárášjoga gielda/Karasjok kommune og Guovdageainnu suohkan/ Kautokeino kommune er samiske barneverntjenester som betjener befolkningen i to store kommuner i Sápmi og Norge. Tjenestene innehar i dag en trippelkompetanse med formelle utdanningskrav, samisk kulturkompetanse og samisk språk i arbeidshverdagen. En fremtidsrettet barneverntjeneste må være rigget for ulike behov forankret hos individer, lokale kontekster, og storsamfunnet. Norge har forpliktelser for samiske barns rettigheter og dette barnevernssamarbeidet vil være en unik mulighet for en praksis og pilot i norsk og nordisk sammenheng

Kommunene skal ha en barneverntjeneste med faglig bredde og nødvendig kompetanse hvor det samiske kulturperspektiv står sentralt.

6.1 Sentrale organisatoriske tiltak

Det er ønskelig å sikre de beste gevinster et vertskommunesamarbeid kan gi. Barneverntjenestene er i dag organisert på virksomhets og avdelingsledernivå. Det er ulik deltakelse i ledermøter og fagmøter internt i kommunene. Det er behov for å involvere barneverntjenesten som en større del av det forebyggende arbeidet og ved individuell/familiær krisehåndtering i kommunene.

Gjennom samordnede ressurser er kommunene mindre sårbar ved fravær og vakanser. Det må være rom for å tenke nytt på områder som i dag er utfordrende. Å gi muligheter for å utvikle tjenesten, beholde nåværende ansatte og gi nye muligheter ved rekruttering av nye ansatte. Her kan behov og

muligheter åpne for valg av arbeidssted og fleksible løsninger slik andre interkommunale samarbeid har gjort. I prosessen har arbeidsgruppa også fått innspill på viktigheten av å utvikle fagsamarbeid også med andre kommuner, noe som også er mulig etter behov.

Et interkommunalt samarbeid må sikre en faglig kvalifisert leder med legitimitet i begge tjenestene, og ledelse lokalt som kan vise retning for den nye tjenesten. Det må alltid skal være tilgjengelige ansatte med delegert myndighet i barneverntjenesten i begge kommunene.

I et brukerperspektiv bør mottaker av hjelp prinsipielt ha den sterkeste stemmen når det gjelder opplevelse av kvalitet. Det bør derfor etableres et systematisk arbeid for brukermedvirkning j.fr individuell medvirkning etter barnevernloven og medvirkning etter internkontrollregelverket i internt i tjenesten.

Arbeidsgruppa har hatt arbeidsmiljø som tema på arbeidsmøtene. Et godt arbeidsmiljø er generelt et arbeidssted der ansatte har klare oppgaver, ansvar og roller, nødvendige ressurser, føle seg trygge ifht arbeidet, verdsatt av kolleger, ledelse og politikere, oppleve støtte og balanse mellom krav og ressurser, initiere tiltak som fremmer trivsel, motivasjon, ha åpen kommunikasjon og gode utviklingsmuligheter. Her har både arbeidstakere og ledere ansvar. Tydelige forventninger og kultur skaper rom for samarbeid og godt fellesskap.

6.2 Felles system og rutiner

Kárášjoga gielda/Karasjok kommune og Guovdageainnu suohkan/ Kautokeino kommune har per i dag egne rutiner for sitt arbeid, interkontroll og rutiner knyttet til drift. Dette må samkjøres ved en eventuell felles tjeneste. Det vurderes at kommunene tar utgangspunkt i de mest velfungerende rutinene som benyttes i dag, og tilpasse disse til en felles praksis.

Kommunene har samme fagsystem innenfor barnevern, og en felles løsning mellom kommunene vil skje i samarbeid med IT, som arbeidsgruppa har hatt møte med. Arbeidet mellom IT og barneverntjenesten vil derfor fortsette etter valg av samarbeidsform.

6.3 Lokaler

Kautokeino barneverntjeneste og Karasjok barneverntjeneste har egne lokaler, og det vurderes som hensiktsmessig å videreføre denne ordningen som i dag. Samtidig organiseres tjenesten slik at ansatte kan arbeide ved begge lokasjoner.

Barneverntjenesten i Karasjok har lokaler som er i 2. etasje, et bygg nær rådhuset i sentrum. Det er behov for å gjennomgå lokalene i Karasjok.

Barneverntjenesten i Kautokeino har i dag kontorer på kommunehuset i 1.etasje. Det er fire kontorer, ett lekerom, ett møterom, kjøkken/pauserom. Lokalene har egen inngang og er godt tilrettelagt for de behovene barneverntjenesten har.

6.3 Biler

Begge kommunene har egen tilgjengelig bil for bruk av ansatte i barneverntjenesten.

6.4 Samarbeidsavtale

Samarbeidsavtalen utarbeides etter mal fra Kommunal og distrikts departementet, 2023. J.fr punkt 5.3. og etter kommuneloven § 20-4. Avtalen må ha klare bestemmelser om organisering, ansvarfordeling, myndighetsoverføring og kostnadsfordeling.

Samarbeidsavtalen evalueres årlig ved utarbeidelse av statusrapport for barneverntjenesten.

7. Arbeidsgruppas anbefaling

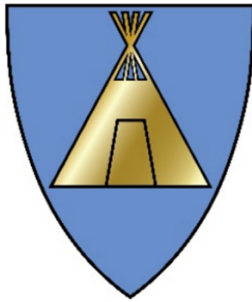
Arbeidsgruppa anbefaler en løsning med vertskommunesamarbeid beskrevet i punkt 5.1.

8. Overgang til drift, utvikling og evaluering

En beslutning om eventuelt vertskommunesamarbeid iverksettes tiltak etter regler for omstilling og endring for ansatte og organisasjonene. Det opprettes en arbeidsgruppe med ansatte og en ekstra delprosjektressurs som følger opp prosessen sammen med HR-avdelinger og kommuneledelse til driftsfasen er godt i gang.

Faser i videre oppfølgingen vil være:

1. April 2026: Vedtak i begge kommunestyrene
2. April – august 2026: Etableringsfase
 - a. Ansettelse av barnevernleder og stedlige ledere
 - b. Rutiner og personalpolitiske retningslinjer for ny tjeneste utarbeides
 - c. Overdragelse av ansatte til ny tjeneste i vertskommunen, harmonisering av betingelser, drøfting med tillitsvalgte
3. September 2026 Overgang til driftsfase: Organisatoriske og teknologiske endringer settes i daglig drift
4. Evaluering skjer årlig gjennom tilstandsrapport fra barneverntjenesten til kommunedirektører og kommunestyrene



Avtale om vertskommunesamarbeid om barneverntjenester

Det inngås etter dette avtale om vertskommunesamarbeid i samsvar med kapittel 20 i Kommuneloven av 2. juni 2018 mellom Guovdageainnu suohkan -Kautokeino kommune og Kárášjoga gielda – Karasjok kommune. Vertskommunen i samarbeidet er Kárášjoga gielda – Karasjok kommune, heretter kalt Vertskommunen.

Vertskommunesamarbeidet bygger på vedtak i Kautokeino kommune dato/saksnummer på vedtaket og Karasjok kommune dato/saksnummer på vedtaket (settes inn etter vedtaksdato).

1 Bakgrunn for avtalen

Guovdageainnu suohkan -Kautokeino kommune og Kárášjoga gielda – Karasjok kommune kommuner har i perioden mai 2025 til februar 2026 gjennomført et forprosjekt for å vurdere mulighetene for et utvidet interkommunalt samarbeid. mellom Guovdageainnu suohkan -Kautokeino kommune og Kárášjoga gielda – Karasjok kommune har inngått avtale om et utvidet strategisk interkommunalt samarbeid etter vedtak i Kautokeino kommune 30.03.2023, sak 5/23 og Karasjok kommune den 16.03.2023 i sak 05/2023.

Etter analyse av nåsituasjonen- og fremtidig behov er det gitt tilråding/konkludert med at et formelt samarbeid etter vertskommunemodellen for kommunene vil danne grunnlag for større driftssikkerhet og økt handlingsrom ved en felles barneverntjeneste.

2 Allmenne bestemmelser

2.1 Rettsgrunnlag

Samarbeidsløsningen er opprettet og organisert med hjemmel i Kommunelovens §§ 20-2, 20-4 og Lov om barneverntjenester § 15-3. Kárášjoga gielda – Karasjok kommune er vertskommune for tjenestene som kommunene har ansvaret for etter barnevernloven og som gis av barneverntjenesten, mens Guovdageainnu suohkan -Kautokeino kommune er samarbeidskommune.

2.2 Formål

I hver kommune skal det være en barnevernstjeneste som utfører oppgaver etter barnevernloven. Barnevernstjenesten skal ha en leder. Slike krav er ikke i seg selv til hinder for et interkommunalt samarbeid om barnevern, men det er viktig å innrette samarbeidet slik at kravene følges.

Barnevernstjenesten har ansvar for å gi hjelp, omsorg og beskyttelse når det er nødvendig på grunn av barnets omsorgssituasjon, eller når et barn utsetter sin utvikling for fare. Ansvarer omfatter tiltak rettet mot omsorgssituasjonen eller forhold som setter barnets utvikling i fare.

Barnevernstjenesten skal blant annet

- a. gjennomgå og vurdere bekymringsmeldinger
- b. gjennomføre undersøkelser av barnets omsorgssituasjon
- c. treffe vedtak om hjelpetiltak
- d. forberede saker for behandling i barneverns- og helsenemnda
- e. iverksette og følge opp tiltak.

Barnevernstjenesten skal være tilgjengelig til enhver tid.

2.3 Tjenestens oppgaver

For å ivareta Guovdageainnu suohkan - Kautokeino kommunes oppgaver i medhold av Lov om barneverntjenester av 17. juli 1992 ovenfor sine innbyggere legges nærmere bestemte oppgaver og myndighet etter loven til Kárášjoga gielda – Karasjok kommune.

2.4 Kontorsted

Tjenesten har hovedkontor i Kárášjoga gielda – Karasjok kommune, med tjenestested også i Guovdageainnu suohkan - Kautokeino kommune. Kárášjoga gielda - Karasjok kommune forplikter seg til å stille med egnede lokaler og nødvendig kontorutstyr. Møter med arbeidsgivere avholdes hovedsakelig hos arbeidsgiver.

Kommunedirektøren i vertskommunen ved barnevernleder, organiserer bruker- og publikumskontakt for begge kommuner i forbindelse med de oppgaver som er lagt til vertskommunen.

3 Administrasjon

3.1 Arbeidsgiverforhold

Kommunalt ansatte i Guovdageainnu suohkan - Kautokeino kommune ved barneverntjeneste overføres til vertskommunen Kárášjoga gielda – Karasjok kommune. Dette gjøres gjennom virksomhetsoverdragelse i henhold til Arbeidsmiljøloven kap 16. Vertskommunen er arbeidsgiver for alle kommunalt ansatte. Ansatte fra Guovdageainnu suohkan - Kautokeino kommune beholder lønn og rettigheter som følger av deres arbeidsavtaler på det tidspunkt overdragelsen finner sted. Ansiennitet som er

opparbeidet vil bli godskrevet ved overføring til vertskommunen. Ansatte følger for øvrig vertskommunens personalreglement. Som arbeidsgiver skal vertskommunen ivareta partenes rettigheter og plikter i henhold til lov- og avtaleverk.

3.2 Organisering av tjenesten

Leder av barneverntjenesten er også administrativ leder for tjenesten, og er organisert etter vertskommunens organisasjonsstruktur. Alle ansatte har kommunene Guovdageaidnu - Kautokeino og Kárášjohka - Karasjok som sitt tjenesteområde og utfører oppgaver i hele det geografiske området. Arbeidsfordeling skjer ut fra hva som er mest hensiktsmessig for best mulig måloppnåelse.

3.3 Prinsipper for tilsetting

Tilsetting av ledere og medarbeidere skjer etter retningslinjer som gjelder for vertskommunen og i henhold til partnerskapsavtale mellom Guovdageainnu suohkan - Kautokeino kommune og Kárášjoga gielda – Karasjok kommune.

4 Delegasjon og kontroll / Vertskommunens myndighet og oppgaver

4.1 Delegering til vertskommunen gjelder følgende myndighet og tjenester:

Vertskommunen påtar seg å utføre de oppgaver, og lar seg tilføre den myndighet som tilligger barneverntjenestens administrasjon og leder jf. Bvl § 2-1 fjerde til syvende ledd og lovens øvrige bestemmelser om dette, med de unntak og presiseringer som følger avtalen. Guovdageaidnu - Kautokeino kommunestyre delegerer ansvar og myndighet til å treffe vedtak gjennom kommunedirektør om å delegerer myndigheten til kommunedirektøren i Kárášjoga gielda - Karasjok kommune i samsvar med kommunelovens § 20-4.

Etter likelydende vedtak fra respektive kommunestyrer delegerer kommunedirektøren i samarbeidskommunen til kommunedirektøren i vertskommunen myndighet til å løse samarbeidskommunens oppgaver på sine vegne. Det forutsettes at kommunedirektøren i vertskommunen delegerer videre myndighet i overensstemmelse med vertskommunens organisasjonsstruktur og reglement.

4.2 Internt tilsyn og kontroll

Bestemmelsene i kommuneloven, arkivloven, forvaltningsloven og offentlighetsloven gjelder med den presisering at vertskommunes kontrollutvalg fører kontroll med de kommunale tjenestene på vegne av alle deltakerne i vertskommunesamarbeidet.

Tjenesten skal holde god kontakt med samarbeidskommunen og tilgrensende tjenesteområder, f.eks. helsetjenester og skole/utdanning mv. Tiltak som blir iverksatt i den enkelte kommune, skal så langt det er formålstjenlig samordnes med kommunens øvrige tjenesteproduksjon og ressursinnsats.

To ganger årlig skal det avholdes samarbeidsmøter mellom kommunenes representanter for kommunedirektøren og barnevernleder. Barnevernleder innkaller og har sekretærfunksjon i møte.

Forpliktende samarbeidsstrukturer mellom barneverntjenesten og kommunens øvrige fagtjenester, avtales i samarbeidsmøtene.

5 Økonomi

5.1 Budsjett

Vertskommunen utarbeider årlige driftsbudsjett for tjenesten. Ønske om endring for neste års budsjett tas opp med samarbeidskommunene innen 1. mai foregående år. Samarbeidskommunen vedtar tjenestens budsjett. Budsjett og økonomiplan er gyldig når samarbeidskommunen har vedtatt dette.

Vertskommunen fører regnskap for tjenestens drift. Regnskapet følger bestemmelsene som gjelder for interkommunalt samarbeid og føres i vertskommunens driftsregnskap.

Utgifter som gjelder tiltak og ytelser rettet mot samarbeidskommunens innbyggere føres i vedkommende kommunes regnskap ved bruk av relevant dataverktøy.

5.2 Fordeling av utgifter

Driftsutgiftene til fellesløsningen fordeles slik mellom deltakerkommunene:

Fordeling av antall kommunale årsverk er slik ved oppstart av samarbeidet:

Guovdageainnu suohkan - Kautokeino kommune: 300% stilling, dekkes av Guovdageainnu suohkan - Kautokeino kommune. Kárášjoga gielda - Karasjok kommune: 300% stilling, dekkes av Kárášjoga gielda - Karasjok kommune.

Lønn til barnevernleder dekkes slik: Guovdageainnu suohkan - Kautokeino kommune dekker 50% og Kárášjoga gielda -Karasjok kommune dekker 50 %.

Hver kommune er ansvarlig for å stille nødvendig utstyr og administrativ IT støtte til rådighet for tjenesten i den enkelte kommune. Kostnader ved dette belastes den enkelte kommune. Kommunene har ved oppstart av samarbeidet et likt fagsystem knyttet til utbetalinger.

Vertskommunens utgifter til tjenesten vedørende lønn, opplæring, veiledning, kurs, kotorutgifter av de kommunalt ansatte finansieres etter innbetaling fra samarbeidskommunen.

Vertskommunen fakturerer kvartalsvis a konto med utgangspunkt i vedtatt budsjett, mens endelig avregning skjer ved fakturering for 4. kvartal.

For 2026 styres det etter de respektive kommuners budsjett satt for inneværende år. For 2027 fastsetter kommunestyrene nytt budsjett.

5.3 Ansvar

Den enkelte kommune står rettslig og økonomisk ansvarlig overfor egne innbyggere (eller tidligere bosatte) for de vedtak som treffes i fellesordningen.

6 Informasjon, rapportering, opplæring og evaluering

Leder for barneverntjenesten skal utarbeide og gjennomføre egen informasjonsstrategi for tjenesten. Det skal utarbeides informasjon om organisering, myndighet, tilgjengelighet, med mer til innbyggere, naturlige aktører, politikere og administrasjon i begge kommunene. Det samme gjelder for kommunale samarbeidspartnere, eksterne samarbeidspartnere og til andre kommuner. Vertskommunen skal gi melding til Statsforvalteren i Troms og Finnmark om opprettelsen av vertskommunesamarbeidet.

Gjennomgang av de aktuelle lovverk tilbys politikere og administrasjon i begge kommunene.

Begge kommuner skal legge til rette for faglig utvikling for barneverntjenestens kommunale samarbeidsparter, eks helsestasjon, PPT, skole, barnehage osv. som er nødvendig for at samarbeidet skal gi tjenester på forsvarlig nivå. Dette omfatter blant annet deltakelse i faglige fora i regi av Kárášjoga gielda - Karasjok kommune. Samarbeidskommunene dekker utgifter for deltakere utenom barneverntjenesten fra sin kommune.

Vertskommunen v/barnevernsleder sørger for rapportering til Fylkesmannen, og eventuelt andre instanser for alle deltakerkommuner. Hver enkelt deltaker kommune skilles ut som egne distrikt i forhold til rapportering.

Tjenesten ved barnevernleder skal rapportere til deltagerkommunene om ressursbruk, tilstand og prioriteringer i forbindelse med kommunens budsjettbehandling og gjennom de årlige regnskaper og årsmeldinger. Øvrig rapportering skjer etter vertskommunens retningslinjer.

Vertskommunen har ansvar for innrapportering av all statistikk, brukerdata og andre opplysninger knyttet til tjenesten til statlige myndigheter og SSB.

Kárášjoga gielda - Karasjok kommune underretter Guovdageainnu suohkan - Kautokeino kommune v/kommunedirektøren ved kopi av alle rapporter på vegne av Guovdageainnu suohkan - Kautokeino kommune til Statsforvalteren og til SSB.

Kárášjoga gielda - Karasjok kommune underretter Guovdageainnu suohkan - Kautokeino kommune v/kommunedirektør fortløpende om klagesaker, tilsyn m.m og andre saker som krever at kommuneledelsen underrettes. Henvendelser om tilsyn rettes til Kárášjoga gielda - Karasjok kommune v/kommunedirektør.

Hvis Guovdageainnu suohkan - Kautokeino kommune mottar søksmål mot kommunen fra brukere av tjenesten i perioden før etablering/etter etablering/etter eventuell

uttreden/etter eventuelt opphør av barnevernsamarbeidet, vil barnevernloven sine retningslinjer gjelde. Her vises det til kap. 8 i barnevernloven "Ansvar for å gi hjelp etter loven", da særlig på bosted og oppholdskommune til barnet.

Guovdageainnu suohkan - Kautokeino kommune kan av eget tiltak undersøke utførelsen av oppdraget ved å be om særskilt rapport, møte eller annet tilsyn, se blant annet kontrollutvalgsforskriften.

7. Andre forhold

Evaluering: Vertskommunen er ansvarlig for at samarbeidsavtalen evalueres årlig.

Barneverntjenesten kan ha fagsamarbeid med andre kommuner etter faglige behov.

Advokattjenester. Barnevernsleder avgjør bruk av advokattjenester i samråd med kommunedirektør i vertskommunen.

Det må sikres bemanning i alle stillinger til enhver tid for å oppfylle formålet med samarbeidet.

Mindre endringer /rettinger i avtalen korrigeres av kommunedirektører.

7 Endringer og oppløsning av samarbeidet

7.1 Oppløsning og uttreden

7.2 Den enkelte deltakerkommune kan med ett års varsel si opp avtalen. Tvist om forståelse av samarbeidsavtalen Uenighet om forståelse av denne avtalen skal forsøkes løst ved forhandlinger. Dersom det ikke oppnås enighet, skal tvisten avgjøres ved mekling i indre Finnmark tingrett.

Oppsigelsesfristen gjelder fra oppsigelsesdato. Ved uttreden eller oppløsning vil den enkelte kommune selv overta ansvaret for de oppgaver og ansatte som omfattes av samarbeidsordningen. Ved oppløsning eller uttreden skal kommunene ha en konstruktiv dialog om avvikling av samarbeidet.

7.3 Endring av avtalen

Denne avtalen kan endres dersom krav om dette fremsettes av en av kommunene i samarbeidet. Endringen krever enighet. Endringen skal gjøres skriftlig, dateres og underskrives av partene. Krav om endring av avtalen bør drøftes på kommunedirektør med involvering av alle deltakerkommunene.

7.4 Utvidelse

Utvidelse av samarbeidet med flere deltakerkommuner krever godkjenning i deltakerkommunenes kommunestyre. Vertskommunen sørger for forhandlingene med eventuelle nye kommuner om betingelsene for inntreden i samarbeidet.

7.5 Ikrafttredelse

Avtalen er gyldig når samtlige kommunestyre har godkjent avtalen og vertskommunedirektør har fått nødvendig myndighet etter delegasjonsvedtak fra samarbeidskommunens kommunedirektør.

Avtalen trer i kraft fra 01.10.26

Kautokeino kommune

Karasjok kommune

Karin Hætta

Rune Fjellheim

Suohkandirektevra/kommunedirektør

Kommunedirektør



Barneverntjenesten i Kautokeino Mánáidsuodjalus Guovdageainnus

TILSTANDSRAPPORT 2025

Til politisk behandling



Innhold

Tilstandsrapport for barnevernet.....	3
1. Om barnevern	3
2. Presentasjon av virksomheten	4
3. Nøkkeltall og resultater	6
3.1 Utadrettet virksomhet.....	9
3.2 Meldinger	12
3.3 Undersøkelser.....	17
3.4 Hjelpetiltak	19
3.5 Fosterhjem og institusjon	21
3.6 Ettervern.....	26
3.7 Barnevernvakt	28
3.8 Brukermedvirkning og involvering av barn/ungdom og foresatte	29
3.9 Bemanning og kompetanse	30
3.10 Økonomi	32
3.11 Ledelse og styring	35
4. Samarbeid og forebygging med andre tjenester og sektorer.....	37
5. Utfordringsbildet	39
6. Innsatsområder og tiltak	42
7. Fremtidsutsikter	45

Tilstandsrapport for barnevernet

Siden 2021 har kommunestyret hatt et lovpålagt ansvar for å motta årlig tilstandsrapportering om barnevernet, jf. barnevernloven. Formålet med rapporteringen er å gi kommunestyret en helhetlig oversikt over barnevernets situasjon i kommunen, og å legge til rette for nødvendige vurderinger og tiltak der det er behov for forbedringer.

Tilstandsrapporten er en årlig gjennomgang av status og kvalitet i det kommunale barnevernet. Den gir innsikt i utviklingstrekk, utfordringer og sentrale problemstillinger i tjenesten. Rapporten skal bidra til økt kunnskap og bevissthet om både styrker og forbedringsområder i barnevernstilbudet.

1. Om barnevern

Barnevernet har et viktig samfunnsoppdrag med ansvar for å sikre at barn og unge som lever under forhold som kan skade deres helse og utvikling, får nødvendig hjelp og omsorg til rett tid. Barnevernets mandat og hovedoppgaver er regulert i *barnevernsloven*, som legger vekt på barnets beste som et overordnet prinsipp i alle vurderinger og tiltak.

I tillegg til å beskytte barn mot omsorgssvikt, har barnevernet en forebyggende rolle gjennom samarbeid med familier og andre instanser. Reformarbeid på barnevernsområdet, som barnevernsreformen, har blant annet som mål å styrke tidlig innsats og sikre mer tilpasset hjelp i lokalmiljøet. Endringer i lovverket og oppfølging av avgjørelser fra Den europeiske menneskerettighetsdomstolen (EMD) og Høyesterett er viktige skritt for å sikre kvalitet og rettssikkerhet i barnevernets arbeid.

Gjennom dette arbeidet bidrar barnevernet til å ivareta grunnleggende rettigheter for barn og unge, med et fokus på trygghet, utvikling og omsorg.

2. Presentasjon av virksomheten

Organisering av barneverntjenesten i Kautokeino kommune

Barneverntjenesten i Kautokeino er organisert under Kultur- og oppvekstenheten i kommunen. Enheten omfatter flere avdelinger med tjenester rettet mot barn og unge, blant annet barnehager og skoler. Hver avdeling ledes av en virksomhetsleder, mens det overordnede ansvaret ligger hos kommunallederen for Kultur og oppvekst.

Barneverntjenesten består i dag av to saksbehandlere, 50 % merkantil og én barnevernleder.

Barneverntjenesten arbeider etter generalistmodellen, der hver saksbehandler skal kunne håndtere alle typer saker innen barnevernets ansvarsområde – fra bekymringsmeldinger og undersøkelser til akuttvedtak og oppfølgingstiltak. Samtidig fordeles sakene ut fra de ansattes erfaring og kompetanse for å sikre en forsvarlig håndtering av sakene. Dette bidrar også til at det samiske perspektivet blir ivaretatt i alle ledd av tjenesten.

Barneverntjenesten vektlegger samisk språk og kultur, og tilbyr derfor tjenester både på samisk og norsk. Kommunen arbeider aktivt for å sikre faglig gode barnevernstjenester som er i tråd med samiske verdier og tradisjoner.

Tjenesten benytter i dag tiltak både fra Bufetat (statlige tjenester), som fosterhjem, enkelte hjelpetiltak og institusjonsplasser, samt fra private aktører. Mange av disse tiltakene er imidlertid ikke tilpasset samiske forhold. Det finnes per i dag svært få institusjoner med samisktalende personale eller med tilstrekkelig kultur- og språkkompetanse. Dette gjør det krevende å sikre helhetlige, trygge og kulturelt tilpassede tjenester for samiske barn og familier.

Barneverntjenesten i Kautokeino har samtidig en betydelig styrke ved at samtlige ansatte behersker samisk. Dette sikrer at barn og familier får sine språklige og kulturelle rettigheter ivaretatt i tråd med lovverket. På dette området står tjenesten i en særstilling nasjonalt, og kun Karasjok barneverntjeneste har en tilsvarende kompetanseprofil.

Barnevernsreformen har gitt kommunene et større ansvar for barnevernet, både faglig og økonomisk. Dette stiller økte krav til kommunens styring av tjenesten, til barnevernets ledelse og til det helhetlige familiestøttenes arbeid. Reformen innebærer blant annet at når barn har behov for hjelpetiltak som ikke finnes i kommunen, for eksempel mer spesialiserte tiltak, må

barneverntjenesten kjøpe disse fra eksterne aktører. Dette påvirker både ressursbruk og planlegging i det kommunale barnevernet.

På grunn av kommunens befolkningsgrunnlag kjenner mange innbyggere hverandre godt, noe som kan gjøre barnevernsarbeidet mer krevende. Tette slektskaps- og familieforbindelser mellom ansatte og de involverte familiene kan gi habilitetsutfordringer, og i enkelte saker har det blitt reist spørsmål om ansattes habilitet, særlig i medieomtale.

I små samiske kommuner kan habilitetsutfordringer ofte oppstå fordi tjenestene lever i et tett lokalsamfunn hvor ansatte, brukere og samarbeidsaktører ofte kjenner hverandre personlig eller gjennom slektskap, næring eller kulturfellesskap. Dette kan gjøre det vanskelig å ivareta objektivitet i barnevernssaker. Når det foreligger risiko for inhabilitet – for eksempel ved nære relasjoner, tidligere konflikter eller tette familieband – må kommunen be Statsforvalteren om å opprette en settekommune, slik at en annen kommune overtar ansvaret for saksbehandlingen. Dette sikrer en uavhengig og faglig forsvarlig håndtering av saken, og er særlig viktig i små samiske samfunn hvor relasjonelle band kan være sterke og oversiktlige.

Det har i enkelte tilfeller forekommet at både barnevernsansatte og deres familier har blitt utsatt for alvorlige trusler i kjølvannet av barnevernssak. Slike hendelser kan skape et betydelig belastende arbeidsmiljø og påvirke både rekruttering, stabilitet og kvaliteten på saksbehandlingen. I tillegg kan dette føre til at ansatte i større grad unngår sosiale arenaer i lokalsamfunnet av frykt for å bli konfrontert med pågående eller tidligere saker, noe som kan redusere deres sosiale nettverk og trivsel.

I små kommuner er det også krevende å ivareta personvern og anonymitet, ettersom befolkningen ofte kjenner hverandre godt og informasjon kan spre seg raskt. De tette relasjonene i lokalsamfunnet kan gjøre det vanskelig å opprettholde profesjonell distanse, og det kan oppstå risiko for rolleblanding når ansatte kjenner familier privat, gjennom slektskap, frivillige aktiviteter eller andre kommunale funksjoner. Dette stiller ekstra høye krav til etisk vurderingsevne, tydelige rutiner og støtte fra kommuneledelsen for å sikre forsvarlige tjenester.

Etter ny barnevernlov er barneverntjenesten pålagt å ta imot studenter i praksis. Som følge av ustabil bemanning har tjenesten i 2025 ikke hatt tilstrekkelig kapasitet til å oppfylle denne plikten

3. Nøkkeltall og resultater

Barneverntjenesten i Kautokeino har ansvar for å følge opp barn og familier i hele kommunen, og tjenestens arbeid kan måles gjennom ulike nøkkeltall og resultater. Dette inkluderer blant annet:

Antall meldinger og undersøkelser: Kommunen mottar årlig et visst antall bekymringsmeldinger som utløser undersøkelse. Nøkkeltallene gir innsikt i hvor mange barn som får oppfølging og hvordan ressursene fordeles.

Det har vært en tydelig og vedvarende nedgang i antall bekymringsmeldinger til barneverntjenesten i perioden fra 2022 til 2024. Utviklingen viser en gradvis reduksjon år for år, og i 2024 ble det registrert kun 17 bekymringsmeldinger. Dette representerer det laveste antallet meldinger som er registrert i kommunen på over 20 år. Nedgangen er dermed ikke bare et kortvarig avvik, men en markant trend som skiller seg fra det historiske nivået og som kan ha betydning for både tjenestens arbeidspress, prioriteringer og forståelsen av barn og unges situasjon i kommunen.

Barnevernloven pålegger både offentlige og private aktører som arbeider med barn en tydelig meldeplikt. Når antallet bekymringsmeldinger går ned, kan det innebære at barn i utsatte omsorgssituasjoner ikke blir fanget opp av hjelpeapparatet. Dette gir grunn til bekymring for om barn som trenger beskyttelse eller støtte forblir uoppdaget. Det er derfor avgjørende at alle som jobber med barn har lav terskel for å melde fra til barnevernet ved bekymring, slik at hjelp kan gis tidlig og på riktig nivå. Høsten 2025 tok barneverntjenesten initiativ til å styrke samarbeidet med skoler, barnehager og helsestasjonen ved å tilby informasjonsmøter om opplysningsplikten og barnevernets arbeid. Målet var å øke kunnskapen om meldeplikten, senke terskelen for å melde bekymring, og samtidig vurdere om tiltaket ville føre til en økning i antall bekymringsmeldinger.

Om bemanningssituasjonen i barneverntjenesten: Høsten 2025 ble bemanningssituasjonen bedret, da tjenesten fikk på plass flere ansatte – blant annet en 50 % merkantil stilling og 2 saksbehandlerstillinger. Dette har bidratt til å redusere den vedvarende belastningen på barnevernleder og gjort det mulig å gjenoppta arbeidet med forebyggende tiltak, som utgjør en sentral del av barnevernets mandat.

Det finnes per i dag ingen tydelig plan for hvordan tjenesten skal håndtere lignende bemanningsutfordringer dersom de skulle oppstå igjen. Det er fortsatt behov for å utvikle en konkret strategi for rekruttering og for å gjøre stillingene mer attraktive for kvalifiserte søkere. Tilstandsrapporten 2024 påpeker at det bør vurderes tiltak som kan styrke rekrutteringen og bidra til økt stabilitet i bemanningen. Å sikre tilstrekkelig og stabil arbeidskraft er avgjørende for at barneverntjenesten skal kunne ivareta både akutte saker og det langsiktige, forebyggende arbeidet i tråd med lovens intensjoner.

Tiltaksbruk: Tjenesten benytter både tiltak i hjemmet, fosterhjem og institusjon. Statistikk viser hvor mange barn som får forebyggende hjelp, og hvor mange som trenger mer omfattende tiltak. Hjelpetiltak har vært synkende i flere år, og i 2024 var det på sitt laveste antall med 7 barn som mottok hjelpetiltak.

Barnevernet antar at behovet for hjelpetiltak i Kautokeino er høyere enn det som fremgår av de registrerte tallene, ettersom antall tiltak har vært **betydelig høyere** i tidligere år.

Barnevernet antar at behovet for hjelpetiltak i Kautokeino er høyere enn det som fremgår av de registrerte tallene, ettersom antall tiltak har vært **betydelig høyere** i tidligere år. Dette kan skyldes forsinkelser i meldinger, saksbehandling eller at enkelte barn og familier ikke har hatt kontakt med barnevernet til tross for behov.

Denne situasjonen skaper flere utfordringer for tjenesten. Et høyere reelt behov enn det som dekkes, kan føre til stor ressursbelastning på saksbehandlere, og det kan være utfordrende å opprettholde kvaliteten på oppfølgingen. Samtidig er lokale hjelpetiltak begrenset, og kommunen må ofte kjøpe tjenester eksternt, noe som kan være kostbart, mindre tilpasset samiske forhold og med lengre ventetid.

Forsinket tilgang til tiltak kan gjøre at barn og familier må vente på nødvendig støtte, noe som kan forverre allerede vanskelige situasjoner hjemme. Barnevernet må derfor kontinuerlig vurdere hvem som har størst behov for tiltak og prioritere mellom akutte og forebyggende behov, noe som kan være krevende i en liten kommune med begrensede ressurser.

Sammenlagt viser dette at barnevernet må arbeide proaktivt og fleksibelt, samtidig som tjenesten balanserer mellom kortsiktig krisehåndtering og langsiktig oppfølging, for å sikre at alle barn får nødvendig hjelp.

Saksbehandlingstid: Nøkkeltall knyttet til saksbehandlingstid viser hvor raskt barnevernet vurderer mottatte meldinger, iverksetter undersøkelser og følger opp tiltak i tråd med lovpålagte frister. I Kautokeino har barnevernet ikke hatt fristbrudd på 7-dagersfristen for iverksettelse av undersøkelser, noe som viser at tjenesten håndterer saker effektivt og i tråd med lovkravene.

Barns rettigheter og samisk tilpasning

Den nye barnevernloven § 1-8 har styrket barneverntjenestens ansvar for å ivareta barnets kulturelle, språklige og religiøse bakgrunn i alle faser av en barnevernssak. Dette er en viktig ramme for tjenestens arbeid og har betydning for kvaliteten på vurderinger, beslutninger og tiltak som iverksettes til barnets beste.

Barneverntjenestens kompetanse om barnets og familiens bakgrunn er avgjørende for forsvarlig saksbehandling og god faglig praksis. Samiske barn har som urfolk særskilte rettigheter til å ivareta og videreutvikle sitt språk og sin kultur. Dette forutsetter at barneverntjenesten har nødvendig kunnskap og samarbeider med andre relevante tjenester og myndigheter for å sikre at samiske barns språklige og kulturelle rettigheter ivaretas, også når barnet er under barnevernets omsorg. Den nye barnevernloven § 1-8 tydeliggjør og utvider barnevernets ansvar for å ivareta barnets kulturelle, språklige og religiøse bakgrunn i alle deler av en barnevernssak. Dette vurderes som en viktig og positiv utvikling, som bidrar til styrket faglig kvalitet, mer helhetlige vurderinger og beslutninger som i større grad ivaretar barnets beste.

God kunnskap om barnets og familiens bakgrunn er en forutsetning for forsvarlig saksbehandling og godt barnevernsfaglig arbeid, og er avgjørende for at tiltak og vurderinger tilpasses barnets behov og forutsetninger.

I praksis betyr dette at barn skal kunne kommunisere på samisk med barnevernet, og at fosterhjem, beredskapshjem, terapeuter og andre hjelpetiltak så langt som mulig skal være både språklig og kulturelt tilpasset. Dette er avgjørende for barnets trivsel, trygghet og mulighet til å delta aktivt i beslutninger som angår dem.

Barneverntjenesten har ansvar for å ivareta samiske barns rettigheter i tråd med både norsk lov og internasjonale konvensjoner, som FNs barnekonvensjon og ILO-konvensjon nr. 169

om urfolk. Dette innebærer blant annet retten til å bruke sitt morsmål og at tiltakene skal være kulturelt tilpasset.

Samtidig står barneverntjenesten overfor utfordringer med å ivareta disse rettighetene fullt ut. Det er begrenset tilgang på samisktalende fosterhjem og hjelpetiltak lokalt, og det er derfor ofte nødvendig å benytte statlige eller andre eksterne tiltak. Dette kan medføre at barn plasseres i norskspråklige miljøer eller mottar oppfølging fra norskspråklige fagpersoner, noe som kan gjøre det krevende å sikre kontinuitet i språk og kulturell tilhørighet.

Til tross for disse utfordringene arbeider barneverntjenesten målrettet for å ivareta samiske barns språk, kultur og rettigheter i alle deler av tjenestens arbeid. Det legges vekt på å tilpasse tiltakene best mulig til det enkelte barnets behov og bakgrunn, innenfor de rammene og ressursene som er tilgjengelige.

Resultatoppfølging: Barneverntjenesten følger systematisk opp og evaluerer i hvilken grad iverksatte tiltak har positiv effekt for barn og familier, både på kort og lang sikt. Når hjelpetiltak iverksettes, utarbeides det alltid en tiltaksplan, som skal evalueres innen fastsatt frist. Gjennom evalueringen får barnevernet oversikt over hvilke tiltak som fungerer godt, og hvor det er behov for justeringer eller alternative løsninger. Dette bidrar til at barna får tilpasset støtte, familien får hjelp som er relevant for deres situasjon, og at tiltakene faktisk ivaretar barnets rettigheter og behov. I Kautokeino har alle barn hatt tiltaksplaner, og disse er evaluert innen fristen, noe som viser at tjenesten følger opp tiltakene på en systematisk og lovmessig måte

Samlet gir disse nøkkeltallene og resultatene et bilde av barnevernets aktivitet og kvalitet i Kautokeino, samt hvilke områder som krever videre oppmerksomhet, for eksempel tilpasning til samiske forhold og oppfølging av tiltak der lokale ressurser er begrenset.

3.1 Utadrettet virksomhet

Barnevernets ansvar og oppgaver er regulert i barnevernsloven med tilhørende forskrifter. Barnevernets hovedoppgave er å sikre at barn og unge som lever under forhold som kan være skadelige for deres helse og utvikling, får nødvendig hjelp, omsorg og beskyttelse til rett tid.

Tjenestens innsats skal bidra til at barn og unge sikres trygge og gode oppvekstvilkår, jf. Barnevernsloven.

Barnevernet er organisert med et delt ansvar mellom statlig og kommunalt nivå. Kommunen har ansvar for de oppgavene som etter barnevernsloven ikke er lagt til statlige organer, jf. Barnevernsloven.

Den kommunale barnevernstjenesten har ansvar for å iverksette nødvendige tiltak når barnets omsorgssituasjon eller atferd tilsier behov for hjelp, omsorg eller beskyttelse. Dette omfatter tiltak rettet mot både barnets omsorgssituasjon og barnets atferd, jf. Barnevernsloven.

Barneverntjenesten i Kautokeino driver en aktiv utadrettet virksomhet for å forebygge omsorgssvikt og sikre barns trivsel og utvikling. Dette innebærer tiltak og aktiviteter som retter seg direkte mot barn, ungdom og familier, og som har til hensikt å styrke foreldres kapasitet og barnets oppvekstmiljø.

Utadrettet virksomhet omfatter blant annet:

Forebyggende tiltak i hjemmet: Barneverntjenesten arbeider aktivt for å støtte familier som opplever utfordringer i omsorgssituasjonen, gjennom ulike forebyggende tiltak. Dette kan omfatte veiledning, samtaler og praktisk støtte til foreldre, med fokus på å styrke foreldrenes kompetanse og kapasitet til å gi barna trygge og gode oppvekstvilkår.

Målet med tiltakene er å forebygge omsorgssvikt, redusere konflikter i familien og sikre barnets trivsel, sikkerhet og utvikling. Tiltakene tilpasses den enkelte families behov og kan omfatte både kortvarig støtte i akutte situasjoner og lengre oppfølging over tid. Barnevernet samarbeider tett med andre tjenester, som helsestasjon, skole og barnehage, for å sikre en helhetlig og koordinert innsats i hjemmet.

Tidlig innsats og samarbeid med lokale aktører: Barneverntjenesten i Kautokeino legger stor vekt på tidlig innsats for å oppdage og følge opp barn og ungdom som kan ha behov for ekstra støtte. Dette innebærer et tett samarbeid med skoler, barnehager, helsestasjon, PPT (pedagogisk-psykologisk tjeneste) og andre lokale aktører, slik at utfordringer kan fanges opp på et tidlig tidspunkt.

Gjennom dette samarbeidet får barnevernet tidlig kunnskap om barn som kan oppleve sosiale, emosjonelle eller omsorgsrelaterte utfordringer, og kan iverksette tilpassede hjelpetiltak før problemene utvikler seg. Tiltakene kan være forebyggende veiledning til foreldre, kortvarige støttetiltak i hjemmet, eller samarbeid med skolen for å styrke barnets trivsel og mestring.

Det er etablert faste møter med fokus på tidlig innsats i Kautokeino, hvor barneverntjenesten deltar sammen med skoler og barnehager. Disse møtene gjennomføres månedlig og har som mål å fange opp barn og familier som kan ha behov for ekstra støtte på et tidlig tidspunkt.

Formålet med møtene er å:

- Forebygge alvorlige omsorgssvikt-situasjoner, slik at det ikke blir nødvendig med tyngre tiltak senere.
- Sikre kontinuitet og trygghet for barnet ved at tiltakene tilpasses barnets individuelle behov og lokale forhold.
- Styrke samhandlingen mellom ulike tjenester, slik at barn og familie får en helhetlig og koordinert oppfølging.

Dette systematiske samarbeidet bidrar til å identifisere utfordringer tidlig, iverksette relevante tiltak raskt, og sikre at hjelpen som gis er både tilpasset barnets behov og lokale forhold, inkludert språk og kultur.

Informasjon og veiledning til foreldre: Barneverntjenesten i Kautokeino gir systematisk informasjon og veiledning til foreldre om barns rettigheter, utvikling og foreldreroller. Dette arbeidet har som mål å styrke foreldrenes kompetanse og mestring i omsorgsrollen, og bidra til at barn får trygge og gode oppvekstvilkår.

Veiledningen omfatter blant annet:

- Barns rettigheter, inkludert lovfestede rettigheter etter barnekonvensjonen og norsk barnevernslovgivning.
- Barns utvikling, med fokus på psykisk, sosial og faglig utvikling, og hvordan foreldre kan støtte barnets behov på ulike alderstrinn.
- Foreldreroller og omsorgskompetanse, der foreldre får råd og støtte til å håndtere utfordringer i hverdagen, konflikter og stress i familien.

- Informasjon om hjelpetiltak, både lokale og statlige tilbud, slik at foreldre kjenner til hvilke støttetjenester som finnes og hvordan de kan benyttes.

Dette arbeidet bidrar til forebygging av omsorgssvikt, økt trivsel for barnet og styrket trygghet i familien. I Kautokeino tilpasses veiledningen også språklig og kulturelt, slik at samiske barn og familier får støtte som ivaretar deres språk og kultur.

3.2 Meldinger

En bekymringsmelding er en melding til barnevernet der noen uttrykker bekymring for et barns omsorgssituasjon eller sikkerhet. Den sendes når det er mistanke eller indikasjoner på at et barn kan bli utsatt for omsorgssvikt, mishandling, overgrep, eller andre forhold som kan påvirke barnets helse og utvikling negativt.

Alle som jobber i offentlig sektor, samt en rekke private yrkesutøvere med profesjonsbestemt taushetsplikt, har plikt til å melde fra til barnevernet dersom de er alvorlig bekymret for et barns omsorgssituasjon. Formålet med en bekymringsmelding er å sette barnevernet i stand til å vurdere om barnet lever under forhold som kan være skadelige for dets helse, utvikling eller trivsel.

Noen viktige punkter om bekymringsmeldinger:

1. **Behov for ikke å være sikker:** Du trenger ikke å vite med sikkerhet at noe er galt – det er nok å være bekymret.
2. **Hensikten:** Meldingen gir barnevernet grunnlag for å vurdere om barnet trenger hjelp eller beskyttelse.
3. **Hvem kan sende:** Alle kan sende en bekymringsmelding, men enkelte yrkesgrupper, som lærere, helsepersonell og andre med taushetsplikt, har lovpålagt plikt til å melde fra hvis de er alvorlig bekymret.
4. **Oppfølging:** Etter at meldingen er sendt, vurderer barnevernet hvordan de skal følge den opp – for eksempel ved å kontakte familien, gjøre undersøkelser eller tilby hjelpetiltak.

Typiske årsaker til bekymringsmeldinger kan inkludere:

- **Omsorgssvikt:** Hvis barnet ikke får tilstrekkelig mat, klær, medisinsk hjelp eller en trygg og stabil oppvekst. Dette kan også omfatte forhold som rusmisbruk eller psykiske problemer hos foreldrene.
- **Fysisk eller psykisk vold:** Dersom barnet utsettes for fysisk vold, som slag, spark eller andre former for kroppslig skade, eller for psykisk vold, trusler
- **Seksuell mishandling:** Hvis barnet utsettes for seksuelle overgrep, uavhengig av om det er av familiemedlemmer, bekjente eller andre personer.
- **Alvorlige helseproblemer:** Barn som har helseproblemer som ikke blir ivaretatt på en tilstrekkelig måte, for eksempel ved manglende legebehandling eller medisiner, kan også være en grunn til bekymring.
- **Alvorlig fravær av støtte og beskyttelse:** Hvis barnet lever under forhold der det ikke får den nødvendige emosjonelle eller fysiske støtten fra voksne, og mangler beskyttelse mot farer i omgivelsene.

Hvordan meldingen behandles:

1. **Mottak av bekymring:** Når barnevernet mottar en bekymringsmelding, blir den vurdert for å avgjøre om det er grunnlag for videre undersøkelser.
2. **Undersøkelse:** Hvis bekymringsmeldingen vurderes som alvorlig nok, vil barnevernet gjennomføre en undersøkelse for å vurdere barnets situasjon. Dette innebærer gjerne samtaler med barnet, foreldre, skole eller barnehage, og andre relevante instanser.
3. **Tiltak:** Basert på undersøkelsen kan barnevernet iverksette ulike tiltak, som kan være hjelpetiltak i hjemmet, plassering av barnet i fosterhjem eller annen beskyttelse, avhengig av barnets behov.

Det er viktig å merke seg at barnevernet har en plikt til å vurdere alle bekymringsmeldinger, men de er ikke forpliktet til å treffe tiltak uten videre. Det er et rettslig rammeverk som barnevernet må følge for å ivareta barnets beste.

Anonymitet

Den som sender en bekymringsmelding, kan velge å være anonym. Det er imidlertid ofte en fordel at melder oppgir sin identitet, da dette kan bidra til en mer grundig og opplysende

undersøkelse. Anonyme meldinger behandles på samme måte som øvrige meldinger. Offentlig ansatte har ikke anledning til å være anonyme når de melder bekymring.

Hvordan melde: Bekymringsmeldinger kan sendes til barnevernet i kommunen gjennom e-post, telefon eller via et digitalt skjema på Bufdir sin hjemmeside; [Bekymringsmelding til barnevernet – skjema for privatpersoner](#)

Meldinger	2022	2023	2024	2025
Mottatte meldinger	34	39	17	37
Henlagte meldinger	5	29	7	2
Fristbrudd: Ikke konkludert innen 7 dager	0	2	0	0
Meldinger overført annen kommune (barneverntjeneste)	4	4	3	2

Oppsummering av meldinger til barneverntjenesten 2022–2025

I perioden 2022–2025 har antall mottatte bekymringsmeldinger variert betydelig. Antallet var høyest i 2023 med 39 meldinger, mens det i 2024 ble registrert en markant nedgang til 17 meldinger. Antall henlagte meldinger har også variert i perioden, med en særlig økning i 2023, da 29 meldinger ble henlagt. Både før og etter 2023 har antallet henleggelsesligget på et lavere nivå. Til sammenligning har antall meldinger i tidligere år ligget på om lag 60 per år.

Fristbrudd, det vil si meldinger som ikke ble konkludert innen 7 dager, har vært sjeldne, med kun to tilfeller i 2023 og ingen i de øvrige årene. Antall meldinger som er overført til annen kommune har vært relativt stabilt, med mellom 2 og 4 meldinger per år.

Totalt viser tallene at barneverntjenesten har håndtert de fleste meldinger innen fristen, men at henleggelsesprosenten har svingt, noe som kan tyde på behov for fortsatt fokus på kapasitet, vurderingsgrunnlag og oppfølging av meldinger.

Meldeplikt

Meldeplikt innebærer at bestemte yrkesgrupper har en lovpålagt plikt til å varsle barnevernet dersom de har alvorlig bekymring for et barns omsorgssituasjon. Dette gjelder blant annet helsepersonell, lærere, barnehageansatte og andre med profesjonsbestemt taushetsplikt.

Plikten innebærer at man skal sende en bekymringsmelding dersom man mistenker at et barn kan bli utsatt for omsorgssvikt, mishandling, overgrep eller andre forhold som kan skade barnets utvikling. Det kreves ikke full sikkerhet for at noe er galt – det er tilstrekkelig at bekymringen er alvorlig.

Nedgang av bekymringsmeldinger fra politiet

Barneverntjenesten i Kautokeino har tradisjonelt mottatt flest bekymringsmeldinger fra politiet. Dette samsvarer med nasjonale tall, hvor politiet jevnlig er en av de største kildene til meldinger til barnevernet.

Høsten 2025 ble det registrert en nedgang i antall bekymringsmeldinger fra politiet, og barnevernet tok derfor kontakt med politiet for å undersøke årsaken. Det viste seg at rutiner for meldingene hadde sviktet, og politiet har siden forbedret sine rutiner for å sikre korrekt og regelmessig rapportering.

Bekymringsmeldinger fra skole, barnehager og helsestasjon

Barneverntjenesten i Kautokeino har registrert en svært bekymringsfull utvikling når det gjelder bekymringsmeldinger fra skole og barnehage. I 2023 ble det kun mottatt én bekymringsmelding fra skole, og i både 2024 og 2025 har det ikke kommet noen meldinger fra skole. Dette er en situasjon som ikke har forekommet de siste 20 årene, og representerer et betydelig avvik fra tidligere praksis.

I samme periode har det heller ikke kommet bekymringsmeldinger fra barnehagene. Dette er særlig alvorlig, da skole og barnehage er blant de viktigste arenaene for tidlig identifisering av barn som kan ha behov for hjelp. Ansatte i disse tjenestene møter barn daglig og har et særskilt ansvar gjennom den lovpålagte meldeplikten til barnevernet.

Utviklingen avviker også markant fra nasjonale tall, hvor skoler og barnehager samlet står for om lag 9 % av alle bekymringsmeldinger til barnevernet. Fraværet av meldinger kan indikere

flere forhold, blant annet usikkerhet knyttet til meldeplikten, manglende kunnskap om barnevernets rolle og mandat, frykt for sosiale konsekvenser i et lite lokalsamfunn, kulturelle forhold, eller en feilaktig antakelse om at andre instanser allerede følger opp bekymringer.

Manglende bekymringsmeldinger fra skole og barnehage øker risikoen for at barn med behov for hjelp ikke blir oppdaget på et tidlig tidspunkt, og at utfordringer får utvikle seg til mer alvorlig omsorgssvikt før barnevernet kobles inn. Dette svekker muligheten for tidlig og forebyggende innsats.

Skolene har en nøkkelrolle i å avdekke og melde fra om bekymringer knyttet til barns omsorgssituasjon. At det ikke er sendt én eneste bekymringsmelding fra skolene over en toårsperiode, til tross for at over 300 elever er tilknyttet skolene i Kautokeino, forsterker bekymringen ytterligere.

Dette gjelder også barnehagene, som har jevnlig og tett kontakt med de yngste barna, samt helsestasjonen, som følger opp småbarnsfamilier. I 2025 ble det kun mottatt én bekymringsmelding fra helsestasjonen til barneverntjenesten. Helsestasjonen har en lovpålagt og sentral rolle som tidlig varsler, og deres medvirkning er avgjørende for at barn i utsatte situasjoner fanges opp før problemene utvikler seg videre.

Når disse sentrale aktørene i liten grad sender bekymringsmeldinger, kan det tyde på utfordringer som manglende kompetanse om tidlige tegn på omsorgssvikt, vold eller andre alvorlige forhold, usikkerhet rundt hva som bør meldes, svak koordinering mellom tjenestene, eller lav tillit til barneverntjenesten.

For å møte denne utfordringen har barneverntjenesten høsten 2025 gjennomført møter med skole, barnehager og helsestasjonen. Formålet med møtene har vært å øke kunnskapen om meldeplikten, styrke samarbeidet mellom tjenestene, bygge gjensidig tillit og øke forståelsen for barneverntjenestens rolle, ansvar og arbeidsmåter. Dette arbeidet vurderes som nødvendig og må videreføres systematisk for å sikre at barns rett til beskyttelse og nødvendig hjelp ivaretas på et tidlig tidspunkt.

3.3 Undersøkelser

En undersøkelse i barnevernet er en formell prosess der barneverntjenesten kartlegger og vurderer barnets situasjon for å avgjøre om det er behov for tiltak eller beskyttelse. Hensikten er å få et tydelig og korrekt bilde av barnets omsorg, trivsel og utviklingsmuligheter.

Undersøkelsesprosessen igangsettes når barnevernet mottar en bekymringsmelding. Alle meldinger vurderes for å avgjøre om det er grunnlag for å åpne en undersøkelsessak. Formålet med undersøkelsen er å innhente nødvendig informasjon og vurdere om barnet har behov for tiltak fra barneverntjenesten.

Tidsramme

Undersøkelsen skal normalt gjennomføres innen tre måneder, men kan i særskilte tilfeller forlenges til seks måneder. Prosessen skal gjennomføres så raskt som mulig for å sikre at barnets behov blir ivaretatt uten unødvendig forsinkelse.

Gjennomføring av undersøkelsen

- **Innhenting av informasjon:** Barnevernet samler opplysninger fra barnet, foreldre og relevante instanser som skole, barnehage eller helsetjenester.
- **Barnets medvirkning:** Barnet skal alltid høres, og deres synspunkter skal vektlegges. Barnevernet har ansvar for at barnet ikke får ansvaret for egen situasjon.
- **Rapportering:** Etter fullført undersøkelse utarbeides en rapport som oppsummerer funn og vurderinger. På bakgrunn av rapporten avgjør barnevernet om det er behov for tiltak og hvilke tiltak som eventuelt skal iverksettes.

Målet med undersøkelsen er å sikre at barnets behov og rettigheter blir ivaretatt på en faglig forsvarlig måte, og at eventuelle tiltak blir tilpasset barnets situasjon og utviklingsmuligheter.

Utfordringer med å innhente opplysninger i tide

Barneverntjenesten opplever utfordringer med å innhente nødvendige opplysninger innen fristen på 14 dager. Dette innebærer ofte flere purringer til eksterne instanser, særlig skole og legetjeneste, for å få tilgang til relevant informasjon.

Forsinkelser kan påvirke både gjennomføring og kvalitet på undersøkelsene, og redusere barneverntjenestens evne til å fatte informerte beslutninger til rett tid. Manglende opplysninger innen fristen kan også føre til at tjenesten må oppholde seg lengre tid hos familien, noe som kan være belastende for de involverte.

Det er derfor viktig å sikre effektivt samarbeid med eksterne instanser, slik at nødvendige opplysninger blir innhentet raskt og uten unødige forsinkelser, og at undersøkelsene kan gjennomføres med høy kvalitet og minst mulig belastning for familien.

Undersøkelser	2022	2023	2024	2025
Antall undersøkelser	24	17	7	24
Henlagte undersøkelser	17	13		4
Fristbrudd:			3 (fikk ikke inn opplysninger innen frist).	0
Undersøkelser sendt barneverns- og helsenemnda	0	1	0	0

Oppsummering av undersøkelser 2022–2025

Antall igangsatte undersøkelser har variert over perioden, med høy aktivitet i 2022 og 2025 (24 undersøkelser) og lavest i 2024 (7 undersøkelser).

Henleggelsesraten har vært høy i 2022 og 2023, med henholdsvis 17 og 13 henlagte undersøkelser, mens den var lavere i 2024 og 2025. Samlet sett kan variasjonene i henleggelsesrate skyldes både endringer i meldingsgrunnlag, tjenestens interne praksis og utviklingen i det tverrfaglige samarbeidet. Dette bør følges over tid for å vurdere om utviklingen er stabil og i tråd med målet om tidlig og riktig innsats.

Fristoversikt for undersøkelser 2025

Alle undersøkelser i 2025 ble gjennomført innen den lovpålagte tre-måneders fristen, og det ble ikke registrert fristbrudd. I fire saker med særlig komplekse forhold ble fristen utvidet til seks måneder etter godkjenning fra Statsforvalteren.

For å få utvidet fristen må barneverntjenesten dokumentere at saken er kompleks og at det er nødvendig med mer tid for å innhente relevante opplysninger eller gjennomføre en grundig vurdering. Statsforvalteren vurderer om det foreligger saklige grunner for forlengelsen, og at det er til barnets beste at undersøkelsen får mer tid før en endelig beslutning tas.

3.4 Hjelpetiltak

Hjelpetiltak er tiltak som tilbys av barnevernet for å støtte barn og familier i vanskelige situasjoner, med mål om å sikre barnets utvikling og trivsel.

Hjelpetiltak er regulert av barnevernloven og har som mål å gi nødvendig hjelp og omsorg til barn og unge som lever under forhold som kan skade deres helse og utvikling. Tiltakene skal bidra til å skape trygge oppvekstvilkår og støtte familier i å håndtere utfordringer

Grunnvilkåret for å iverksette hjelpetiltak er at et barn, på grunn av sin omsorgssituasjon eller atferd, har et spesielt behov for hjelp. Dette innebærer at behovet for støtte må være mer omfattende enn det som er vanlig for de fleste barn. Målet med hjelpetiltak er å bidra til en positiv endring enten hos barnet eller i familien som helhet. Det er derfor viktig at tiltakene tar hensyn til den konkrete situasjonen til barnet og familien, og fokuserer på å redusere risikofaktorene som kan ha negativ innvirkning på barnets velvære.

Det finnes ulike typer hjelpetiltak tilgjengelige, og det er essensielt å velge de som best svarer på familiens spesifikke utfordringer. Disse tiltakene kan deles inn i to hovedkategorier: kompensierende (støttende) og omsorgsendrende. Kompensierende tiltak har som formål å lindre eller avhjelpe vanskelighetene barnet og familien står overfor. Omsorgsendrende tiltak, derimot, tar sikte på å skape varige endringer i familiens liv ved å arbeide med foreldrenes forståelse, ferdigheter og samspill med barnet. Ofte vil en kombinasjon av begge typer tiltak være nødvendig for å oppnå de beste resultatene.

Hjelpetiltak	2022	2023	2024	2025
Barn som har hjelpetiltak	13	8	7	16
Barn frivillig plassert i fosterhjem	4	4	0	1
Barn som mangler evaluering av tiltaksplan		0	0	0
Barn med tiltaksplan	13	8	7	16

Oppsummering av hjelpetiltak 2022–2025

Antall barn som mottar hjelpetiltak har variert over perioden, med lavest antall i 2024 (7 barn) og en økning i 2025 (16 barn). Antall barn frivillig plassert i fosterhjem har vært lavt, med mellom 0 og 4 barn per år.

Alle barn med hjelpetiltak har hatt tiltaksplan, og det er ikke registrert manglende evalueringer av planene i perioden. Dette viser at barneverntjenesten systematisk følger opp barn med hjelpetiltak og sikrer at tiltakene er planlagte og målrettede.

Nedgang i antall hjelpetiltak

Antall hjelpetiltak har gått jevnt ned over flere år, i 2021 var det 25 barn om hadde hjelpetiltak. Dette er en uheldig utvikling. Færre hjelpetiltak kan redusere muligheten for forebyggende støtte til familier og øke risikoen for at problemer med omsorg, psykisk helse, rus eller samspill forblir uadressert eller forverres.

Tiltaksplan

Alle barn som mottar hjelpetiltak har en tiltaksplan som tydelig beskriver tiltak, ansvar, tidsrammer og oppfølging. Planen sikrer målrettet og tilpasset støtte, og alle involverte har felles forståelse av mål og innhold. Tiltaksplanene evalueres jevnlig for å vurdere effekt og behov for justeringer, noe som sikrer kontinuerlig oppfølging og nødvendig støtte til barna og familien.

Tilgang på hjelpetiltak

Kommunen har ikke alle typer spesialiserte veiledningsprogrammer og andre hjelpetiltak tilgjengelig lokalt. Eksempler på slike tiltak er COS (Circle of Security), Marte Meo, Incredible Years, samt ulike støttekontaktordninger, avlastningstilbud, gruppebaserte foreldrekurs og familiesenterprogrammer. Når barn og familier har behov for disse tiltakene, må barneverntjenesten ofte kjøpe tjenestene eksternt fra andre kommuner eller private tilbydere. En utfordring ved dette er at mange av eksterne veiledere og tjenesteytere mangler kompetanse i samisk språk og kultur. Dette kan gjøre det vanskelig å tilpasse tiltakene til samiske barns behov, og kan påvirke barnets trygghet, forståelse og kulturelle tilhørighet.

Begrenset lokal tilgang til slike hjelpetiltak understreker behovet for alternative løsninger, som kompetanseheving i kommunen, samarbeid med samiske fagmiljøer eller bruk av eksterne tjenesteytere med relevant kulturell kompetanse. Dette er viktig for å sikre at tiltakene både er faglig forsvarlige, målrettede og tilpasset barnets situasjon og kulturelle bakgrunn, og for å styrke barnevernets forebyggende og støttende arbeid i familien.

3.5 Fosterhjem og institusjon

Et fosterhjem er et privat hjem som gir omsorg og støtte til barn som av ulike årsaker ikke kan bo hos foreldrene sine. Fosterforeldrene har ansvar for barnets daglige omsorg, og plasseringen skjer enten med foreldrenes samtykke eller etter barnevernets vedtak. Fosterhjem skal i størst mulig grad gi et trygt og normalt hjemmemiljø, og fosterforeldre må ha både tid og kompetanse til å ivareta barnets behov.

De fleste familier får hjelp fra barneverntjenesten mens barna bor hjemme, gjennom veiledning, samtaler eller praktisk støtte. I situasjoner hvor foreldrene ikke kan ivareta barna, for eksempel på grunn av sykdom, psykiske vansker, rusproblemer eller vold, kan barnet bli plassert i fosterhjem for kortere eller lengre tid. Noen barn får også plassering på barnevernsinstitusjon hvis dette vurderes som den beste løsningen for barnets sikkerhet og utvikling.

For barn i fosterhjem er målet at hverdagen og oppveksten skal være så normal som mulig. Fosterfamilien skal inkludere barnet i dagliglivet og støtte kontakt med foreldre, søsken og

andre viktige personer. Fosterhjemsopphold skal i utgangspunktet være midlertidig, og barneverntjenesten arbeider for at barnet kan flytte tilbake til foreldrene dersom det er til barnets beste.

Ved valg av fosterhjem vurderes det alltid om barnet kan plasseres hos familie eller personer i barnets nettverk. Å flytte til kjente personer kan gjøre overgangen tryggere og lettere for barnet.

Fosterhjem brukes når:

- Barnet ikke får tilstrekkelig omsorg, oppfølging eller trygghet hjemme.
- Det foreligger vold, rus, psykiske vansker eller andre alvorlige forhold i familien/mangler ved omsorgen.
- Foreldrene har ikke tilstrekkelig omsorgsevne til å ivareta barnets behov, til tross for iverksatte hjelpetiltak.
- Barnets ønske om ikke å bo hjemme er uttrykt tydelig og vurderes som faglig begrunnet.

Barneverntjenesten forsøker alltid først å hjelpe familien mens barnet bor hjemme. Hvis frivillige hjelpetiltak ikke er tilstrekkelige, kan fosterhjem eller institusjon brukes som tvangstiltak for å sikre barnets rett til beskyttelse, trygghet og stabil omsorg.

Fosterbarn i Kautokeino

I Kautokeino kommune bor alle barn og ungdommer som barnevernet har omsorgen for, i ordinære fosterhjem. I enkelte tilfeller kan ungdommer plasseres på institusjon dersom dette vurderes som den beste løsningen.

De siste årene har kommunen sett en tydelig nedgang i antall omsorgsplasseringer. I 2011 ble 11 barn plassert utenfor hjemmet, mens tallet i 2025 er redusert til 4. Siden 2023 har det heller ikke blitt fremmet saker for barneverns- og helsenemnda.

Nedgangen i omsorgsplasseringer henger sammen med den betydelige reduksjonen i antall bekymringsmeldinger de siste årene. Færre meldinger kan bety at færre barn vurderes for omsorgstiltak, enten fordi behovet faktisk er lavere eller fordi utsatte barn ikke fanges opp i

tide. Dette kan indikere både at tidlig og god hjelp fra andre tjenester gjør at barn kan bo hjemme, og at enkelte familier ikke får nødvendig støtte før problemene blir alvorlige.

Utviklingen i Kautokeino følger også nasjonale trender. Antall barn og unge i fosterhjem i Norge har gått ned fra 11.812 i 2017 til 9.251 i 2024, en reduksjon på 17 prosent (Bufdir). Til tross for nedgangen ligger nivået fortsatt høyere enn tidlig på 2000-tallet, noe som viser at reduksjonen må forstås i en bredere kontekst og ikke nødvendigvis betyr at behovet for omsorgstiltak har falt.

Samvær, samarbeid med foreldre og gjenforening

Fosterhjems plasseringer er som regel midlertidige, med mål om at barnet på sikt kan flytte tilbake til foreldrene dersom det er til barnets beste. Samtidig er det viktig å skape trygghet og stabilitet i fosterfamilien, slik at barnet får omsorg som støtter utvikling og reparerer eventuelle skjevutviklinger.

Samvær og samarbeid:

Barn i fosterhjem skal ha samvær og kontakt med foreldre, søsken og andre viktige personer. Samvær styrker barnets identitet og familiære bånd, men kan være utfordrende for fosterforeldre. Derfor kreves tett samarbeid mellom barneverntjenesten, fosterforeldre og biologiske foreldre med fokus på barnets beste.

Omsorgsplan og oppfølging:

Hovedregelen er at omsorgsovertakelser skal være midlertidige, og planen skal inneholde tiltak som kan legge til rette for gjenforening med foreldrene. Barneverntjenesten har ansvar for løpende å vurdere om vilkårene for omsorgsovertakelse fortsatt er til stede. Fosterhjem skal besøkes minimum fire ganger per år, og hyppigere om barnet eller hjemmet har behov for det. Samvær mellom barn og foreldre fastsettes av barneverns- og helsenemnda, og barneverntjenesten skal legge til rette for at samværene blir best mulig.

Tilsyn i fosterhjem:

Alle barn i fosterhjem skal ha tilsyn, enten plasseringen er basert på samtykke eller omsorgsovertakelse. Tilsynet skal sikre at barnet får forsvarlig omsorg, at forutsetningene for plasseringen følges opp, og at barnets rettssikkerhet ivaretas. Tilsynspersonene skal være uavhengige og oppnevnt av fosterhjems kommunen, med mål om kontinuitet og trygghet for barnet.

Manglende samiske fosterhjem:

Det er nasjonalt og lokalt mangel på samiske fosterhjem, noe som særlig rammer samiske barn. Mange plasseres i ikke-samiske hjem, ofte langt fra eget språk og kultur, noe som kan svekke opprettholdelsen av etnisk identitet. Barneverntjenesten i Kautokeino arbeider aktivt for å finne plasseringer i barnets familie eller nettverk for å sikre trygge og kulturelt tilpassede oppvekstvilkår.

Oppfølging og samarbeid med andre instanser:

Barneverntjenesten følger barnets utvikling og omsorg under plasseringen gjennom samtaler med barnet, fosterforeldre og samarbeid med aktuelle etater. Oppfølgingen inkluderer veiledning av fosterforeldre, identifisering av utfordringer, og sikring av at tiltakene oppfyller lovpålagte krav.

Gjenforening:

Når det er til barnets beste, legger barneverntjenesten til rette for at foreldrene kan få tilbake omsorgen. Arbeidet med tilbakeføring skal ikke gå på bekostning av barnets behov for trygghet, stabilitet og beskyttelse.

Hovedmål med oppfølgingen:

- Sikre barnets trygghet og trivsel, og dekke fysiske, emosjonelle og sosiale behov.
- Gi fosterforeldre nødvendig støtte og veiledning.
- Tidlig identifisere og håndtere utfordringer i fosterhjemmet.
- Ivareta barnevernets lovpålagte ansvar og sikre barnets beste.

Fosterhjem/institusjon	2022	2023	2024	2025
Barn under omsorg av Kautokeino kommune	8	6	4	4
Barn uten omsorgsplan	0	0	0	0
Barn som mangler oppfølgingsbesøk 2 eller 4 besøk	25 % (2 av 8) i fosterhjem får ikke oppfølgingsbesøk	0	0	0
Barn som mangler tilsynsbesøk i fosterhjemmet	83 % (6 av 8) får ikke lovpålagte tilsynsbesøk	3	0	0

Oppsummering av fosterhjem og institusjon 2022–2025

Antall barn under kommunal omsorg i Kautokeino har gått ned fra 8 i 2022 til 4 i 2024 og 2025. Alle barn har hatt en omsorgsplan i hele perioden.

Oppfølgingen av barn i fosterhjem har forbedret seg betydelig. I 2022 fikk 25 % av barna ikke gjennomført lovpålagte oppfølgingsbesøk, og 83 % fikk ikke tilsynsbesøk. Fra 2023 og fremover er alle lovpålagte oppfølgings- og tilsynsbesøk gjennomført.

Dette viser at barneverntjenesten har styrket systematikken i oppfølgingen av fosterbarn og sikret at lovpålagte krav om tilsyn og oppfølgingsbesøk nå overholdes.

Fristbrudd i oppfølging av fosterhjem

I 2025 ble alle oppfølgings- og kontrollbesøk i fosterhjem gjennomført innen fristen, og det er dermed ingen registrerte fristbrudd. Dette er en tydelig forbedring sammenlignet med første halvår 2024, da 40 % av fosterbarna ikke fikk lovpålagte besøk, delvis på grunn av lav bemanning i barneverntjenesten.

Manglende oppfølging kan ha alvorlige konsekvenser for barnets situasjon og utgjør et brudd på barnevernets plikt til å ivareta barnets beste. For å sikre at forskriftskravene overholdes, er det nødvendig med stabile rutiner og tilstrekkelig bemanning i barneverntjenesten.

3.6 Ettervern

Ettervern er en ordning som gir oppfølging og støtte til unge voksne som har vært under barnevernets omsorg eller hatt hjelpetiltak ved fylte 18 år. Hensikten er å sikre en trygg overgang til voksenlivet og å gi ungdommene bedre forutsetninger for å klare seg selvstendig og etablere seg i samfunnet på en god måte.

Ettervern er frivillig, noe som innebærer at ungdommen selv må samtykke til å motta hjelpen etter at de er blitt myndige. Likevel har barneverntjenesten et ansvar for å ta kontakt i god tid før ungdommen fyller 18 år, og sammen med den unge planlegge og vurdere behovet for videre støtte.

Ettervern kan gis frem til den unge fyller 25 år, avhengig av individuell situasjon og behov. Tiltakene skal tilpasses den enkeltes livssituasjon, og kan omfatte:

- Økonomisk støtte
- Bistand til å skaffe og beholde bolig
- Oppfølging knyttet til skolegang, arbeid og utdanning
- Psykososial støtte og samtaler
- Hjelp til å etablere og opprettholde sosiale nettverk
- Praktisk støtte i hverdagen, som hjelp til økonomistyring eller kontakt med offentlige instanser

Barneverntjenesten har et ansvar for å følge opp og evaluere tiltakene i samarbeid med ungdommen, slik at hjelpen er relevant og nyttig i overgangen til et selvstendig voksenliv.

Betydningen av ettervern

Forskning viser at ungdom som mottar ettervern har større sjanse for å lykkes i voksenlivet sammenlignet med dem som ikke får oppfølging. Ettervern bidrar til å redusere risikoen for utfordringer som:

- Bostedsløshet
- Arbeidsledighet
- Psykiske helseproblemer
- Sosial isolasjon

Et godt ettervern gir ungdom stabilitet, støtte og veiledning i overgangen til selvstendig liv, og legger grunnlaget for trygghet og mestring på flere områder.

Ettervern	2022	2023	2024	2025
Antall unge 18 -25 år som mottar ettervern	4	3	5	4
Hvor mange har søkt om ettervern				2
Hvor mange har fått avslag på ettervern				0

Betydningen av ettervern

At ungdom takker ja til ettervern vurderes som svært positivt. Ettervern gir støtte i overgangen fra barneverntiltak til voksenlivet, en periode hvor mange ellers står alene. Det øker sannsynligheten for at ungdom fullfører skole og utdanning, noe som igjen styrker muligheten for arbeid og et stabilt voksenliv.

Gjennom ettervern får ungdom hjelp med praktiske områder som bolig, økonomi og daglige ferdigheter, i tillegg til veiledning og støtte som ikke alltid kan tilbys av familien. Dette bidrar også til bedre psykisk helse ved å redusere risikoen for ensomhet, utenforskap og psykiske utfordringer.

Forskning viser at ungdom uten oppfølging etter fylte 18 år har større risiko for frafall fra skole, ustabil bosituasjon, økonomiske problemer, rus eller kriminalitet. Ettervern fungerer derfor forebyggende og legger grunnlaget for en trygg og stabil start på voksenlivet.

At ungdom sier ja til ettervern kan også tolkes som et tegn på at de har opplevd barnevernet som en trygg støttespiller og føler seg ivaretatt i overgangen til selvstendighet.

3.7 Barnevernvakt

Barnevernvakten er et akuttberedskapstilbud og dette er samarbeid mellom Kautokeino og Karasjok kommune. Denne beredskapen er organisert som en bakvaksordning, også kalt telefonvakt, der alle fagpersoner i barneverntjenesten deltar. Den ansatte som har vakt vurderer behovet for tiltak og reiser ut til barnet om det er nødvendig.

Barnevernvakta er tilgjengelig fra klokken 15.30 på hverdager, og 24 timer i døgnet i helger og på helligdager. Informasjon om vaktordningen finnes både på kommunens hjemmeside og på den nasjonale oversikten over barnevernvakter, hvor det er ett felles telefonnummer: **459 16 677**.

Vaktordningen i 2025 har bestått av tre ansatte, og det lages vaktplaner for et halvt år av gangen. Kommunene har ansvar for vaktukene vekselvis. Hver kommune står også for lønningene til sine ansatte som deltar i vaktordningen.

I tillegg til barnevernvakta finnes det i Norge en nasjonal alarmtelefon, **116 111**, som er en gratis tjeneste for barn og unge som opplever vold, overgrep eller omsorgssvikt.

Alarmtelefonen er døgnåpen hele året og tilbyr støtte via chat, e-post og SMS.

Henvendelser til barnevernvakt	2022	2023	2024	2025
	Karasjok driftet barnevernvakten	8	10	11
Henvendelser som resulterte i uttrykning	1	0	1	2
Sjikane telefoner		290		20

Økning i henvendelser til barnevernets vakttelefon

Antall henvendelser til barnevernvakten har økt fra 2022 til 2025, selv om nivået fortsatt er relativt lavt. For å styrke kjennskapen til tjenesten informerte barneverntjenesten høsten 2025 helsevesenet, skoler og barnehager om vaktens rolle og tilgjengelighet.

Mange barn og unge er ikke kjent med at de kan kontakte barnevernvakten direkte, særlig utenom ordinær arbeidstid. Økt kunnskap om dette tilbudet kan redusere terskelen for å søke hjelp i akutte

situasjoner, for eksempel ved vold, overgrep, rusproblemer eller omsorgssvikt. Det vurderes derfor som viktig at barnevernet informerer elever om barnevernvakten på skolene i Kautokeino.

3.8 Brukermedvirkning og involvering av barn/ungdom og foresatte

Barnevernet arbeider aktivt for å sikre at barn, ungdom og foresatte blir hørt og kan delta i beslutninger som påvirker deres liv. Medvirkning er en lovfestet rett, og barnevernet har ansvar for at alle parter får reell innflytelse i sakene som behandles. Barn og ungdom tilrettelegges samtaler som er tilpasset alder, modenhet og individuelle behov, slik at de kan uttrykke sine meninger, bekymringer og ønsker, som blir vurdert i beslutningsprosessen. Barn over syv år har rett til å bli hørt, og samtalene gjennomføres i en trygg og støttende ramme.

Barnevernet gir både barn og foresatte tydelig informasjon om rettigheter, prosesser og beslutninger, slik at alle parter kan bidra med sine synspunkter. Foreldre og andre omsorgspersoner involveres i utarbeidelsen av tiltaksplaner og omsorgsplaner, og de får mulighet til å gi innspill til tiltak og oppfølging. Barnevernet arbeider for å fremme konstruktivt samarbeid og gir veiledning og støtte for å styrke foreldrenes omsorgskompetanse.

Barn har rett til å ha med en tillitsperson i møter med barnevernet, og barneverntjenesten skal sikre at både barn og foresatte kan klage på vedtak og gi tilbakemeldinger om tjenestens arbeid. Tjenesten gir informasjon om klageadgang, framgangsmåte og instanser som behandler klager, og registrerer og følger opp tilbakemeldinger for å sikre rettssikkerhet og kvalitet i arbeidet.

Barnevernet samarbeider med skole, helsevesen, politi og frivillige organisasjoner for å sikre at barnets stemme blir hørt i alle relevante sammenhenger, noe som gir mer helhetlige vurderinger og beslutninger.

3.9 Bemanning og kompetanse

Barneverntjenesten har i dag kompetanse både innen samisk kultur og språk, noe som er særlig viktig for å ivareta samiske barns rettigheter i henhold til barnevernloven § 1-8. Denne paragrafen pålegger barneverntjenesten å ta hensyn til barnets kulturelle, språklige og religiøse bakgrunn i alle faser av en barnevernssak. Det innebærer at barnets identitet og tilhørighet skal respekteres, og at tjenester og tiltak tilpasses barnets behov. For samiske barn betyr dette også at barnevernet skal bidra til at språket, kulturen og særlige urfolksrettigheter ivaretas, også i samarbeid med andre myndigheter.

Tjenesten består av tre ansatte med sosionomkompetanse. Én har lang erfaring, master i sosialt arbeid og flere videreutdanninger, mens den andre har fullført sosionomutdanning og spesialisert seg på videreutdanninger som PMTO, som er viktig for å kunne tilby målrettet veiledning til foreldre. Den tredje ansatte er under utdanning som sosionom, og får lønn under utdanningen som en del av kommunens rekrutterings- og kompetansebyggingsstrategi. Denne kombinasjonen av erfaring, formell utdanning og spesialisert kompetanse sikrer at barneverntjenesten kan levere faglig forsvarlige tjenester til familier, samtidig som barnets språklige og kulturelle bakgrunn ivaretas.

Barneverntjenesten jobber etter generalistmodellen, som innebærer at alle ansatte må kunne barnevernsarbeid generelt, uten at noen blir spesialisert i alle områder. Sakene fordeles likevel ut fra den enkeltes kompetanse og erfaring, slik at hver ansatt arbeider med saker der deres kunnskap og ferdigheter kommer best til nytte. Denne modellen sikrer fleksibilitet, bred kompetanse og at barnets behov ivaretas på en forsvarlig måte.

Barneverntjenesten er liten, noe som gjør tjenesten sårbar. Fravær på grunn av sykdom, avspasering, ferie eller andre årsaker påvirker kapasiteten, og kan føre til at saker må håndteres raskt eller omfordes mellom de ansatte. Erfaring fra flere år viser at dette er en vedvarende utfordring. Selv med god struktur og planlegging kreves det lite før tjenesten blir utsatt, noe som kan få direkte konsekvenser for brukerne. Den begrensede størrelsen gjør det derfor ekstra viktig med fleksibilitet, tett samarbeid og god koordinering for å sikre at alle barn får nødvendig oppfølging og forsvarlig behandling av sine saker

Sykefravær	2024	2025
	37,37 %.	0,74%

Sykefraværet i 2024 var høyt (37,37 %) og må sees i sammenheng med at tjenesten besto av to ansatte, hvor langtidsfravær hadde stor innvirkning på totalfraværet. I 2025 har tjenesten hatt én ansatt, og sykefraværet har vært lavt (0,74 %).

Videreutdanninger for barnevernet i Kautokeino

Det er viktig at barneverntjenesten i Kautokeino får mulighet til å styrke sin faglige kompetanse gjennom videreutdanninger som tilbys av Bufdir. Disse utdanningene gir ansatte faglig påfyll og fordypning samtidig som de kan fortsette i jobben, og de er direkte relevante for det praktiske barnevernsarbeidet. Utdanningene gjennomføres på masternivå og deltid, og dekker blant annet temaer som «Vurdering av barnets beste», «Juss i barnevernfaglig arbeid», «Relasjons kompetanse», «Barnevernfaglig veiledning», «Minoritetskompetanse» og «Barnevernledelse».

Bufdir tilbyr også økonomisk tilskudd til kommunene for å dekke utgifter knyttet til deltakelse. Dette gjør det mulig for barneverntjenesten i Kautokeino å bygge kompetanse innen samisk språk, kultur og spesialiserte barnevernsmetoder, samtidig som de ivaretar pågående saker og oppgaver på en forsvarlig måte.

Kvalitetsløftet i barnevernet fra 2026

Fra 1. januar 2026 knyttes kvalitet i barnevernet tydeligere til kompetanse, ledelsesansvar og systematisk oppfølging. Kompetansekravene endres slik at masterkravet nå primært gjelder leder og stedfortreder, samtidig som hjemmel for veiledningskrav styrker faglig støtte. Formålet er å sikre at beslutninger i enkeltsaker baseres på forsvarlig vurdering og dokumentasjon, og at kommunen kan dokumentere hvem som har gjort hva, med hvilken kompetanse og hvilke kvalitetssikringsgrep. Dette gir både kommunene og kontrollinstanser bedre forutsetninger for å sikre rettssikkerhet og kvalitet i barnevernsarbeidet.

Behov for hjelpetiltak og faglig kompetanse i barneverntjenesten

Barneverntjenesten i Kautokeino har behov for hjelpetiltak som spesialiserte veiledningsprogrammer for å kunne tilby målrettet støtte til familier og barn med komplekse utfordringer. Samtidig besitter tjenesten bred faglig kompetanse innen flere metoder og tiltak som er direkte relevante for praktisk barnevernsarbeid.

Tjenesten har erfaring med familieråd, der barnets familie og nettverk involveres aktivt i beslutningsprosessen for å finne gode løsninger. Videre benyttes ICDP (International Child Development Programme) for å styrke foreldres omsorgskompetanse og fremme positiv relasjonsbygging. Sinnemestringsmetoder brukes for å hjelpe foreldre og ungdom med å regulere sinne og utvikle bedre mestringsstrategier.

Barneverntjenesten har også kompetanse i PMTO (Parent Management Training – Oregon-modellen), som fokuserer på foreldreveiledning, positivt samspill, tydelig grensesetting og gode rutiner i hjemmet. Kognitiv samtaleterapi anvendes for å hjelpe barn, ungdom og foreldre med å forstå sammenhenger mellom tanker, følelser og handlinger, og utvikle mer hensiktsmessige mestringsstrategier. For ungdom med rusutfordringer gjennomføres ADAD (Adolescent Drug Abuse Diagnosis)-kartlegginger, som gir en helhetlig vurdering av skole, familie, rus, psykisk helse og fritid.

Denne kombinasjonen av metoder og tiltak gjør barneverntjenesten i stand til å tilby både forebyggende og målrettede hjelpetiltak, tilpasset barnets og familiens behov.

3.10 Økonomi

Barneverntjenesten i Kautokeino har hatt en stabil økonomi de siste årene. Dette skyldes i hovedsak at det ikke har vært behov for kostnadskrevenne tiltak kjøpt fra Bufetat, som ofte medfører betydelige utgifter. Den betydelige reduksjonen i antall hjelpetiltak har også bidratt til å forhindre overforbruk.

Videre har flere ubesatte stillinger redusert tjenestens kapasitet til å iverksette tiltak, noe som igjen har hatt innvirkning på kostnadsnivået. Samlet sett har dette ført til et lavere forbruk i 2024 og 2025, med om lag 1,9 millioner kroner sammenlignet med tidligere år.

I 2025 var 2,5 stillinger vakant fra januar til høsten, noe som også har hatt betydning for økonomien.

Selv om en stabil økonomi kan virke positivt, kan lavt forbruk også være et symptom på utfordringer i tjenesten. Den lave aktiviteten kan indikere at barnevernet ikke fanger opp alle barn som har behov for hjelp, og at nødvendige tiltak ikke alltid blir iverksatt i tide. Dette kan føre til at barn ikke får den støtten de trenger, og at enkelte situasjoner utvikler seg til mer alvorlige omsorgsutfordringer.

Barnevernslederens vurdering av økonomi i 2025:

Reduserte utgifter til spesialiserte hjelpetiltak

Barneverntjenesten har hatt lavere utgifter til hjelpetiltak som MST, PMTO, familieråd, barn og foreldresenter. Dette skyldes at det har vært færre saker som krever spesialiserte tiltak, og at de fleste sakene har vært mindre komplekse. Som følge av dette har det i mange tilfeller ikke vært behov for ekstra støtte eller behandling for familier og barn.

Selv om redusert bruk av spesialiserte tiltak kan gi lavere kostnader, kan det også indikere at noen barn og familier ikke får tilgang til tjenester som kunne vært viktige for å forebygge eller løse utfordringer tidlig. Dette understreker betydningen av å vurdere behovet for målrettede hjelpetiltak nøye, selv når sakene kan virke mindre krevende.

Omsorg og plasseringstiltak

I 2025 har barneverntjenesten i Kautokeino ikke benyttet seg av Bufetats statlige tiltak, herunder:

- **Institusjonsplasser** – statlige barnevernsinstitusjoner for barn og ungdom som ikke kan bo hjemme, inkludert akutt- og atferdsinstitusjoner, samt kortere og lengre opphold.
- **Fosterhjem** – Bufetats rekrutterte, godkjente og oppfølgede fosterhjem, inkludert forsterkede fosterhjem for barn med særskilte behov.
- **Beredskapshjem** – midlertidige hjem for barn i akutte situasjoner.

Denne manglende bruken av statlige plasseringstilbud har medført et betydelig lavere forbruk av eksterne tiltak i kommunen.

Lavere utgifter til juridisk bistand

I 2025 har barneverntjenesten hatt færre komplekse juridiske saker, noe som har redusert behovet for ekstern juridisk bistand. Dette viser at mange saker har kunnet håndteres internt, uten at det har vært nødvendig å hente inn ekstern juridisk støtte slik som tidligere år. Lavere utgifter til juridisk bistand kan tyde på at barnevernet har hatt tilstrekkelig kapasitet og kompetanse til å behandle saker selv, men kan også være et resultat av et generelt lavere aktivitetsnivå eller færre saker som krever omfattende rettslige vurderinger.

Ingen saker til barneverns- og helsenemnda eller Tingretten

I 2025 har ingen saker vært behandlet i barneverns- og helsenemnda eller i Tingretten. Slike saker medfører ofte betydelige økonomiske belastninger for tjenesten, blant annet på grunn av utgifter til tolk og andre rettslige kostnader.

Ubesatte stillinger

Barneverntjenesten har over lengre tid hatt flere ubesatte stillinger, noe som har påvirket både drift og økonomi. Først i august 2025 ble en ny saksbehandler ansatt, fulgt av en merkantil medarbeider i 50 % stilling i september, og en siste saksbehandler i oktober.

Når stillinger står ledige over tid, medfører det at lønnsmidler ikke brukes. Dette kan på papiret fremstå som økonomisk overskudd, men i realiteten skyldes det manglende bemanning og ikke effektiv drift. Den lange perioden med ubesatte stillinger har gjort tjenesten sårbar og redusert kapasiteten, med konsekvenser som mindre tid til oppfølging av barn og familier, økt arbeidsbelastning for eksisterende ansatte, forsinket iverksetting av nødvendige tiltak og risiko for lovbrudd som følge av manglende saksbehandling og tilsyn.

Det har ikke blitt benyttet innleide vikarer eller vikarbyrå tjenester ved sykefravær, noe som forsterker sårbarheten. Det økonomiske "overskuddet" må derfor forstås som et strukturelt problem snarere enn en styrke i tjenesten.

Økte utgifter til sakkyndige og veiledere

Barneverntjenesten har hatt økte utgifter knyttet til innleie av sakkyndige og veiledere. Dette gjøres for å sikre at sakene blir grundig vurdert og at barnets behov ivaretas på en forsvarlig måte. Bruk av ekstern ekspertise bidrar til å styrke kvaliteten på utredningene, gi faglig støtte i komplekse saker, og sikre at tiltak og beslutninger bygger på solid faglig grunnlag. Selv om

dette medfører høyere kostnader, er det nødvendig for å opprettholde kvalitet og rettssikkerhet i barnevernsarbeidet.

Reduserte utgifter som følge av nedgang i aktivitet

Barneverntjenesten i Kautokeino har opplevd en nedgang i antall bekymringsmeldinger, undersøkelser, hjelpetiltak og oppfølging i fosterhjem de siste årene. Denne lavere aktiviteten har bidratt til reduserte utgifter for kommunen, blant annet fordi færre saker krever kostbare spesialiserte tiltak, institusjonsplasseringer eller ekstern juridisk bistand. Samtidig kan lavere aktivitet også innebære at enkelte barn og familier ikke fanges opp tidlig nok, noe som understreker behovet for å vurdere barnets behov nøye og opprettholde kvalitet og oppfølging selv i en periode med lavere saksmengde.

Konklusjon

Barneverntjenesten i Kautokeino har i 2025 hatt stabil økonomi, lavere utgifter til kostbare tiltak og juridisk bistand, og ingen institusjonsplasseringer. Nedgangen i meldinger, undersøkelser, hjelpetiltak og fosterhjemsoppfølging har redusert kostnadene, men samtidig øker betydningen av å sikre tidlig identifisering og oppfølging av barn som har behov for hjelp. Tjenesten er liten og sårbar, og bemanning, kompetanse og tilgang til spesialiserte tiltak er avgjørende for å opprettholde kvalitet, rettssikkerhet og gode resultater for barn og familier.

3.11 Ledelse og styring

Barnevernleder i Kautokeino er organisatorisk underlagt kommunalleder for Kultur og Oppvekst. Dette innebærer at barnevernleder har ansvar for faglig ledelse, koordinering av saksbehandling og kvalitet i tjenesten, men har ingen personal- eller økonomiansvar. Personalansvar og budsjettstyring ligger hos kommunallederen, noe som begrenser barnevernleders handlingsrom når det gjelder bemanning, ressursbruk og prioritering av tiltak.

En styrke ved denne organiseringen er at barnevernleder kan fokusere på det faglige arbeidet, kvalitetssikring av saker og oppfølging av barn og familier, uten å bli belastet med administrativt og økonomisk ansvar. Dette gir mer tid til direkte faglig arbeid og til kompetanseutvikling blant ansatte, og legger til rette for at tjenesten kan bygge opp faglig kapasitet innenfor relevante metoder og tiltak.

Svakhetene ved modellen er imidlertid betydelige. Uten personal- og økonomiansvar har barnevernleder begrenset mulighet til å påvirke hvordan ressurser fordeles, sikre rekruttering eller prioritere tiltak på en måte som gjør tjenesten robust. Når stillinger står ubesatt, eller budsjettmessige begrensninger oppstår, har barnevernleder liten mulighet til å handle raskt, noe som kan gå direkte ut over barnas oppfølging og kvaliteten på tjenesten. Manglende arenaer for å samle og systematisere informasjon gjør det dessuten vanskelig å ha oversikt over saksbehandling, ressursbruk, utfordringer i tjenesten og oppfølging av tiltak. Dette begrenser barnevernleders mulighet til å sikre at barnevernet kan løse sitt lovpålagte mandat på en helhetlig måte.

For en liten og sårbar tjeneste som Kautokeino barnevern, er det avgjørende at det etableres faste arenaer for systematisk informasjonssamling, tett samarbeid mellom barnevernleder og kommunalleder, og tydelige rutiner for prioritering og koordinering. Deltakelse i kommunale ledergrupper og tverrfaglige arenaer, der planer og ressurser diskuteres, er viktig for å gi barnevernet nødvendig innflytelse på beslutninger som påvirker kapasitet, prioritering av tiltak og ressursfordeling. Dette vil styrke kvaliteten på saksbehandlingen og sikre at barnevernet kan ivareta barn og familier både i enkeltsaker og på et helhetlig nivå.

Videre er det viktig at ansatte i barnevernet får mulighet til faglig utvikling gjennom videreutdanning og kompetansehevende tiltak som tilbys av Bufdir. Dette sikrer at tjenesten kan bygge kompetanse innen samisk språk, kultur og spesialiserte barnevernsmetoder, samtidig som pågående saker følges opp forsvarlig. Små tjenester er sårbare for fravær, sykdom og ubesatte stillinger, og derfor er det nødvendig med fleksible ordninger, samarbeid og planlegging for å opprettholde kontinuitet og kvalitet.

Tverrfaglig samarbeid og deltakelse i relevante arenaer gjør det mulig å hente inn helhetlig informasjon om barns situasjon, samtidig som barn, ungdom og foresatte får medvirke i beslutningsprosesser. Strukturert oppfølging, kompetanseutvikling, og tilgang til spesialiserte hjelpetiltak er avgjørende for at barnevernet kan forebygge og løse omsorgsutfordringer tidlig.

Kort sagt innebærer organiseringen både styrker og utfordringer. Styrken ligger i fokus på faglig kvalitet og oppfølging, mens svakhetene knytter seg til manglende personal- og økonomiansvar, begrenset innflytelse på ressurser, og mangel på faste arenaer for informasjonssamling og strategisk planlegging. For å sikre at barnevernet i Kautokeino kan

ivareta sitt mandat fullt ut, er det derfor avgjørende med bedre strukturer for ledelse, systematisk oversikt, tverrfaglig samarbeid og kontinuerlig kompetanseutvikling.

4. Samarbeid og forebygging med andre tjenester og sektorer

Barnevernet i Kautokeino har et lovpålagt mandat som blant annet omfatter samarbeid med andre tjenester og sektorer for å sikre barn og unge forsvarlig oppfølging og forebygge omsorgsutfordringer. Tjenesten samarbeider tett med skole, barnehage, helsevesen, helsestasjon, sosialtjeneste, politi og frivillige organisasjoner. Dette tverrfaglige samarbeidet gjør det mulig å oppdage bekymringsfulle situasjoner tidlig, samordne tiltak og gi barn og familier en helhetlig og koordinert oppfølging.

Helsevesenet: Barneverntjenesten samarbeider med fastleger, psykologer, psykiatriske institusjoner og andre helsepersonell for å sikre at barn og familier får nødvendig medisinsk behandling og psykologisk støtte. Dette er spesielt viktig i saker som involverer psykisk helse, traumer eller fysiske skader.

Skole: Samarbeidet med skoler er avgjørende for å sikre at barn får et trygt og inkluderende læringsmiljø. Barneverntjenesten kan samarbeide med lærere, skoleledere, assistenter, skolehelsetjeneste for å støtte barn i vanskelige situasjoner og sørge for at de får den hjelpen de trenger for å lykkes i skolen.

Politi og rettsvesen: I saker som involverer vold eller andre alvorlige forhold, kan barneverntjenesten samarbeide med politi og rettsvesen for å sikre barnets sikkerhet og rettigheter. Dette kan inkludere både forebyggende tiltak og oppfølging i saker som går til rettssak.

Andre velferdstjenester: Barneverntjenesten samarbeider med andre velferdsinstanser som NAV (for økonomisk støtte eller boligproblematikk), rusomsorg og andre tiltak som kan være relevante for familier som trenger støtte.

Gjennom tett samarbeid mellom disse aktørene kan barneverntjenesten bidra til en helhetlig tilnærming, der barnets behov blir ivaretatt på flere områder, fra helse til utdanning og økonomisk støtte.

Samarbeid på systemnivå i Kautokeino barnevern

I tillegg til samarbeid knyttet til enkeltsaker, deltar barneverntjenesten i Kautokeino aktivt i samarbeid på systemnivå for å utvikle og forbedre barnevernstjenestene på tvers av kommunen og regionen. Dette systemnivåarbeidet handler om å sikre koordinering, kvalitet og helhetlige løsninger for barn og familier.

Barnevernet er en del av tverrfaglige team som Sambarn, hvor PPT, kommunal psykolog og helsestasjonen samarbeider om felles handlingsplaner og tiltak. Samarbeidet kan også omfatte skole, helse, politi og andre offentlige aktører, med mål om å utvikle systematiske og koordinerte løsninger som ivaretar barn og familiers behov.

Gjennom dette systemnivåarbeidet bidrar barnevernet til at forebygging, tidlig innsats og kvalitet i tjenestene styrkes, og at kommunen kan ivareta sitt lovpålagte mandat på en helhetlig og koordinert måte.

Manglende deltakelse i kommunens kriseteam

Barneverntjenesten i Kautokeino er i dag ikke en del av kommunens kriseteam. Dette innebærer at tjenesten ikke deltar i den tidlige koordineringen og håndteringen av akutte situasjoner som rammer barn og familier, for eksempel ved alvorlige ulykker, vold, selvmordsforsøk eller andre kriser. Manglende deltakelse kan føre til forsinket informasjon, manglende oversikt over barn som er berørt, og redusert mulighet til å iverksette nødvendige tiltak raskt. Konsekvensen er at barn og ungdom kan få forsinket støtte, og at barnevernet mister sjansen til å bidra proaktivt i tverrfaglige vurderinger. For å sikre helhetlig og rettidig oppfølging bør barnevernet inkluderes i kommunens kriseteam, slik at faglig kompetanse og perspektiv på barns behov kan ivaretas i alle akutte situasjoner.

Konklusjon:

Barneverntjenesten i Kautokeino spiller en sentral rolle i å ivareta barns rettigheter og sikre tidlig og koordinert oppfølging gjennom samarbeid med skoler, helsevesen, politi, NAV og andre relevante aktører. Tjenestens deltakelse både på enkeltsaksnivå og systemnivå, som i tverrfaglige team og planleggingsfora, bidrar til helhetlige og forebyggende løsninger for barn og familier.

Samtidig er det utfordringer som svekker tjenestens effektivitet og rettssikkerhet. Manglende deltakelse i kommunens kriseteam gjør at barnevernet kan gå glipp av tidlig informasjon og muligheten til å iverksette nødvendige tiltak i akutte situasjoner. For en liten og sårbar tjeneste som Kautokeino barnevern kan dette ha direkte konsekvenser for barn og ungdom som trenger rask oppfølging.

For å styrke kvaliteten, rettssikkerheten og tjenestens evne til å løse sitt mandat, er det derfor avgjørende at barnevernet inkluderes i kriseteam, sikres arenaer for systematisk samarbeid og informasjonssamling, og at ressursene utnyttes på en måte som ivaretar barnas behov på tvers av sektorene.

5. Utfordringsbildet

Barneverntjenesten i Kautokeino står overfor flere sammensatte utfordringer som påvirker kapasitet, kvalitet og tjenestens evne til å gi helhetlig oppfølging. Tjenesten har et lovpålagt mandat som blant annet innebærer samarbeid med andre tjenester og sektorer for å sikre at barn og unge får nødvendig hjelp og støtte, og for å forebygge omsorgsutfordringer.

Nedgang i meldinger og færre hjelpetiltak

Barneverntjenesten har registrert en nedgang i antall bekymringsmeldinger fra 2023 til 2024, men i 2025 økte meldinger igjen til 37. Tidligere har antallet ligget på rundt 60 meldinger årlig. Denne variasjonen kan tyde på at instanser som arbeider tett med barn, som skole, barnehage og helsetjeneste, ikke alltid melder fra i tråd med lovpålagt meldeplikt. Når færre bekymringer meldes og hjelpetiltak ikke iverksettes tidlig, øker risikoen for at barn med behov for støtte ikke blir oppdaget, og at situasjoner kan utvikle seg til alvorlig omsorgssvikt. For å motvirke dette har barneverntjenesten høsten 2025 gjennomført informasjonsarbeid rettet mot samarbeidspartnere for å tydeliggjøre meldeplikten og barnevernets rolle i å ivareta barns rettigheter og trygghet.

Lav bemanning og sårbar drift

I 2025 har flere stillinger i barneverntjenesten stått ubesatt, noe som har økt arbeidsbelastningen for barnevernleder. Dette har gjort det nødvendig å prioritere akutte oppgaver, mens forebyggende arbeid i noen tilfeller har måttet vike. Rekruttering og

stabilisering av kvalifisert personell er spesielt utfordrende i distriktskommuner som Kautokeino, der store geografiske avstander og spesifikke kompetansekrav gjør det vanskelig å tiltrekke og beholde ansatte. Det er derfor viktig at ledelsen jobber aktivt for å gjøre stillingene i barnevernet mer attraktive, slik at flere kvalifiserte søkere ønsker å fylle dem.

Økte krav til dokumentasjon og rettssikkerhet

Nye dommer fra Den europeiske menneskerettsdomstolen (EMD) og endringer i norsk lovgivning stiller strengere krav til saksbehandling i barnevernet. Alle tiltak og avgjørelser må dokumenteres i tråd med barnets rettssikkerhet, og omsorgsovertakelser skal kun brukes når det er nødvendig og midlertidig. Begrensede personalressurser gjør det utfordrende å oppfylle disse kravene samtidig som man håndterer daglige oppgaver, tilsyn og samarbeid med andre tjenester.

Mangel på fosterhjem og beredskapshjem

Barneverntjenesten mangler tilstrekkelig antall fosterhjem og beredskapshjem, særlig samisk-språklige og kulturelt tilpassede plasser. Dette gjør at barn risikerer å bli plassert langt fra lokalmiljø, familie og kulturelle nettverk, noe som kan svekke identitet, tilhørighet og stabilitet.

Geografiske og ressursmessige utfordringer

De store geografiske avstandene i kommunen gjør hjemmebesøk og oppfølging av barn i fosterhjem utfordrende. Mangelen på lokale hjelpetjenester, som psykologer, støttekontakter og hjemmebaserte tiltak, begrenser muligheten til tidlig og forebyggende innsats. Kjøp av eksterne tjenester innebærer ofte at oppfølgingen ikke kan være tett og kontinuerlig, noe som kan svekke kvaliteten på hjelpen og støtten familiene får.

Kulturell og språklig kompetanse

Den nye bestemmelsen i barnevernloven (§1-8) stiller krav om at ansatte i barnevernet skal ha kunnskap om samisk språk, kultur og historie. Dette innebærer at barneverntjenesten må styrke kompetansen hos sine medarbeidere, tilpasse tiltak og kommunikasjon, samt sikre at barns kulturelle og språklige behov ivaretas på en forsvarlig måte. Bestemmelsen stiller også særskilte krav til rekruttering av kvalifiserte ansatte, og gjør tjenesten sårbar dersom nøkkelpersoner slutter. Samiske barn har rett til å bli forstått og ivaretatt i tråd med egen

kultur og språk, og dette krever tospråklige ansatte og kulturelt tilpassede vurderinger og tiltak.

Hets og trakassering på sosiale medier

Barneverntjenesten opplever utfordringer knyttet til hets og trakassering på digitale kanaler. Ansatte kan bli utsatt for negative kommentarer, trusler eller feilaktige beskyldninger, noe som påvirker både arbeidstrivsel og faglig trygghet. Slike digitale utfordringer kan føre til at ansatte nøler med å fatte beslutninger eller iverksette nødvendige tiltak, av frykt for reaksjoner fra lokalsamfunnet eller offentlig eksponering.

Behov for å styrke omdømmet

Negativ omtale i sosiale medier og lokal presse har svekket tilliten til barnevernet i Kautokeino. Når kommunen aktivt jobber med å styrke omdømmet gjennom informasjonskampanjer, tydelig kommunikasjon og fremheving av barnevernets positive bidrag, kan dette føre til flere konkrete effekter:

- Økt lokal tillit til barnevernet og tjenestens arbeid.
- Redusert stigmatisering av både ansatte og brukere av tjenesten.
- Bedre samarbeid med skoler, helse, politi og andre tjenester.
- Økt attraktivitet ved rekruttering, slik at det blir lettere å tiltrekke og beholde kvalifiserte medarbeidere.

Rekrutteringsutfordringer for oppdragstakere

Det er utfordring å finne kvalifiserte tilsynsførere, støttekontakter og besøkshjem som kan ivareta barnas behov. Tiltak inkluderer utvidede rekrutteringskanaler, bedre opplæring og støtte, og tydeliggjøring av oppdragenes betydning for barn og samfunn.

Utfordringer ved små forhold – «alle kjenner alle»

Kautokeino er en liten kommune hvor ansatte ofte har personlige relasjoner til familier de følger opp. Dette stiller krav til habilitet, profesjonell avstand og etisk vurdering. Små forhold kan føre til redusert personvern, spredning av informasjon gjennom uformelle kanaler, og at folk kvier seg for å melde bekymringer. Enkelte brukere tar opp saker på private arenaer, noe som svekker dokumentasjon og rettssikkerhet. Små forhold forsterker også sosialt press, kritikk og hets mot ansatte, og gjør samarbeid med andre tjenester mer komplekst

Manglende deltakelse i kommunens kriseteam

Barneverntjenesten er i dag ikke del av kommunens kriseteam, noe som begrenser tidlig koordinering og proaktiv håndtering av akutte situasjoner. Konsekvensen kan være forsinket støtte til barn, manglende oversikt og redusert mulighet for helhetlig innsats

Oppsummering

Barnevernet i Kautokeino har flere strukturelle og organisatoriske utfordringer, kombinert med geografiske, ressursmessige og sosiale forhold som gjør tjenesten sårbar. Samtidig besitter tjenesten betydelig faglig kompetanse, erfaring med metoder som PMTO, ICDP og familieråd, og tverrfaglig samarbeid som styrker muligheten til å ivareta barn og familier. For å møte utfordringene kreves bedre bemanning, systematiske arenaer for informasjon, styrket omdømme, målrettet rekruttering, inkludering i kriseteam og tydelige rutiner for håndtering av digitale trusler.

6. Innsatsområder og tiltak

Tiltak knyttet til utfordringsbildet i Kautokeino barnevern

Nedgang i meldinger og færre hjelpetiltak

For å motvirke nedgang i bekymringsmeldinger og sikre at barn får nødvendig oppfølging, bør barneverntjenesten:

- **Informere samarbeidspartnere:** Barneverntjenesten bør informere samarbeidspartnere, som skole, barnehage og helsetjeneste, om meldeplikten og barnevernets oppgaver
- **Etablere faste tverrfaglige arenaer:** Regelmessige møteplasser for erfaringsutveksling og dialog bidrar til tidlig identifisering av barn med behov og rask iverksetting av tiltak.
- **Gi aktiv veiledning:** Oppfølging av de som melder bekymringer styrker kvaliteten på meldinger og sikrer at tidlig innsats faktisk når frem til barna.
- **Synliggjøre barnevernet i lokalsamfunnet:** Barneverntjenesten bør være mer synlig gjennom deltakelse på relevante arrangementer, som Mental Helse-dagen,

informasjonskampanjer og andre arenaer. Dette inkluderer også å informere om akuttberedskap og barnevernets tilgjengelige tjenester/tiltak til befolkningen.

- **Styrke omdømmet:** Systematisk arbeid for å fremheve barnevernets viktige rolle og positive bidrag i lokalsamfunnet kan øke tillit, samarbeidsvilje og korrekt forståelse av tjenestens arbeid.

Lav bemanning og sårbar drift

- Styrke rekruttering gjennom synliggjøring av stillinger, attraktive lønns- og arbeidsvilkår, og målrettet profilering av barnevernet som arbeidsplass.
- Sikre stabilitet ved å beholde eksisterende ansatte gjennom kompetanseutvikling, veiledning og psykososial støtte.
- Vurdere bruk av vikarer eller konsulenter ved behov.

Geografiske og ressursmessige utfordringer

- Etablere og videreutvikle lokale hjelpetiltak, som foreldreveiledning, miljøterapeut, COP, støttekontakter og andre hjemmebaserte tjenester.
- Prioritere digital oppfølging der fysiske besøk er vanskelig, samtidig som kvaliteten opprettholdes.
- Organisere kjøpte tjenester slik at oppfølgingen blir kontinuerlig og sammenhengende.

Samisk kultur og språk (§1-8 i barnevernloven)

- Styrke kompetanse i samisk språk, kultur og historie hos ansatte i barneverntjenesten.
- Rekruttere tospråklige medarbeidere eller bruke tolker ved behov.
- Tilpasse tiltak og kommunikasjon slik at barns kulturelle og språklige behov ivaretas.

Hets og trakassering på sosiale medier

- Gi psykososial støtte til berørte ansatte.
- Gi opplæring i digital sikkerhet, mediehandtering og hvordan man håndterer feilinformasjon offentlig.
- Sikre at ansatte har tilgang til veiledning og støtte ved krevende digitale situasjoner.
- Tilpasse arbeidssituasjonen for ansatte ved behov, for å ivareta helse, trygghet og arbeidsevne.

Behov for å styrke omdømmet

- Informasjonskampanjer og tydelig kommunikasjon om barnevernets rolle og positive arbeid.
- Fremheve barnevernets bidrag i lokalsamfunnet for å bygge tillit og redusere stigmatisering.
- Øke synlighet og attraktivitet for rekruttering og samarbeid med andre tjenester.

Rekrutteringsutfordringer for oppdragstakere

- Utvide rekrutteringskanaler for tilsynsførere, støttekontakter og besøkshjem.
- Delta på lokale arrangementer og arenaer for å nå potensielle kandidater.
- Sikre at oppdragstakere føler seg trygge og kompetente i rollen.
- Regelmessig kontakt og faglig oppfølging for å sikre kvalitet og motivasjon.
- Gjøre oppdragene mer attraktive ved å synliggjøre betydningen av arbeidet og gi faglig oppfølging.

Små forhold – «alle kjenner alle»

Barneverntjenesten skal sikre at ansatte som håndterer saker, ikke har personlige bindinger som kan påvirke vurderingene. Det må sikres at rutiner følges for fordeling av saker og intern kontroll, for å styrke faglig forsvarlighet. Tjenesten skal også bidra til trygghet og tillit i lokalsamfunnet ved å synliggjøre hvordan meldinger behandles, samtidig som tverrfaglig samarbeid med skole, helsetjeneste og andre lokale aktører styrkes for å oppdage behov hos barn tidlig.

Barneverntjenesten må være oppmerksom på at offentlige ansatte ikke kan sende anonyme meldinger. For å ivareta både melder og barnets situasjon kan det være hensiktsmessig at for eksempel skolen eller enheten som helhet sender bekymringsmelding, slik at den enkelte lærer ikke står frem med navn, samtidig som meldingen ivaretar lovpålagt meldeplikt.

Manglende deltakelse i kommunens kriseteam og andre areaer

Barneverntjenesten deltar i dag ikke på flere tverrfaglige arenaer, blant annet kommunens kriseteam, og er heller ikke representert på ledermøter og andre beslutningsarenaer. Dette medfører at viktig informasjon om barns behov kan gå tapt, og at nødvendige tiltak kan bli forsinket eller mangelfullt koordinert. Som følge av dette svekkes både helhetlig oppfølging og tidlig innsats, og barnevernet får begrensede muligheter til å ivareta sitt lovpålagte mandat.

Konklusjon

Barneverntjenesten i Kautokeino står overfor et komplekst utfordringsbilde som omfatter nedgang i meldinger, færre hjelpetiltak, lav bemanning, geografiske og ressursmessige begrensninger, behov for kompetanse i samisk språk og kultur, digital trakassering, rekrutteringsutfordringer, samt særlige utfordringer knyttet til små lokalsamfunn. Manglende deltakelse i kommunens kriseteam og på leder- og beslutningsarenaer gjør det vanskelig å oppnå helhetlig koordinering og tidlig innsats, samtidig som sårbarhet ved fravær av nøkkelpersonell øker.

For å møte disse utfordringene er det nødvendig å styrke samarbeid og informasjon til samarbeidspartnere, etablere faste tverrfaglige arenaer, gi veiledning og støtte til både ansatte og oppdragstakere, synliggjøre barnevernets rolle i lokalsamfunnet, prioritere lokal og digital oppfølging, systematisere bruk av kjøpte tjenester, og rekruttere og beholde kvalifisert personale. Gjennom målrettede tiltak på disse områdene kan barneverntjenesten bedre sikre at barn og unge får nødvendig oppfølging, styrke kvalitet og faglig forsvarlighet i tjenesten, og ivareta sitt lovpålagte mandat på en helhetlig og effektiv måte.

7. Fremtidsutsikter

Barnevernet i Kautokeino står overfor både utfordringer og muligheter i årene som kommer. Fremtidige utsikter kan oppsummeres slik:

1. Mulighet for styrket forebygging og tidlig innsats

Med økt fokus på tverrfaglig samarbeid, faste arenaer for erfaringsutveksling og systematisk informasjonssamling, vil barnevernet kunne identifisere barn med behov tidligere og iverksette målrettede hjelpetiltak. Dette kan redusere behovet for mer inngripende tiltak som fosterhjem eller institusjon, og sikre bedre livskvalitet for barna.

2. Bedre kapasitet og kompetanse

Gjennom styrket rekruttering, attraktivisering av stillinger, kompetanseutvikling og stabilisering av eksisterende ansatte, har barnevernet potensial til å bygge en mer robust tjeneste. Dette vil gjøre det lettere å håndtere komplekse saker, oppfylle krav til

dokumentasjon og rettssikkerhet, og opprettholde kontinuitet i oppfølgingen av barn og familier.

3. Styrking av samisk kultur- og språkkompetanse

Det har vist seg å være svært krevende å rekruttere saksbehandlere til barneverntjenesten med samisk språk- og kulturkompetanse. Dette gjør tjenesten sårbar, og eventuelle oppsigelser vil kunne få direkte konsekvenser for tjenestens kapasitet og forsvarlighet.

Med økt fokus på barnevernloven § 1-8, herunder betydningen av samisk språk, kultur og identitet, er det avgjørende å sikre tilgang til tospråklige ansatte og kulturelt tilpassede tiltak. Dette er nødvendig for å kunne gi samiske barn en oppfølging som ivaretar deres rettigheter, styrker kvaliteten i tjenestene og bidrar til økt rettssikkerhet for samiske barn.

4. Bedre omdømme og tillit i lokalsamfunnet

Ved å synliggjøre barnevernets positive rolle, delta på offentlige arenaer og informere om tjenester som akuttberedskap, kan barnevernet bygge større tillit og forståelse i lokalsamfunnet. Dette vil gjøre det lettere å motta bekymringsmeldinger, rekruttere oppdragstakere og oppnå samarbeid med andre tjenester.

5. utfordringer som fortsatt må håndteres

Barnevernet vil fortsatt være sårbart på grunn av liten bemanning, geografiske avstander og manglende lokale hjelpetjenester. Hets og trakassering på digitale kanaler kan påvirke ansattes trygghet og beslutningsevne, og små forhold i lokalsamfunnet kan gjøre rettssikkerhet og habilitet utfordrende. Manglende deltakelse i kommunens kriseteam kan også hindre rask koordinering ved akutte situasjoner.

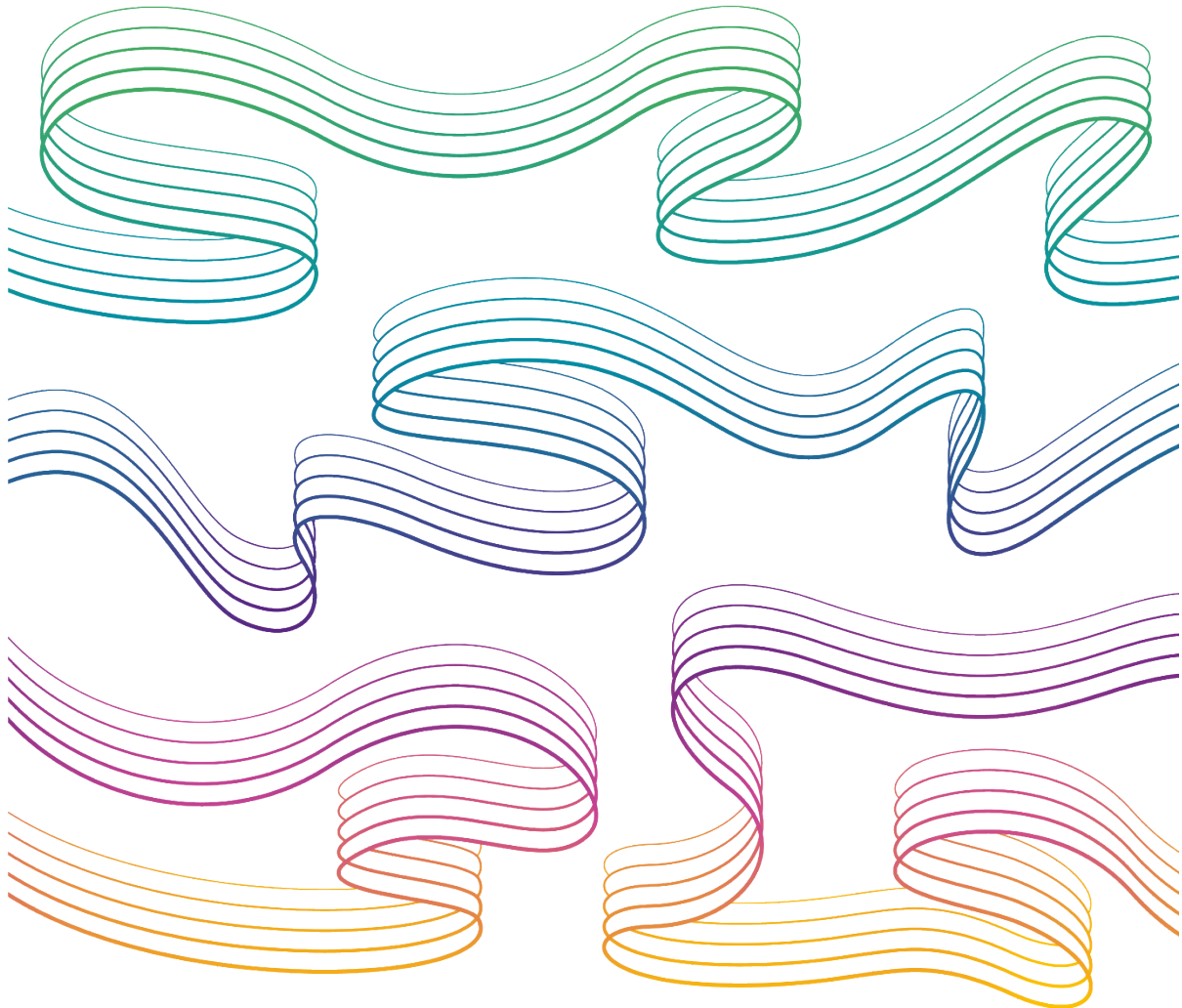
6. Mulighet for interkommunalt samarbeid med Karasjok

Et samarbeid med Karasjok, en kommune av tilsvarende størrelse med lignende utfordringer, kan styrke barnevernet betydelig. Det vil gi økt fagmiljø og kompetanse, bedre kapasitet og kontinuitet i oppfølging, tilgang til flere samisk-språklige og kulturelt tilpassede fosterhjem og oppdragstakere, samt mulighet for deling av ressurser og felles strategier for forebygging, omdømme og kompetanseutvikling. Dette kan gjøre tjenesten mer robust, redusere sårbarhet ved lav bemanning og gi bedre kvalitet og helhet i oppfølgingen av barn og familier.



Kárašjoga gielda
Karasjok kommune

Sámi váibmosuotna - gilli, gos kultuvrrat deaivvadit
Den samiske pulsåren - bygda der kulturer møtes



Mánáidsuodjalanbálvalusa dille- raporta

Tilstandsrapport - Barnevern

2023

Fastsatt av xx, xx.måned.år med hjemmel i lov.....



Innhold

Forord	2
1.0 Leders overordnede vurdering av status/oppsummering	2
2.0 Om barnevern	3
3.0 Presentasjon av virksomheten	3
3.1 Kvalitet	4
3.2 Økonomi	5
3.3 Bakgrunnsinformasjon	6
3.4 Ettervern	8
4.0 Samarbeid med andre sektorer	8
5.0 Forebyggende arbeid	8
6.0 Utfordringsbildet	9
7.0 Innsatsområder og tiltak	9



Tilstandsrapport 2023 – barnevern

Forord

Formålet med en tilstandsrapport er å gi kommunestyret bedre innsikt i tilstand, utvikling og viktige problemstillinger i barnevernet. Målet er bedre prioriteringer og kontroll i kommunene.

Fra 1.1.2021 er det lovbestemt at kommunestyret minst én gang i året skal få en redegjørelse om tilstanden i barnevernstjenesten, jf. barnevernsloven § 15-3, 5.ledd).

Kommunens øverste politiske og administrative ledelse har det overordnede ansvaret for at barnevernstjenesten forvaltes i tråd med gjeldende regelverk og at tjenestene er forsvarlige.

Kommunen har ansvar for styringen av barnevernet og for å ha en systematisk kontroll som sikrer at den kommunale barnevernstjenesten utfører sitt arbeid i tråd med regelverket, slik at barn og familier får den hjelpen de har behov for. Både kommuneloven og barnevernloven har bestemmelser som skal sikre dette.

Kommuner som jobber godt med faglig utvikling av barnevernet og samordning av tjenestetilbudet, kjennetegnes ofte av at den politiske og administrative ledelsen er tett på arbeidet, vurderer kvaliteten i egne tjenester og stiller klare forventninger.

1.0 Leders overordnede vurdering av status/oppsummering

Rapporten tar for seg barnevernets mandat, oppgaver, tjenester og lovverk. Det ses på ulike temaområder hvor statistikk presenteres og sammenlignes mot verdi utvalgt kommune (Kautokeino kommune) og verdi utvalgt fylke (Finnmark)

Barnevernstjenestens (kjernebarnevern) jobber kun med saker der barn har rett til tiltak etter barnevernsloven. Barn og familier som har rett på tiltak etter annen lovgiving blir henvist til relevante instanser, eks BUP, familievernkantor. Første januar 2023 trådte ny barnevernlov i kraft. Den nye loven har en ny og overordnet bestemmelse om at barnets beste er grunnleggende hensyn som skal ivaretas i alle avgjørelser som berører barnet. Alle barn skal forespørres om de ønsker å ha en tillitsperson i møte med barnevernet i alle faser i en barnevernssak. Barnevernet skal i sitt arbeid ta hensyn til barns etniske, kulturelle, språklige og religiøse bakgrunn i alle faser av saken. Samiske barns særskilte rettigheter skal ivaretas. Dermed styrker den nye loven barneperspektivet. Den nye barnevernloven sikrer økt rettssikkerhet for barn og deres familier som mottar hjelp fra barnevernet, og gir enda flere barn en trygg oppvekst.

Kommunale barnevernsansatte har med den nye loven fått ansvaret for veiledning av fosterhjem. I 2023 har barnevernstjenesten fulgt opp alle fosterhjem i tråd med lovkravet.

Tjenesten har brukt mer enn 6 måneder (frist for undersøkelser er 3 måneder, i særlige tilfeller 6 måneder) i en undersøkelsessak. Årsaken til dette er til dels familiens utfordringer samt lav kapasitet i tjenesten.

På grunn av langtidssykemelding samt en ansatt som sluttet har tjenesten kun hatt 2 ansatte i jobb det siste halvåret i 2023, leder og en saksbehandler.

Fastsatt av utvalg xx.måned xxxx med hjemmel i lov.....



Barnevernsleder har gjennom årene i tjenesten også hatt saksbehandler oppgaver.

Barnevernstjenesten har i 2023 fulgt opp alle fosterhjem i tråd med lovkravet. Barnevernsleder vurderer tjenesten har blitt drevet forsvarlig i henhold til lovkravene.

Selv med fristbrudd i en undersøkelsessak har tjenesten drevet forsvarlig i tråd med barnevernsloven. Årsaken til fristbruddet har vært utenfor barnevernets kontroll. Barnevernstjenesten rapporterer hvert kvartal og hvert halvår til statsforvalteren bl.a. på fristbrudd. I disse rapporteringene ville det blitt synlig hvis tjenesten ikke hadde blitt drevet forsvarlig og i tråd med lovkrav.

Barnevernstjenesten i Karasjok har de siste årene rekruttert fosterhjem i slekt- og familienettverk. Plasseringene har vært som hjelpetiltak, det vil si frivillige plasseringer med bakgrunn i samtykke fra foreldre og ungdom over 15 år (egne partsrettigheter). Tjenesten har god erfaring og vurderer at samarbeid med foreldrene er fruktbart for barn som har behov for å bo utenfor foreldrehjemmet for en periode.

2.0 Om barnevern

Barnevernets mandat, hovedoppgaver og tjenester og lovverk:

- 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. Barn og unge skal møtes med trygghet, kjærlighet og forståelse.
- å bidra til at barn og unge får trygge oppvekstvilkår

3.0 Presentasjon av virksomheten

Barnevernstjenesten er organisert under barn-, unge- og familieenhet. Barnevernstjenesten ledes av barnevernsleder. Barnevernstjenesten har interkommunalt samarbeid om barnevernsvakta (døgnbemannet akuttberedskap) med Kautokeino kommune, hvor Karasjok er vertskommune og Kautokeino er samarbeidskommune. Hver kommune dekker lønnsutgifter til egne ansatte som inngår i vaktplanen.

Barnevernstjenestens årsverk er som følger:

- 100% barnevernslederstilling
- To 100% barnevernskonsulentstillinger (denne stillingen er ubesatt fra 01.08.23 og ut 2023)
- En 50% barnevernskonsulentstilling

I 2023 har statsforvalteren i Troms og Finnmark gjennomført tilsyn med felles akuttberedskap. Etter tilsynet har barnevernsleder i vertskommunen revidert felles rutine for akuttberedskapen. Rutinen er sendt statsforvalteren i Troms og Finnmark etter endt tilsyn.

Barnevernstjenesten i Karasjok og Kautokeino gjennomfører årlig felles evaluering av akuttberedskap.



I 2023 har barnevernstjenesten i Karasjok mottatt 3 telefon henvendelser på vakttelefonen med behovet for råd/veiledning, ingen utrykninger. Barnevernstjenesten i Kautokeino mottok 8 telefon henvendelser med behov for råd/veiledning, ingen utrykninger.

Vakttelefonen har også i 2023 blitt nedringt av en person hvor vedkommende har framsatt trusler og kommet med sjikane utsagn.

3.1 Kvalitet

Tilstandsrapporten inneholder kommune monitor tall for 2023. Karasjok kommunens tall sammenliknes med Kautokeino Kommunenes og Fylkes- Finnmark tall.

Antall barn med akuttvedtak pr 1000 i barnebefolkningen (2023)

Kommune	Verdi utvalgt kommune	Verdi for Fylke- Finnmark
Karasjok	0 pr. 1000	1,1 pr 1000
Kautokeino	..	1,1 pr 1000

**Tallene fra Karasjok viser det ikke har vært akuttvedtak plasseringer/vedtak i 2023.*

Barn i hjelpetiltak med tiltaksplan (2023, 1. halvår)

Kommune	Verdi utvalgt kommune	Verdi for Fylke- Finnmark
Karasjok	73,3 %	95,5 %
Kautokeino	100 %	95,5 %

**Tallene viser at ikke alle barn med hjelpetiltak har tiltaksplan i Karasjok kommune i utgangen av første halvår. Dette skyldes at ikke alle har ferdig utarbeidet tiltaksplaner innen 30.06.23 da vedtak/ tiltak har blitt igangsatt i juli-23.*

Barn i hjelpetiltak med tiltaksplan (2023, 2. halvår)

Kommune	Verdi utvalgt kommune	Verdi for Fylke- Finnmark
Karasjok	100 %	91,9 %
Kautokeino	83,3 %	91,9 %

**Tallene viser at alle barn med hjelpetiltak har tiltaksplan i Karasjok kommune i utgangen av 2023.*

Barn i hjelpetiltak med evaluert tiltaksplan (2023, 1.halvår)

Kommune	Verdi utvalgt kommune	Verdi for Fylke- Finnmark
Karasjok	100 %	95,6 %
Kautokeino	42,9 %	95,6 %

**Tallene viser at alle barn med hjelpetiltak har fått evaluert tiltaksplanen i Karasjok kommune innen utgangen av juni 2023.*

Barn i hjelpetiltak med evaluert tiltaksplan (2023, 2.halvår)

Kommune	Verdi utvalgt kommune	Verdi for Fylke- Finnmark
Karasjok	70 %	84,7 %
Kautokeino	100 %	84,7 %

**Tallene viser at ikke alle barn med hjelpetiltak har fått evaluert tiltaksplanen i Karasjok kommune i utgangen av 2023. Dette tilsvarer ett barn, hvor evalueringen ble gjennomført i januar 2024.*

**Fristbrudd i undersøkelsessaker (2023, 1.halvår)**

Kommune	Verdi utvalgt kommune	Verdi for Fylke- Finnmark
Karasjok	10 %*	7,3 %
Kautokeino	11,1 %	7,3 %

*Karasjok kommunes prosentandel er høy da kommunen totalt hadde få undersøkelser første halvår i 2023. 10 % tilsvarer ett barn hvor 3 måneders fristen ble oversteget.

Fristbrudd i undersøkelsessaker (2023, 2.halvår)

Kommune	Verdi utvalgt kommune	Verdi for Fylke- Finnmark
Karasjok	100 %	7,8 %
Kautokeino	0 %	7,8 %

*Karasjok kommunenes prosentandel er høy da kommunen totalt hadde en undersøkelse i 2.halvår 2023. 100 % tilsvarer ett barn hvor 6 måneders fristen ble oversteget av diverse årsaker. (manglende samarbeid i undersøkelsesfasen fra foreldrene)

Andel årsverk med fagutdanning pr. 1000 barn fra 0-17 år (2023)

Kommune	Verdi utvalgt kommune	Verdi for Fylke- Finnmark
Karasjok	7 årsverk	7,1 årsverk
Kautokeino	5 årsverk	7,1 årsverk

*Karasjok kommune har høyere prosentandel med fagutdanning pr. 1000 barn, (kommunen har ikke 1000 barn mellom 0-17 år). I barnevernstjenesten i Karasjok har alle barnevernsfaglig kompetanse (barnevernspedagog og sosionom).

3.2 Økonomi**Utgifter til barnevern pr. barn i befolkningen 0-17 år (2023)**

Kommune	Verdi utvalgt kommune	Verdi for Fylke- Finnmark
Karasjok	14 311 kr	18 426 kr
Kautokeino	17 324 kr	18 426 kr

*Karasjok kommune har lavere utgifter til barnevern enn Kautokeino kommune og fylke.

Utgifter pr. barn i barnevernet (2023)

Kommune	Verdi utvalgt kommune	Verdi for Fylke- Finnmark
Karasjok	162 316 kr	234 598 kr
Kautokeino	296 000 kr	234 598 kr

*Karasjok kommune ligger mye lavere enn Kautokeino kommune og fylke i utgifter pr. barn.

Utgifter pr. barn som bor utenfor hjemmet (2023)

Kommune	Verdi utvalgt kommune	Verdi for Fylke- Finnmark
Karasjok	318 875 kr	562 753 kr
Kautokeino	498 300 kr	562 753 kr

*Verdi for Karasjok kommune er mye lavere enn for Kautokeino kommune og fylke.



Utgifter pr. barn som får tiltak i hjemmet (2023)

Kommune	Verdi utvalgt kommune	Verdi for Fylke- Finnmark
Karasjok	147 000 kr	55 026 kr
Kautokeino	35 267 kr	55 026 kr

**Verdi for Karasjok kommune er mye høyere enn for Kautokeino kommune og for Fylke. Årsaken til dette er at Karasjok kommune bl.a. har flere ungdommer på ettervern enn tidligere år (ungdom over 18 år)*

Andel av barnevernutgifter som går til saksbehandling (2023)

Kommune	Verdi utvalgt kommune	Verdi for Fylke- Finnmark
Karasjok	57,0 %	40,0 %
Kautokeino	47,0 %	40,0 %

**Karasjok kommune ligger høyere enn Kautokeino kommune og Fylke. Dette skyldes at det går mer tid og ressurser til oppfølging av fosterbarn og ungdom med etterverntiltak som er plassert/bor i en annen kommune.*

Andel av kommunens totale utgifter som brukes på barnevern (2023)

Kommune	Verdi utvalgt kommune	Verdi for Fylke- Finnmark
Karasjok	2,8 %	3,9 %
Kautokeino	3,6 %	3,9 %

**Karasjok kommune ligger lavere enn Kautokeino kommune og fylket i andelen av kommunens totale utgifter som brukes på barnevern.*

3.3 Bakgrunnsinformasjon

Barn i befolkningen (2023) *

Kommune	Verdi for valgt kommune	Verdi for Fylke- Finnmark
Karasjok kommune	16,6 %	18,8 %
Kautokeino kommune	21,1%	18,8 %

**Karasjok kommune har lavere prosentandel barn i befolkningen enn Kautokeino kommune og fylke.*

Andel i befolkning med utdanning utover grunnskolen (2023)

Kommune	Verdi utvalgt kommune	Verdi for Fylke- Finnmark
Karasjok	71,1 %	73,4 %
Kautokeino	64 %	73,4 %

**Verdi for Karasjok kommune er høyere enn Kautokeino kommunens, men lavere enn for fylke.*

Enslige forsørgere med barn under 18 år (2023)

Kommune	Verdi utvalgt kommune	Verdi for Fylke- Finnmark
Karasjok	28,5%	19,4%
Kautokeino	16,8%	19,4%

**Karasjok kommune ligger mye høyere enn Kautokeino kommune og Fylke*

**Barn som bor i lavinntektsfamilier (202)**

Kommune	Verdi utvalgt kommune	Verdi for Fylke- Finnmark
Karasjok	11,1 %	9,9 %
Kautokeino	14, 2%	9,9%

**Karasjok kommune har lavere prosentandel enn Kautokeino kommune, men høyere enn fylke.*

Utgifter til forebygging, helsestasjon og skolehelsetjeneste per innbygger 0-17år (2023)

Kommune	Verdi utvalgt kommune	Verdi for Fylke- Finnmark
Karasjok	4 407 kr	4 929 kr
Kautokeino	2 251 kr	4 929 kr

**Karasjok kommune ligger lavere enn fylke, men høyere enn Kautokeino kommune.*

Barn med bekymringsmelding i forhold til barnebefolkningen (2023)

Kommune	Verdi utvalgt kommune	Verdi for Fylke- Finnmark
Karasjok	5,3 %	5,3 %
Kautokeino	3,7 %	5,3 %

**Verdien for Karasjok kommune er lik verdien for fylke, mens verdien for Kautokeino kommune er lavere.*

Barn med undersøkelse i forhold til antall innbyggere i aldersgruppen 0-17år (2023)

Kommune	Verdi utvalgt kommune	Verdi for Fylke- Finnmark
Karasjok	6 %	4,8 %
Kautokeino	3,5 %	4,8 %

**Tallene viser Karasjok kommune ligger høyere enn Kautokeino kommune og fylke.*

Disse to indikatorer er midlertidig satt på pause.

På grunn av overgang til nye fagsystemer (Flyt Barnevern/Modulus Barn) og ny innrapporteringsløsning i barnevernsregisteret er det midlertidig ikke mulig å tallfeste indikatorene

«Barn i fosterhjem som ikke har fått oppfølging i tråd med lovkrav» og «Tilsynskrav i fosterhjem som ikke er oppfylt»

Disse to indikatorer ble derfor midlertidig satt på pause fra Buf.dir.

Barn i fosterhjem som ikke har fått oppfølging i tråd med lovkrav (2023)

Kommune	Verdi utvalgt kommune	Verdi for fylke
Karasjok		
Kautokeino		

Tilsynskrav i fosterhjem som ikke er oppfylt (2023)

Kommune	Verdi utvalgt kommune	Verdi for fylke
Karasjok		
Kautokeino		



3.4 Ettervern

Barn som har hatt tiltak fra barnevernet fram til fylte 18 år skal tilbys etterverntiltak ved oppnådd myndighetsalder. Det kan være ungdommen ønsker å være videre plassert i tidligere fosterhjem (de er ikke lenger under omsorg) eller ønsker egen bolig med oppfølging av barnevernet. Ungdommen kan og i tillegg ønske andre hjelpetiltak som f.eks. støttekontakt, besøkshjem og økonomisk hjelp.

I 2023 hadde barneverntjenesten i Karasjok mindre enn 10 antall barn på ettervern. Etterverntiltak kan opprettholdes til fylte 25 år etter gjeldende lov.

4.0 Samarbeid med andre sektorer

Barn, unge og familieenheten består av følgende tjenesteområder: barnevernstjenesten, helsesykepleiertjenesten, PP-tjenesten, flyktingetjenesten og spesialpedagog felles for barnehagene.

Faste samarbeidsmøter med eksterne instanser har høy viktighet for barnevernstjenesten. Barnevernstjenesten deltar månedlig på samarbeidsmøter med politiet i Karasjok. Det har vært planlagt faste møter med skolen, men disse har ennå ikke kommet i gang.

Barnevernstjenesten deltar på tverrfaglige samarbeidsmøter i klientsaker med NAV, BUP, skole etc. Disse møtene gjennomføres med bakgrunn i samtykke fra foreldrene samt ungdom over 15 år.

5.0 Forebyggende arbeid

Kompetanseheving er nødvendig for barnevernstjenestens utvikling, da spesielt med tanke på barnevernsreformen og ny barnevernslov. I den sammenheng deltar barnevernstjenesten ved barnevernsleder i Læringsnettverk for Vest-Finnmark. Barnevernsleder deltar også på årlige barnevernsledersamlinger i regi av Statsforvalteren. Statsforvalteren i Troms og Finnmark gjennomfører 4 nyhetssendinger pr. år via Teams, alle barnevernsansatte deltar, i disse møtene får informasjon om lovendringer, tolknings uttalelser. Her vil vi ansatte kunne stille faglige spørsmål.

En ansatt startet opplæring i PMTO (foreldreveiledning for foreldre med barn som har atferdsvansker) i 2021 og skulle vært ferdig sertifisert høsten 2022. Grunnet utsettelse av ulike årsaker har den ansatte ennå ikke blitt ferdig sertifisert som PMTO-terapeut.

Kommunen skal sørge for nødvendig opplæring og veiledning av barnevernstjenestens personell, jf. barnevernsloven § 15-2, annet ledd.

Barnevernstjenesten har i sitt mandat flere forebyggende tiltak som kan settes inn for barn og familier med bakgrunn av innkomne bekymringsmeldinger eller søknader fra foreldre om tiltak.

Barnevernstjenesten har ikke som sin oppgave til å drive med oppsøkende arbeid blant barn og familier på generell basis.



Barneverntjenesten har følgende forebyggende tiltak for å redusere behov for mer omfattende tiltak der det foreligger bekymringsmelding eller søknad om tiltak. Dette gjelder i saker hvor problemet eller behovet er definert.

- besøkshjem
- støttekontakt
- råd og veiledning til foreldrene
- økonomisk bidrag til barns fritidsaktiviteter
- familieråd
- samarbeidsmøter herunder også med deltakere fra andre instanser som familien er i kontakt med
- samtaler – foreldre/barn/ungdom
- familieråd
- frivillig plassering av barn/ungdom utenfor hjemmet

Dette krever økt fagkompetanse hos ansatte og at barnevernstjenestens budsjett kan realisere dette.

Barnevernstjenesten er avhengig av at skole, barnehage, helsestasjon og andre herunder også privat personer som kommer i kontakt med foreldre og barn, melder inn bekymring gjerne i samarbeid med de det gjelder, for at barn får rett hjelp til rett tid. Alle som jobber med barn der det mistenkes at barn lever under forhold som gir bekymring har meldeplikt. Plikten er inntatt i alle lover som innbefatter kontakt med barn. Det forutsettes at instanser kjenner til meldeplikten.

6.0 Utfordringsbildet

Barnevernstjenestens utfordringsbilde er at vi kobles for sent inn i forhold til barn og familier som sliter. Dette kan føre til at det må iverksettes mer omfattende og kostnadskrevende barnevernstiltak. Barnevernstjenesten er avhengig av bekymringsmeldinger fra andre tjenester som jobber med barn, eks. skole, barnehage, helsestasjon osv.

En fremtidig utfordring er knyttet til budsjett da tiltak vil bli dyrere som følge av ny barnevernsreform som trådte i kraft 01.01.2022 samt ny barnevernslov som trådte i kraft 01.01.2023. Med ny barnevernslov følger det også strengere krav til kompetanse i barnevernstjenesten. I tillegg har kommunal barnevernstjeneste etter ny lov ansvar for veiledning av fosterforeldrene. Veiledningen kommer i tillegg til oppfølging av barn i fosterhjem.

7.0 Innsatsområder og tiltak

Barnevernstjenestens viktigste innsatsområde er forebyggende arbeid for å redusere behovet for mer omfattende tiltak.



Det er behov for strukturert jobbing mot at barnevernsansatte skal innfri kompetansekravet innen 01.01.31. Ansatte må innen første januar 2031 ha relevant tilleggs/videreutdanning med minst 30 studiepoeng.

Det er videre behov for forpliktende samarbeid med interne og eksterne aktører for at tjenesten skal kunne innfri sitt samfunnsmandat.

Barnevernstjenesten har i 2023 revidert og gjennomgått enkelte saksbehandlings rutiner tilpasset ny lov fra 01.01.2023. Hele barnevernets internkontroll skal revideres i løpet av 2025.

Mulighetsstudie av et interkommunalt samarbeid for barnevernstjenestene i Karasjok og Kautokeino kommune

Analyse og innsikt



KS KONSULENT

Bettina Bødtker Nordahl
Erlend Nordby



Målet med analysen er å gjøre Karasjok og Kautokeino kommune bedre i stand til å vurdere om et formalisert samarbeid rundt barneverntjenestene vil gi mulighet for økt kvaliteten og robusthet på dette tjenesteområdet.

Innhold

1. Bakgrunn
2. Prosess
3. Utfordringsbildet
4. Innsikt og analyser
5. Anbefalinger - retning og tiltak

1. Bakgrunn



Dagens situasjon

- Karasjok og Kautokeino kommune har etablert et prosjekt for å kartlegge status for dagens samarbeid mellom kommunene, og vurdere mulighet for et utvidet og strategisk samarbeid. Som en del av dette er det ønskelig å utrede muligheten for en felles barneverntjeneste.
- Ny barnevernslov og oppvekstreform setter høye krav til barneverntjenesten faglige kvalitet, kompetanse og evne til å bidra til tidlig innstas og god samhandling mellom tjenestene som gir tilbud til barn og unge i kommunene.
- Fagmiljøene i Karasjok og Kautokeino er små og svært sårbare ved sykdom, oppsigelser eller annet kompetansebortfall og det vurderes at samarbeid med andre kommuner vil redusere sårbarheten. Kommunene har i dag etablert et interkommunalt samarbeid rundt akuttberedskap hvor Karasjok er vertskommune

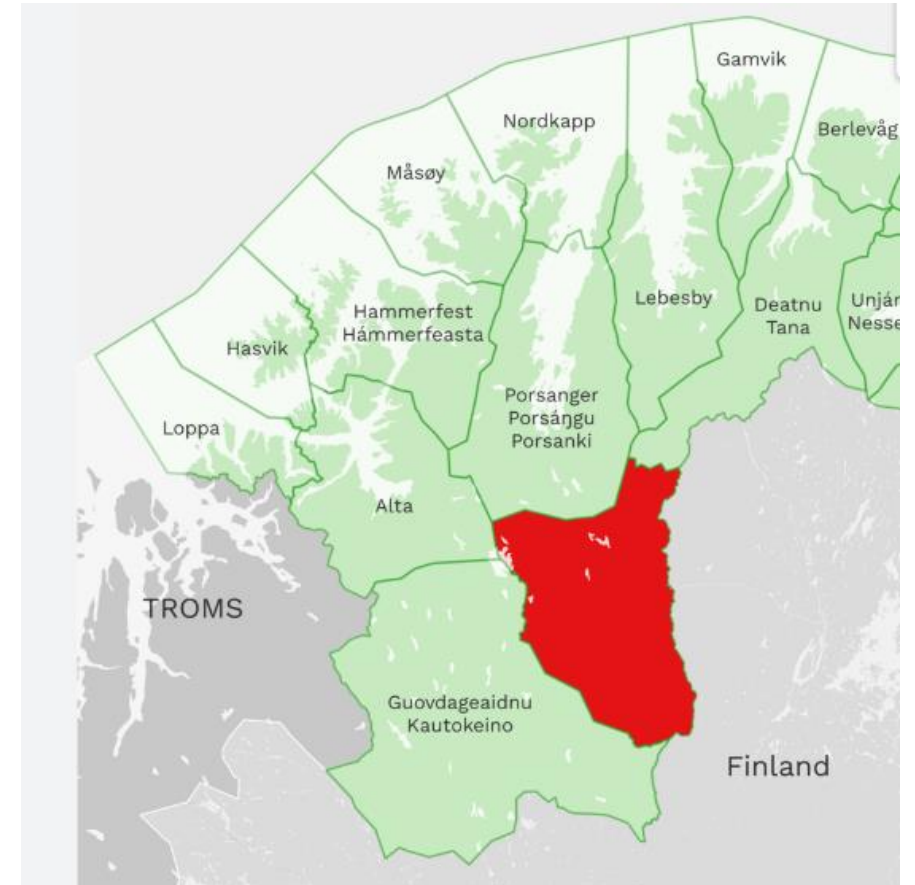
Karasjok kommune

Karasjok kommune er landet nest største kommune med et areal på 5464 km.²

Kommunens administrasjonssted og eneste tettsted er Karasjok. Rundt 80 % av kommunens innbyggere er samisktalende. Samisk og norsk er likestilte som forvaltningspråk.

Kommunen har 2584 innbyggere, hvorav 17 prosent av befolkningen er under 17 år.

Barneverntjenesten har 3,5 stillinger. Kommunen har tiltakskompetanse på ICDP, PMTO, ATV og har familievernkontor.



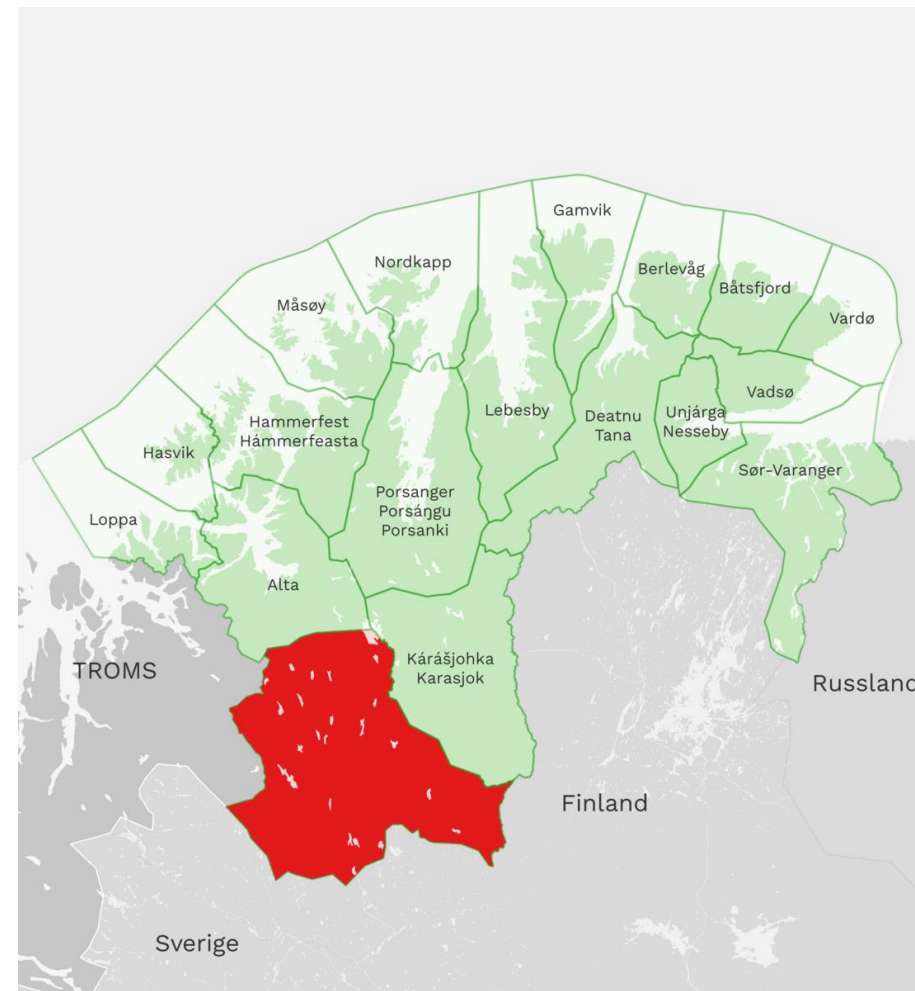
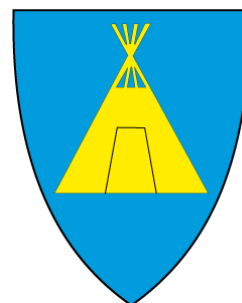
Kautokeino kommune

Kautokeino kommune er landet største kommune ned et areal på 8968 km.²

Kommunens administrasjonssted heter Kautokeino. Rundt 90 % av innbyggerne snakker nordsamisk. Samisk og norsk er likestilte som forvaltningspråk.

Kommunen har 2877 innbyggere, hvorav 21 prosent av befolkningen er under 17 år.

Barneverntjenesten har 3 stillinger. Kommunen har tiltakskompetanse på PMTO, sinnemestring og ICDP.



Nasjonale føringer:

- **Barnevern reformen** har gitt kommunene et økt faglig og økonomisk ansvar for barnevernsarbeidet. Målet med reformen er å styrke kommunens innsats på det forebyggende arbeidet og tidlig innsats. Det er et mål at flere barn og unge skal få rett hjelp til rett tid. Tilbudet til barn og unge skal i større grad tilpasses lokale forhold, og rettsikkerheten til barn skal bli bedre. Finansieringsordningene endres, ved at refusjon for fosterhjem avvikles og legges til kommunerammen. Egenandelene ved bruk av statlige tiltak økes. Kommunen får videre et helhetlig ansvar for oppfølging og veiledning av fosterhjem og det er gjort endringer i Buf-etats tilbud av hjelpetiltak
- **Mer kunnskap – bedre barnevern (2018-2024)** er en kompetansestrategi for det kommunale barnevernet som skal bidra til at barn, unge og familier møter ansatte med høy faglig kompetanse og tjenester av god kvalitet. Strategien er en del av Barnevernsreformen. Kommunene skal gjennom denne strategien få bedre muligheter til å bygge opp gode lokale tjenester og tilbud. I **ny lov om barneverntjenester** som trådte i kraft 01.01.22 stilles det **krav til utdanning og erfaring** for personell i barneverntjenesten. Det innføres krav om barnevernfaglig mastergrad eller annen relevant utdanning på tilsvarende nivå (evt. bachelor/erfaring/videreutd.) for ansatte i barneverntjenesten som skal utføre kjerneoppgaver. Kravene gjelder også for leder og stedfortreder for leder. Kravene gjelder fra 2031.
- **Stortingsmelding 6 Tett på – tidlig innsats og inkluderende fellesskap** i barnehage, skole og SFO ble behandlet i Stortinget 24.04.20. Meldingen, som blant annet følger opp utvalgsrapportene fra Nordahl og Stoltenberg, legger fram en rekke tiltak for å forbedre utdanningssystemet og sikre et godt tilpasset pedagogisk tilbud for alle barn og elever. Sentrale tiltak som nå er vedtatt innenfor skolens kontekst handler om å styrke det tverrfaglige samarbeidet og å sette i gang et varig kompetanseløft på inkluderende praksis og det spesialpedagogiske feltet for ansatte i skoler og PPT.
- **Det handler om Norge (NOU 2020:15)** Utredningen omhandler konsekvenser av demografiendringer i distriktene. I rapporten drøftes fordeler og ulemper i valget mellom desentralisering av tjenester og økt rekkevidde for tjenester. Med en forutsetning om at kvaliteten på tjenesten er lik, er det vanskelig å finne prinsipielle argumenter mot kortreiste tjenester. Trenden i Norge de siste tiårene viser at mange tjenestetilbud i distriktene sentraliseres, men at det samtidig jobbes for at det blir enklere å nå eller bli nådd av tilbudene. Det skjer altså en gradvis regionsforstørrelse. Måten vi reiser på, og utviklingen av digitale løsninger har virket fremmende på utviklingen. Spesialisering er en drivkraft i utviklingen. Gjennom spesialisering og større fagmiljøer kan det legges grunnlag for økt kvalitet og likebehandling i tjenester.

2. Proses



Slik har vi jobbet

- **Dialog med barnevernstjenestene**
 - Vi har gjennomført semistrukturerte intervju med ledere og ansatte i barneverntjenestene.
 - Tillitsvalgte og verneombud i begge kommunene har vært invitert til intervju. Det ble gjennomført intervju med hovedtillitsvalgt for Fagforbundet i Kautokeino kommune. Verneombud i Karasjok kommune hadde ikke anledning til å stille til intervju, men fikk mulighet til å sende innspill på mail om ønskelig.
- **Analyse**
 - KOSTRA, SSB, KS prognosemodeller



Forutsetninger, datagrunnlag og avgrensning

- Analyser og innsikt er etablert basert på tilgjengelig informasjon gjennom KOSTRA og befolkningsprognoser fra SSB
- Ytterligere innsikt er skapt gjennom intervju med barnevernsledere, ansatte i barneverntjenesten og fagforening i tillegg rapport fra Statsforvalteren i Troms og Finnmark datert 19.06.23
- Det tas utgangspunkt i gjeldende lovverk og nasjonale føringer innen fagfeltet
- Analyser og innsikt er basert på overstående, og eventuelle mangler i innsiktsgrunnlaget kan påvirke analysene. KSK mener å ha hatt tilstrekkelig grunnlag for gjennomføring av arbeidet i tråd med bestilling og oppdrag

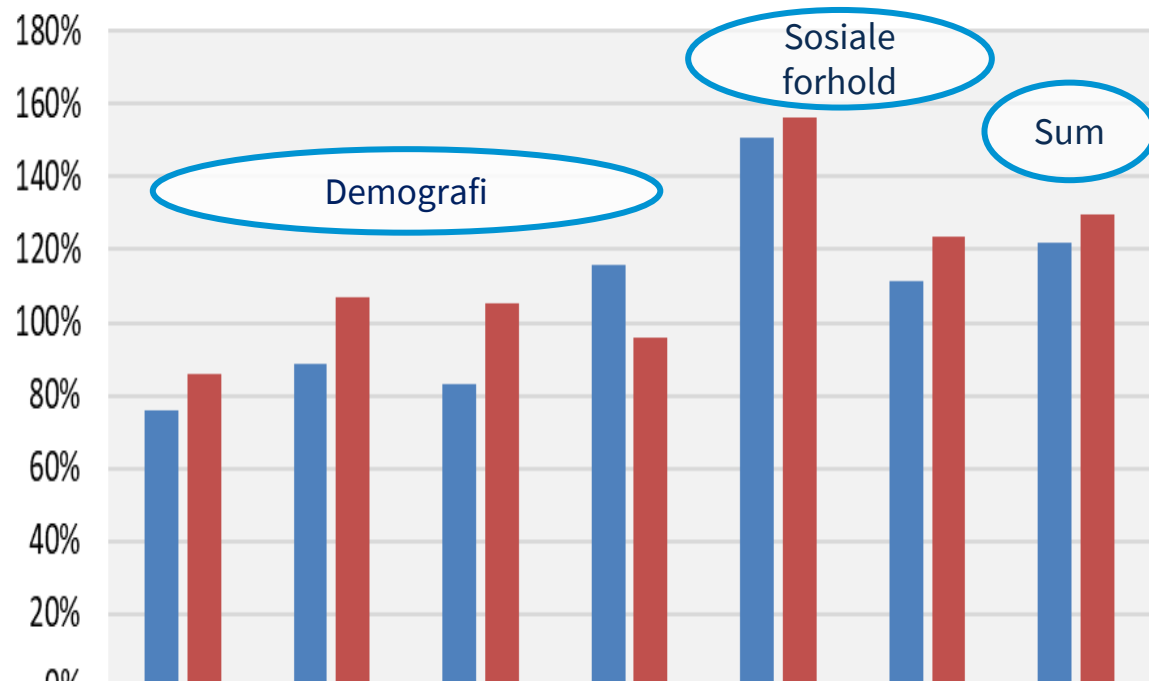
3. Utfordringsbildet



Utgiftsbehov og befolkningsframskrivinger



Utgiftsbehov Barnevernstjensten, Karasjok vs Kautokeino

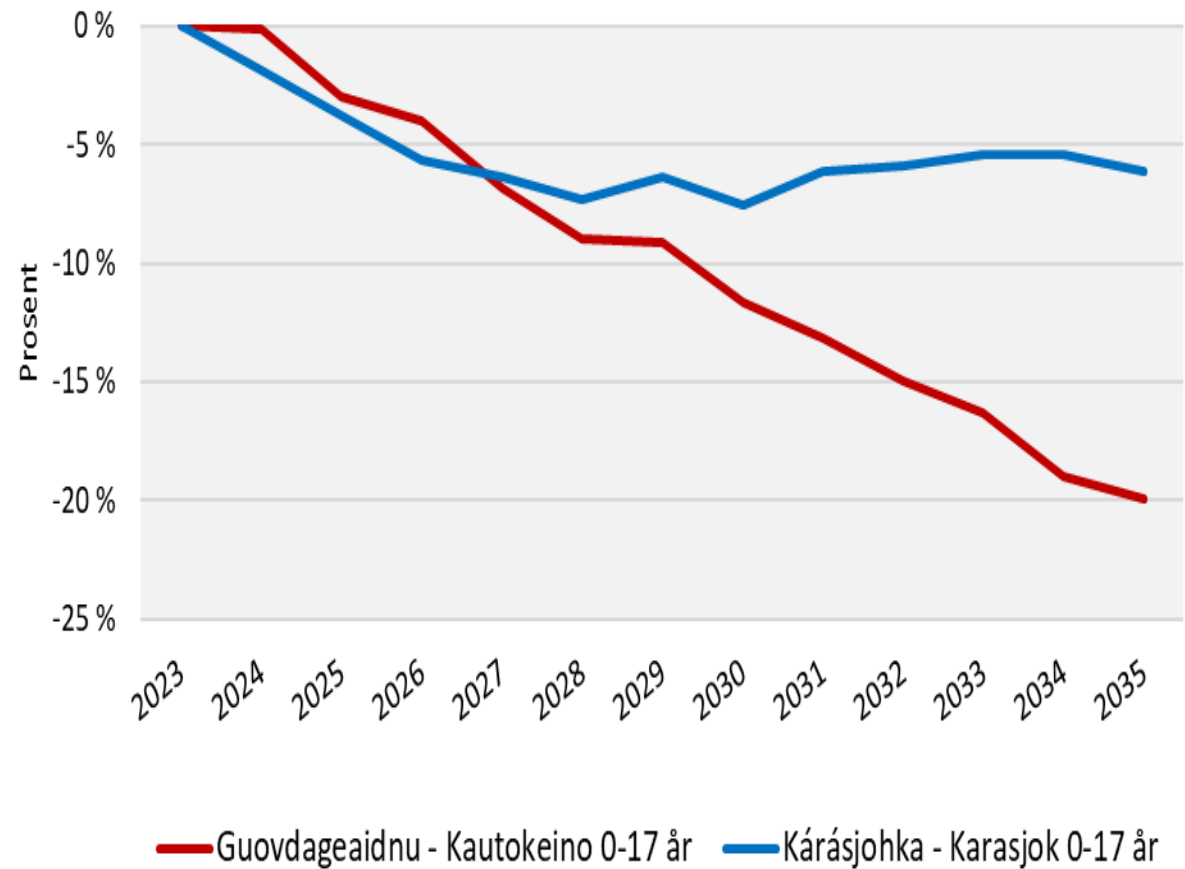


	innb. 0-1 år (3%)	innb. 2-5 år (6%)	innb. 6-15 år (14%)	innb. 16-22 år (10%)	barn med enslig forsørger (41%)	lavinntekts kriteriet (26%)	Utgiftsbehov - Barnevern (sum)
■ Karasjok	76 %	89 %	83 %	116 %	151 %	112 %	122 %
■ Kautokeino	86 %	107 %	105 %	96 %	157 %	124 %	130 %

■ Karasjok ■ Kautokeino

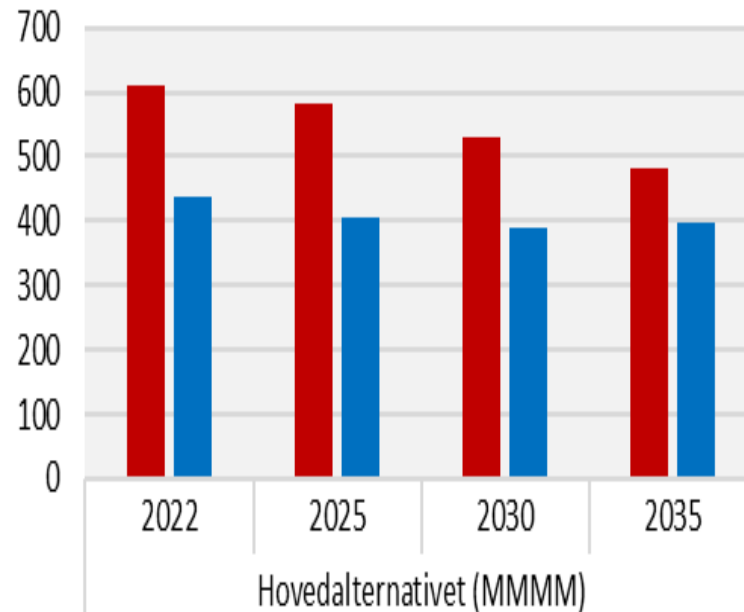
- Utgiftsbehovet påvirker rammetilskuddet til kommunen og kostandene til barnevernstjenesten. Indikatorene i figuren viser nivået på alle indikatorene i som inngår i kostnadsnøkkelen for barnevernstjenesten. Landsgjennomsnittet er 100 prosent.
- Både Karasjok og Kautokeino har et høyt utgiftsbehov til barnevernstjenesten. I Karasjok er utgiftsbehovet 22 prosent over landsgjennomsnittet. i Kautokeino er utgiftsbehovet 30 prosent over landsgjennomsnittet.
- Det er særlig sosiale forhold som øker utgiftsbehovet i barnevernstjenestene. Det er en høy andel enslige forsørgere og en høy andel med lav inntekt i begge kommunene.
- Kautokeino har en noe høyere andel barn i målgruppen for barneverntjenesten enn landsgjennomsnittet. Dette trekker opp utgiftsbehovet.
- Karasjok har en lavere andel barn. Dette trekker utgiftsbehovet ned.

Karasjok og Kautokeino - befolkningsprognose innbyggere 0-17 år, prosent endring 2023 - 2035.



- Fram mot 2035 forventes det en nedgang i antall barn i målgruppen 0-17 år i begge kommuner.
- De neste 5 årene, fram til 2028, forventes en betydelig nedgang i begge kommunene.
- Etter 2028 forventes nedgangen å fortsette i Kautokeino, mens den flater ut i Karasjok.
- Denne utviklingen må sees i sammenheng med at andelen barn i dag er forholdsvis høy i Kautokeino og lav i Karasjok, når vi sammenligner med landsgjennomsnittet.

Antall innbyggere 0-17 år, 2022 - 2035

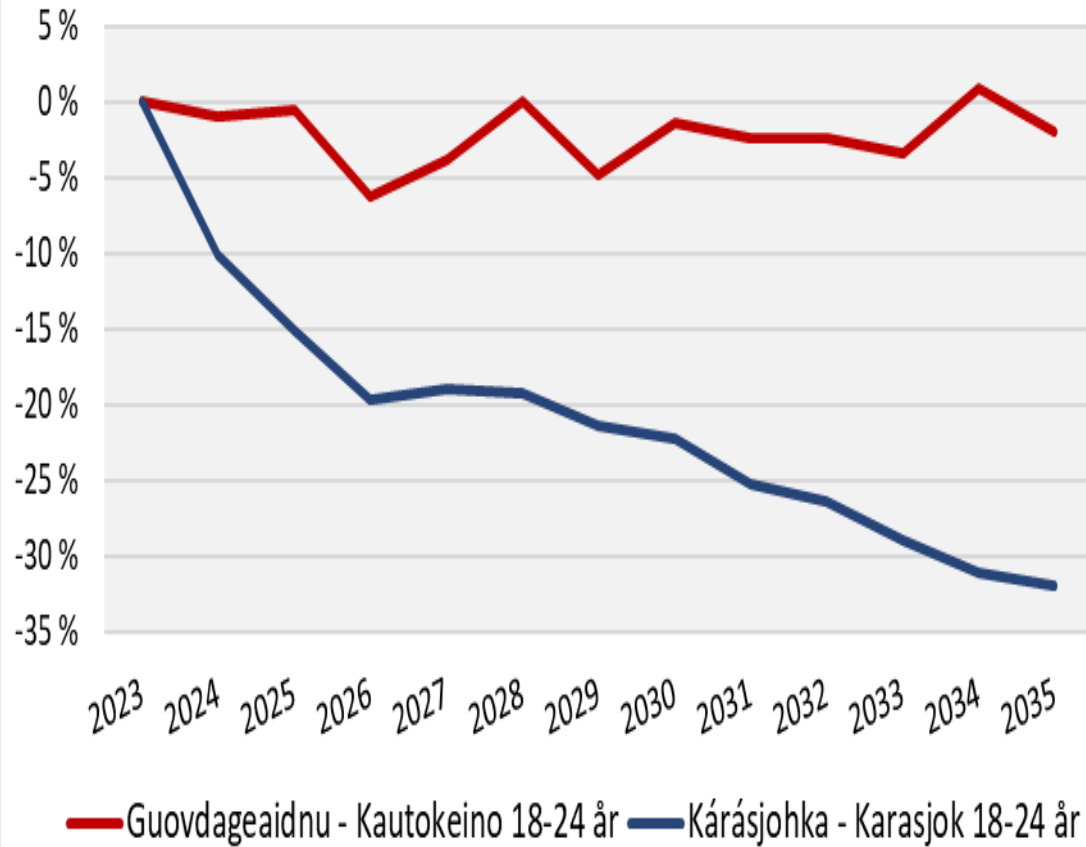


■ Guovdageaidnu - Kautokeino 0-17 år	609	583	531	481
■ Kárásjohka - Karasjok 0-17 år	438	407	391	397

■ Guovdageaidnu - Kautokeino 0-17 år ■ Kárásjohka - Karasjok 0-17 år

- Denne figuren viser antall innbyggere 0-17 år i 2022 i henholdsvis Kautokeino og Karasjok, og SSBs befolkningsframskrivninger for samme aldersgruppe mot 2035.
- I 2022 hadde Kautokeino 609 barn i aldersgruppen 0-17 år. I 2035 forventes det å være 481 innbyggere i samme aldersgruppe.
- I Karasjok var det 438 barn i aldersgruppen 0-17 år i 2022. SSB forventer at det i 2035 vil være 397 barn i samme aldersgruppe.

Karasjok og Kautokeino - befolkningsprognose innbyggere
18-24 år, prosent endring 2023-2035.

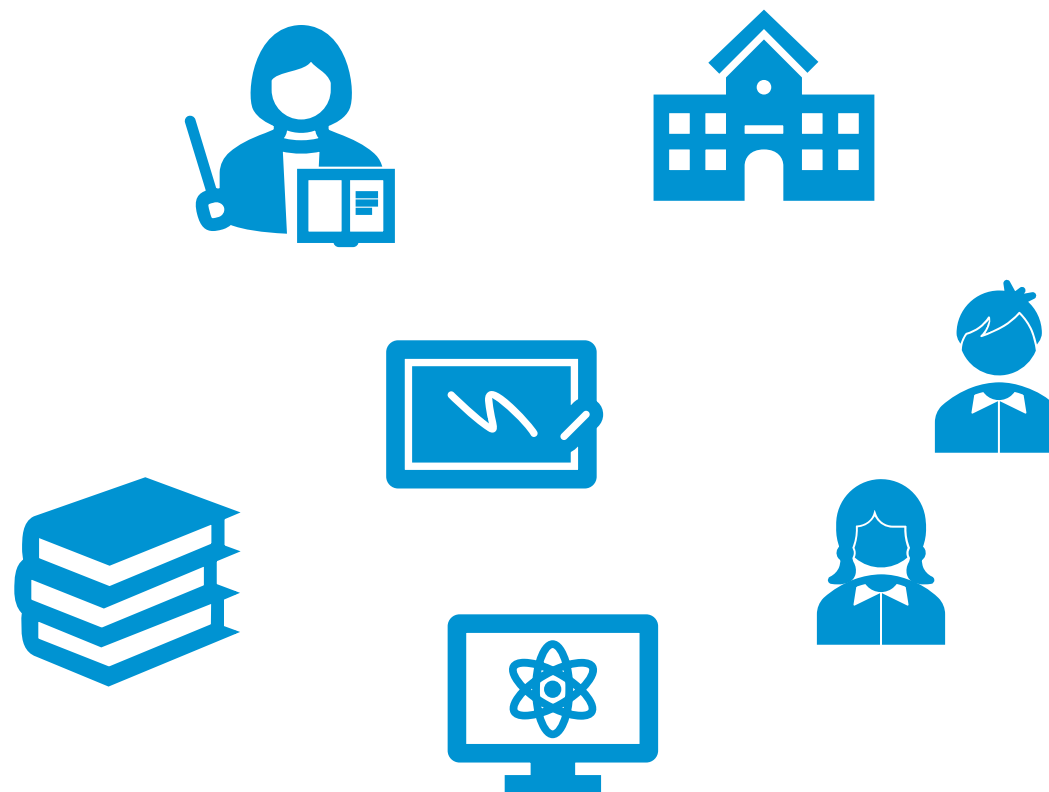


- Denne figuren viser SSBs prognoser på befolkningsutviklingen i aldersgruppen 18 – 24 år i henholdsvis Kautokeino og Karasjok mot 2035.
- Kautokeino vil ha en forholdsvis stabil utvikling i denne aldersgruppen. Nedgangen som forventes i aldersgruppen 0-17 år vil først påvirke denne aldersgruppen etter 2035.
- Karasjok forventes å få en sterk nedgang i denne aldersgruppen. I 2035 forventes det å være vel 30 prosent færre innbyggere i denne aldersgruppen enn i 2022.

Endring i statens rammetilskudd til barnevern for Kautokeino og Karasjok kommuner som følge av demografiendringene (2002 kroner)

Endring utgiftsbehov per 1.1	Kautokeino	Karasjok	Sum
2024	-114	-199	-313
2025	-166	-79	-245
2026	-174	-117	-291
2027	-133	67	-67
2028	-102	-57	-159
2029	-111	24	-87
2030	-178	-33	-211
2031	-137	2	-135
2032	-214	8	-206
Sum 2023-2032	-1 216	-185	-1 400

- Nedgangen i antall barn i målgruppen for barnevernstjenesten påvirker utgiftsbehovet og rammetilskuddet fra staten.
- Tabellen viser anslag på endringer i den delen av rammetilskuddet som er knyttet til barnevernstjenesten.
- For Kautokeino forventes en nedgang i rammetilskuddet på vel 1,2 millioner kroner i perioden fra 2023 - 2032. Dette betyr at rammetilskuddet i 2032 isolert sett vil være 1,2 millioner lavere i 2032 enn i 2023. I gjennomsnitt vil den årlige reduksjonen være vel 130 tusen kroner.
- For Karasjok forventes en liten nedgang på om lag 200 tusen kroner for perioden 2023 - 2032.



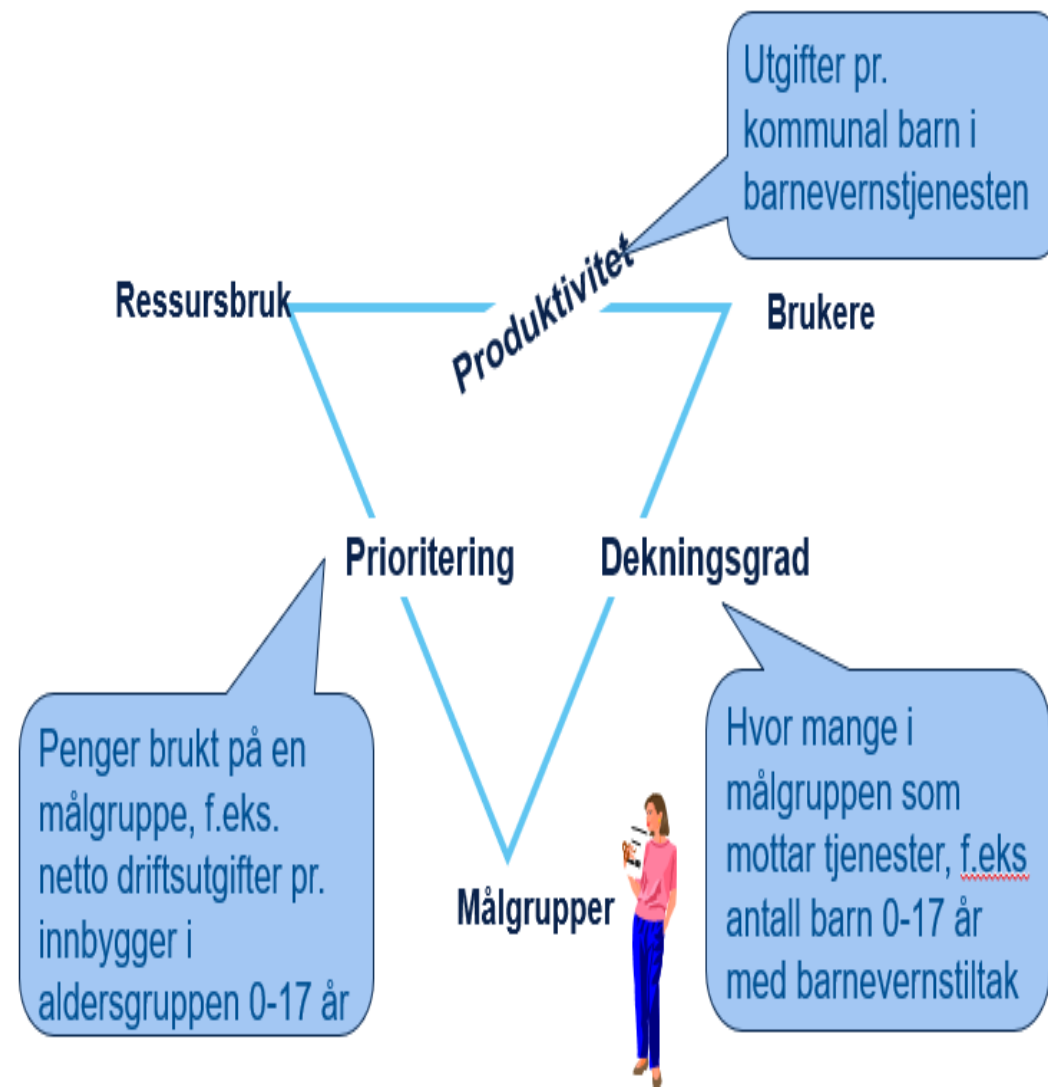
4. Analyse og innsikt

Datagrunnlag og sammenligning

- Datagrunnlag: KOSTRA rapportering for regnskapsåret 2022
- Sammenligningsgrunnlag:
 - Utvikling i hver kommune over tid (2020 – 2022)
 - Sammenligner Kautokeino og Karasjok
 - Sammenligner mot gjennomsnittet i kommunegruppene 5 (Karasjok) og 6 (Kautokeino) for 2022. *(Kommunegrupper er kommuner SSB mener er sammenlignbare kommuner.)*
 - Sammenligner mot gjennomsnittet i landet uten Oslo for 2022.

En KOSTRA analyse hjelper oss til å se hvordan tjenesten ser ut når vi sammenligner mot andre kommuner langs tre dimensjoner:

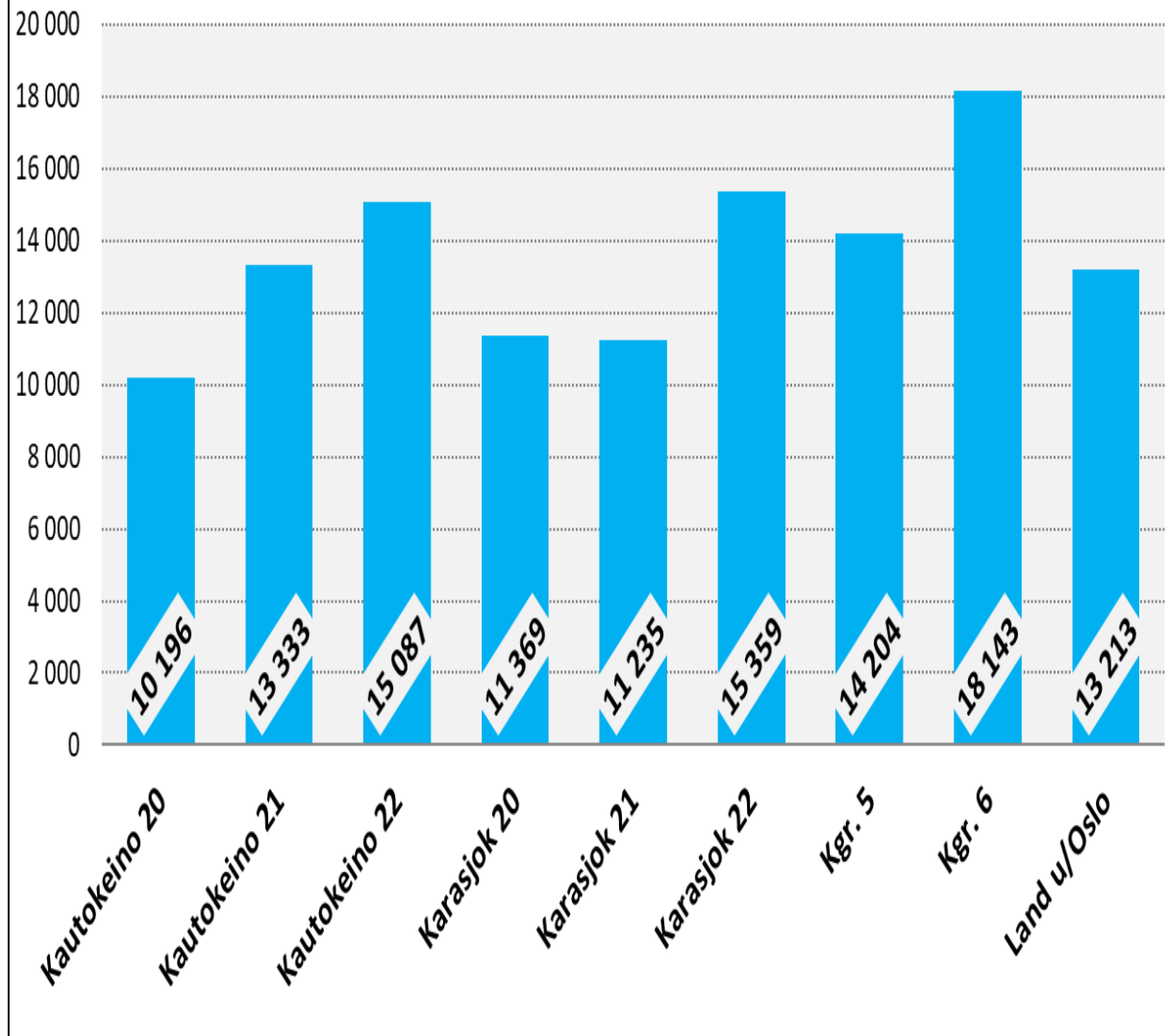
- **Prioritering:** Hvor mye penger som brukes på en tjeneste / målgruppe. I denne analysen er alle barn opp til 22 år.
- **Dekningsgrader:** Sier noe om hvor mange av kommunens innbyggere i målgruppen for tjenesten som mottar tjenester.
- **Produktivitet:** sier noe om hvor mye penger kommunen bruker per mottaker av en tjeneste. Dette kalles ofte enhetskostnader. Når enhetskostnadene kobles til for eksempel antall årsverk får vi produktivitetsmål, som for eksempel antall brukere per årsverk i barnevernstjenesten.





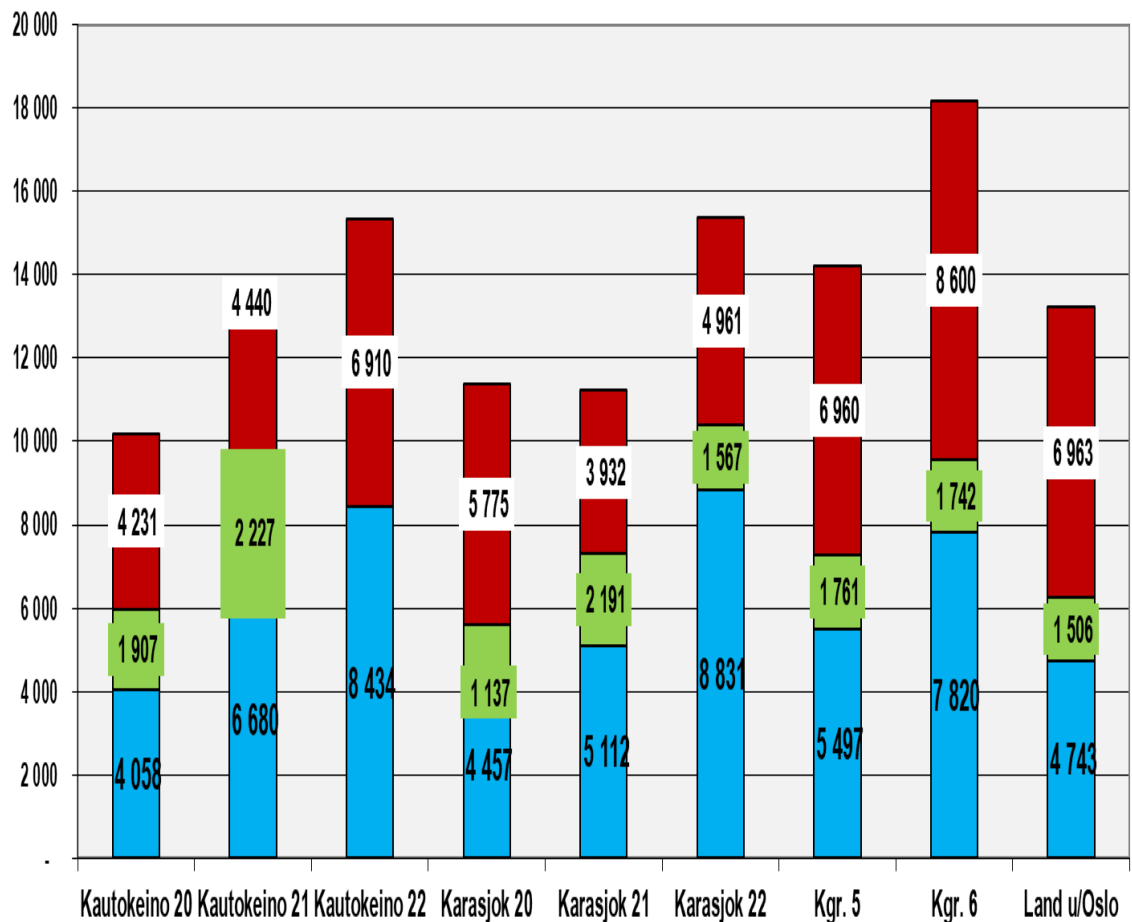
Prioritering

Netto driftsutgifter barnevern per innb. 0-17 år



- Både Kautokeino og Karasjok bruker vel 15 tusen kroner per barn i målgruppen (alle innbyggere 0-17 år). Dette er mer enn landsgjennomsnittet og gjennomsnittet i KOSTRA gruppe 5, men noe mindre enn gjennomsnittet i KOSTRA gruppe 6.
- Det har vært betydelig økning i ressursbruken de siste tre årene. Særlig er økningen stor i Kautokeino.

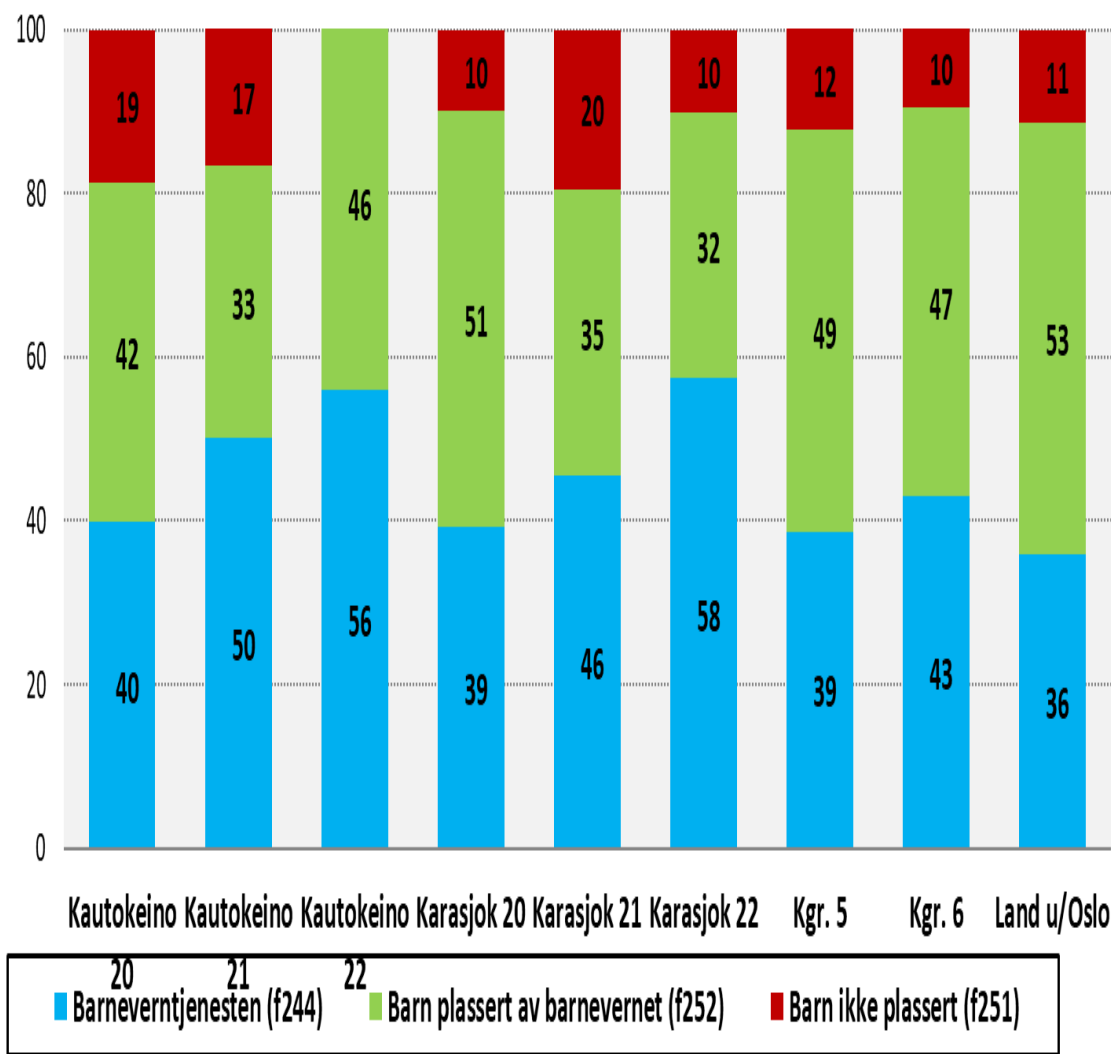
Netto driftsutgifter pr innbygger 0-17 år pr funksjon



■ Netto driftsutgifter bameverntjeneste (f244)
 ■ Netto driftsutgifter barn ikke plassert (f251)
 ■ Netto driftsutgifter barn plassert (f252)

- Denne figuren viser netto driftsutgifter etter de tre funksjonene som inngår i barnevernstjenesten.
- Ressursbruk til administrasjon: Både Kautokeino og Karasjok har høye netto driftsutgifter til administrasjon (funksjon 244). Ressursbruken er om lag om lag 80 prosent høyere enn landsgjennomsnittet.
- Ressursbruk til plasseringer: Det er stor forskjell i ressursbruk til plasseringer. Kautokeino har om lag samme ressursbruk som landsgjennomsnittet, mens Karasjok har betydelig lavere ressursbruk (71 prosent av landsgjennomsnittet).
- Ressursbruk til tiltak, ikke plasserte barn: Karasjok bruker om lag like mye per barn som landsgjennomsnittet. Kautokeino har ikke registrert noe ressursbruk til tiltak uten plasseringer i 2022, men hadde høy ressursbruk til denne funksjonen i 2021.

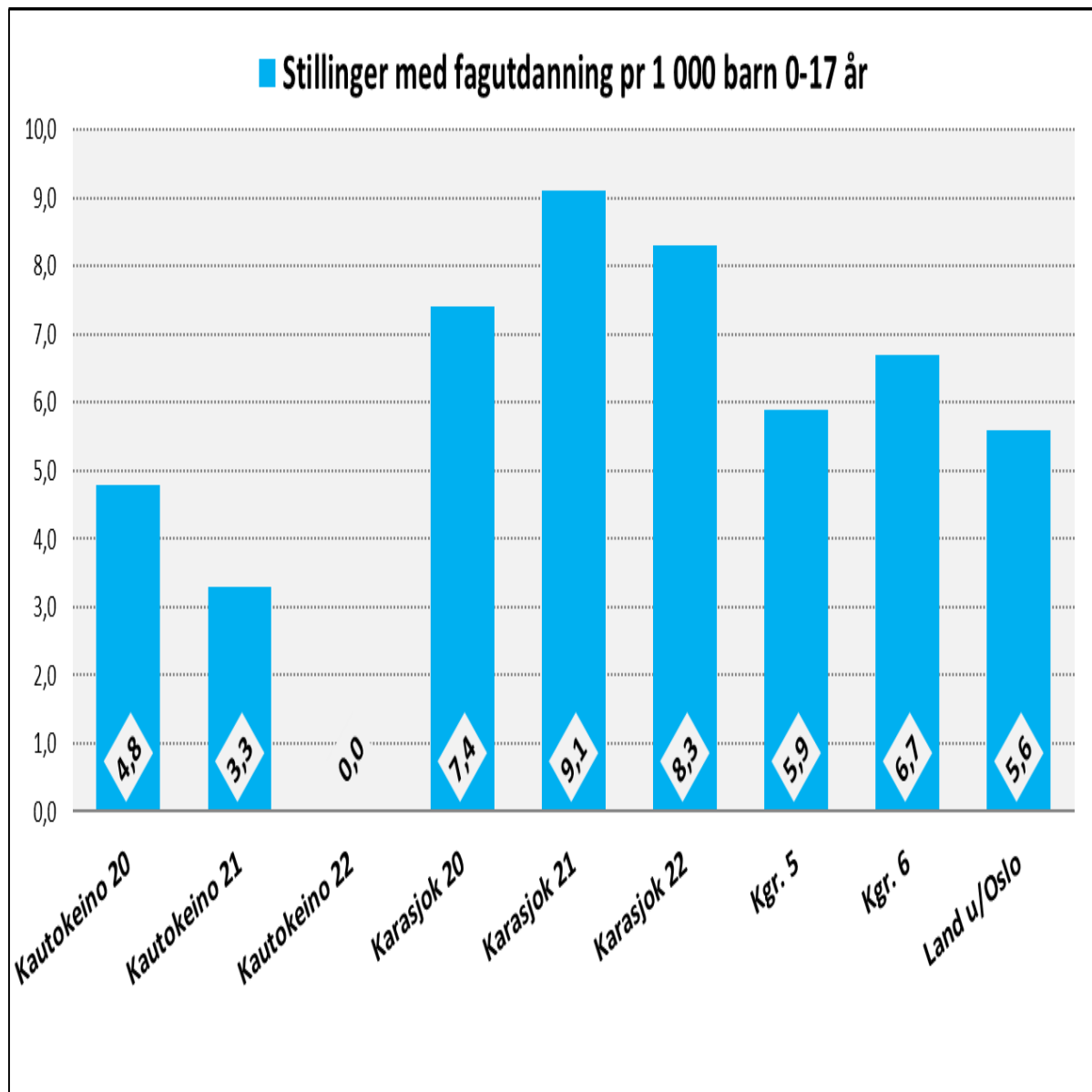
Nettoutgifter per innbygger 0-17 år fordelt på funksjoner i %



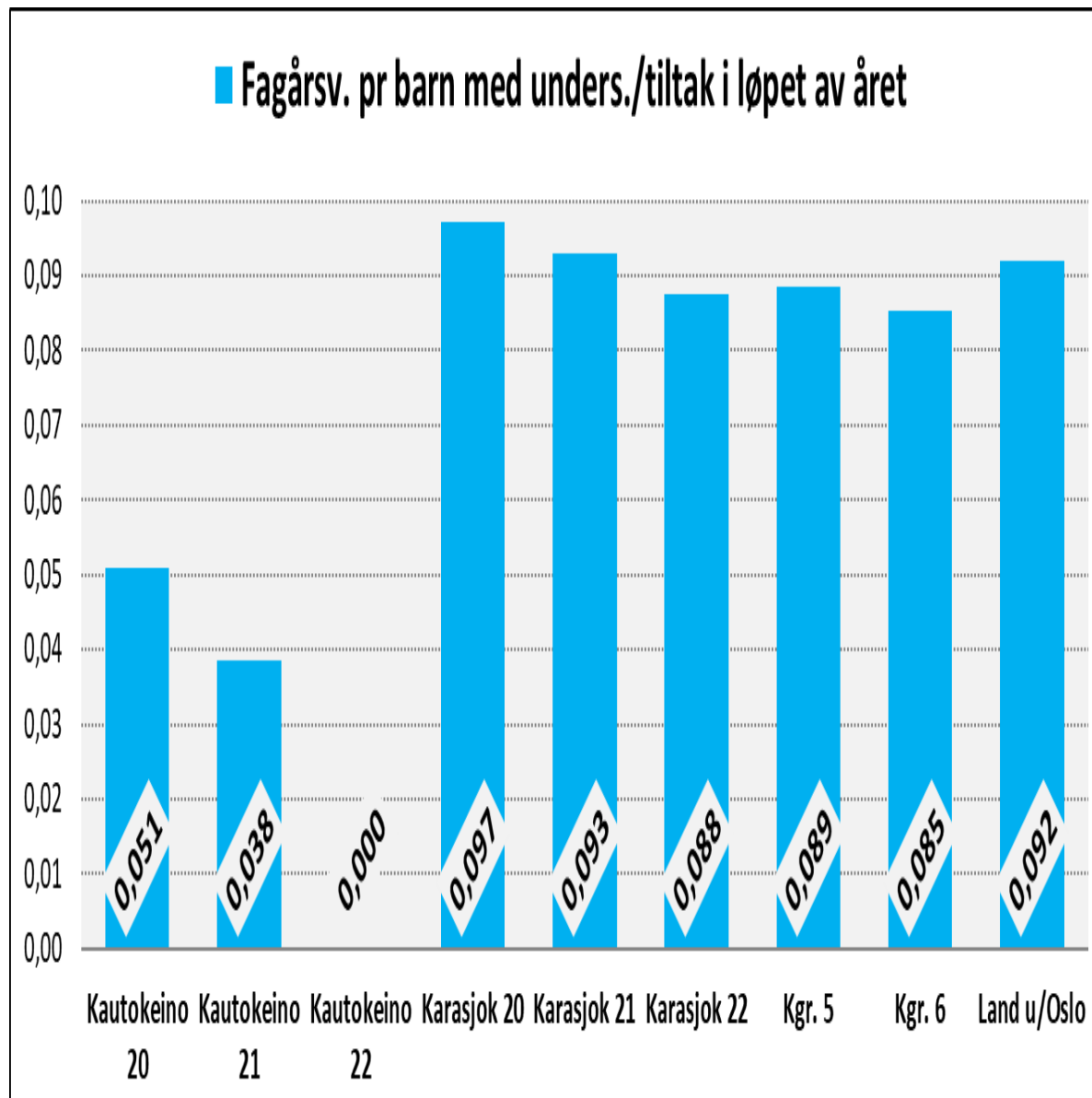
- Denne figuren viser andel av netto driftsutgifter etter funksjon, dvs. hvor mye av ressursene som brukes på barnevernstjenesten som går til administrasjon, tiltak uten plasseringer og til plasseringer.
- Funksjon 244 (markert blått): Både Karasjok og Kautokeino bruker en høyere andel av ressursene på administrasjon av barnevernstjenesten enn både landsgjennomsnittet og gjennomsnittet i KOSTRA gruppene.
- Funksjon 252 (markert grønt): Andelen av ressursene som brukes til plasserte barn er lavere i Karasjok enn i andre kommuner. I Kautokeino er den noe under landsgjennomsnittet.
- Funksjon 251 (markert rødt): I Kautokeino er det ikke ført noe ressursbruk på tiltak, ikke plasserte barn. Karasjok bruker marginalt mindre andel av samlet ressursbruk på tiltak, ikke plasserte barn enn landsgjennomsnittet.



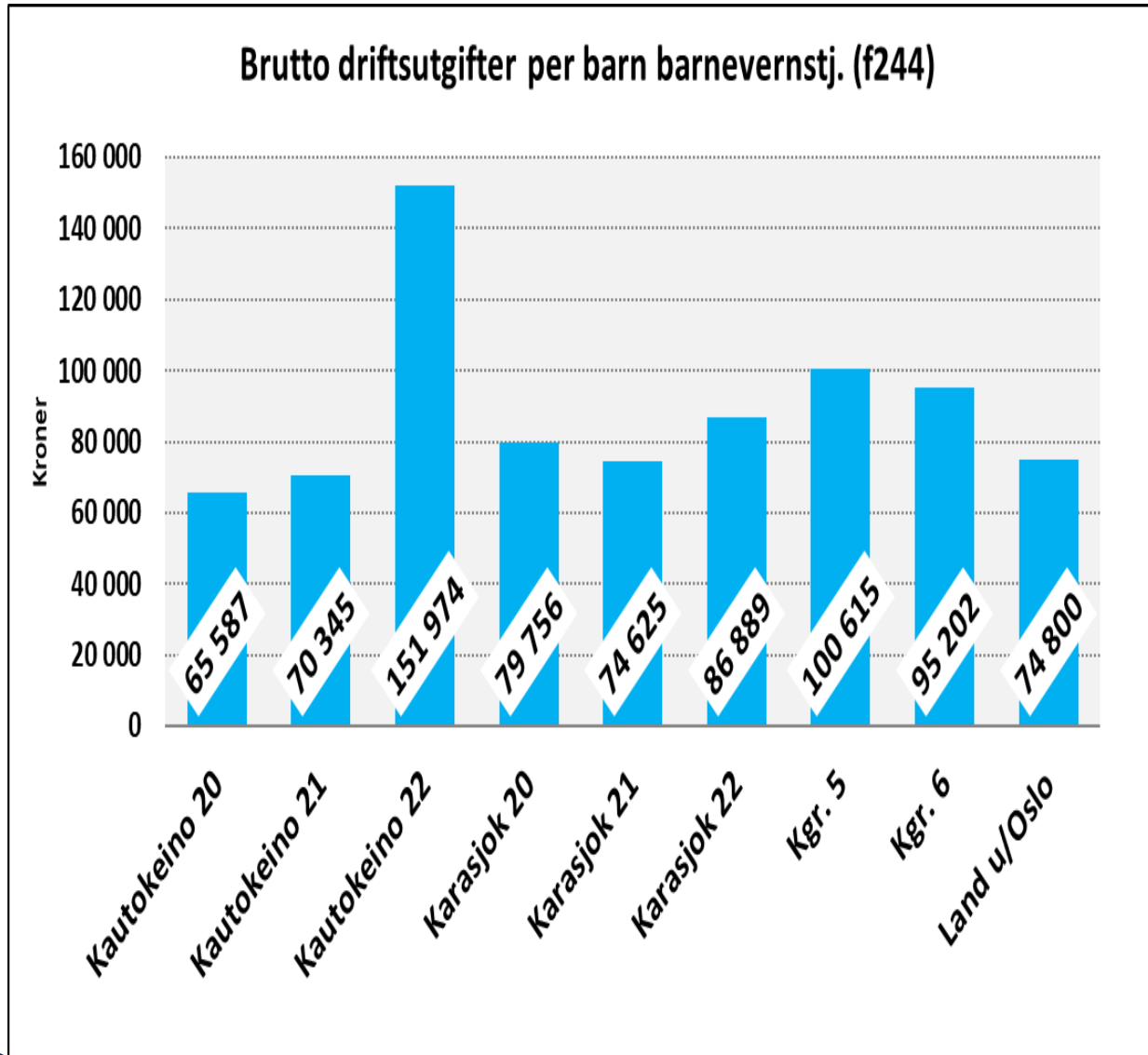
Kvalitet og produktivitet



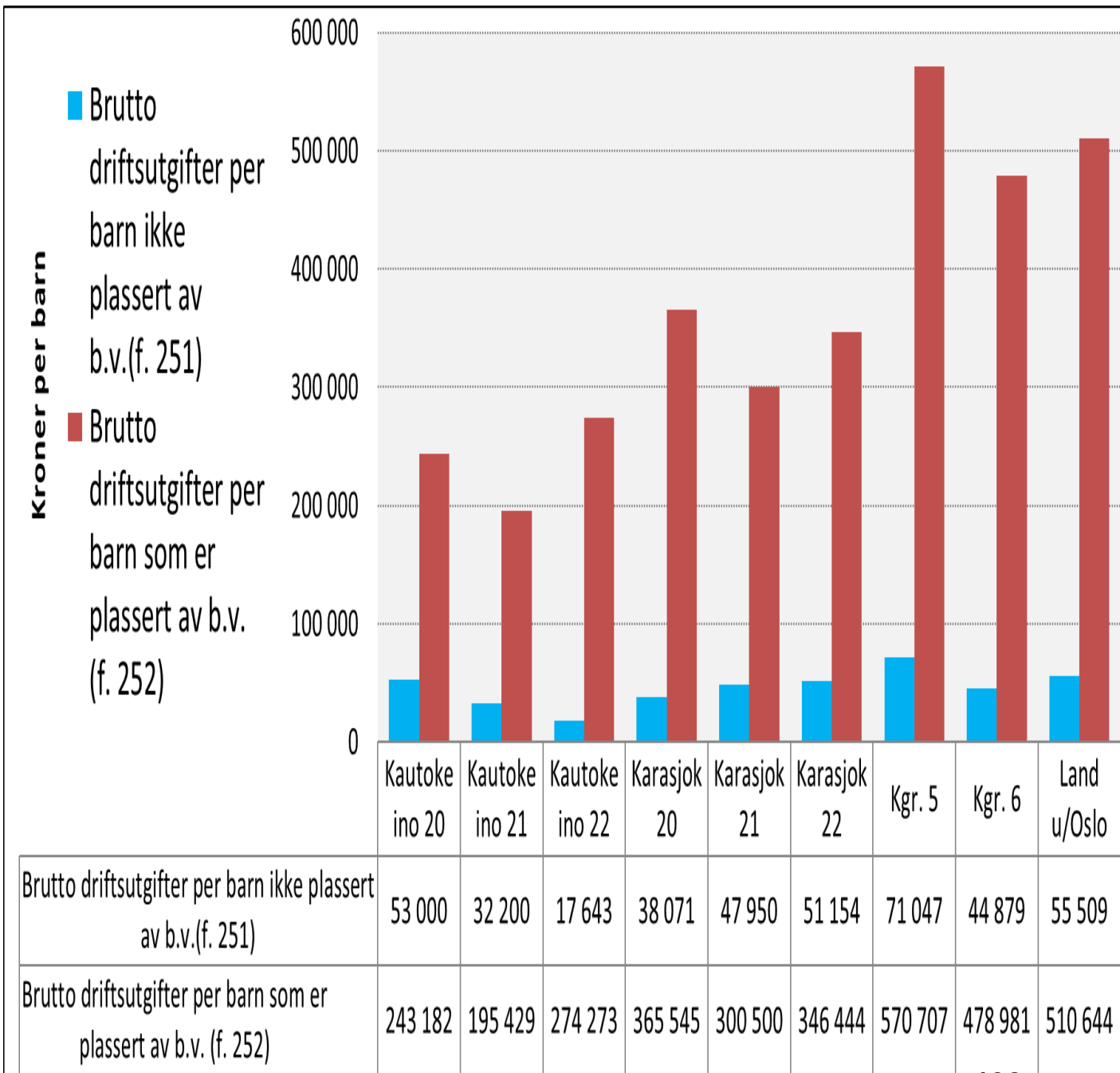
- Denne figuren viser barnevernfaglig kompetanse målt i antall årsverk med fagutdanning per 1000 barn i aldersgruppen 0-17 år. Rapporteringer indikerer forskjeller i mellom Karasjok og Kautokeino.
- I Karasjok er det forholdsvis høy kompetanse med 8,3 fagårsverk per 1000 barn i målgruppen. Dette er høyere enn landet og KOSTRA gruppen.
- I Kautokeino er det i 2022 ikke registrert noen årsverk med barnevernsfaglig fagutdanning. Rapporteringen viser at det både i 2020 og 2021 var lav barnevernsfaglig kompetanse, med mellom 4,8 og 3,3 årsverk per 1000 barn i alderen 0-17 år.



- Denne figuren viser andelen fagårsverk per barn med undersøkelse eller tiltak. Dette er en indikator som viser nivået på fagkompetansen i forhold til faktiske brukere.
- I Kautokeino var det ikke registrert noen årsverk med barnevernsfaglig kompetanse i rapporteringen for 2022. I 2020 og 2021 var det lav dekning i fagårsverk per barn. Denne situasjonen er endret i 2023.
- I Karasjok var fagårsverk per barn i 2022 omtrent på landsgjennomsnittet.
- Både i Kautokeino og Karasjok har det vært en svekkelse av fagkompetansen fra 2020 til 2022.



- Denne figuren viser brutto driftsutgifter per barn, dvs. ressursbruken målt i kostnad per barn (enhetskostnad), i administrasjonen av barnevernstjenesten (funksjon 244). Dette er den gjennomsnittlige utgiften per barn med undersøkelse eller tiltak gjennom året.
- Når vi sammenligner med landet uten Oslo hadde Kautokeino i 2022 dobbelt så høy ressursbruk per barn (enhetskostnad). Dette er over dobbelt så høyt som i 2020 og 2021. Dette kan ha sammenheng med anskaffelser av eksternt barnevernsfaglig kompetanse pga. mangel på fagkompetanse.
- I Karasjok var ressursbruken i 2022 moderat over landsgjennomsnittet, men lavere enn gjennomsnittet i KOSTRA gruppe 5.

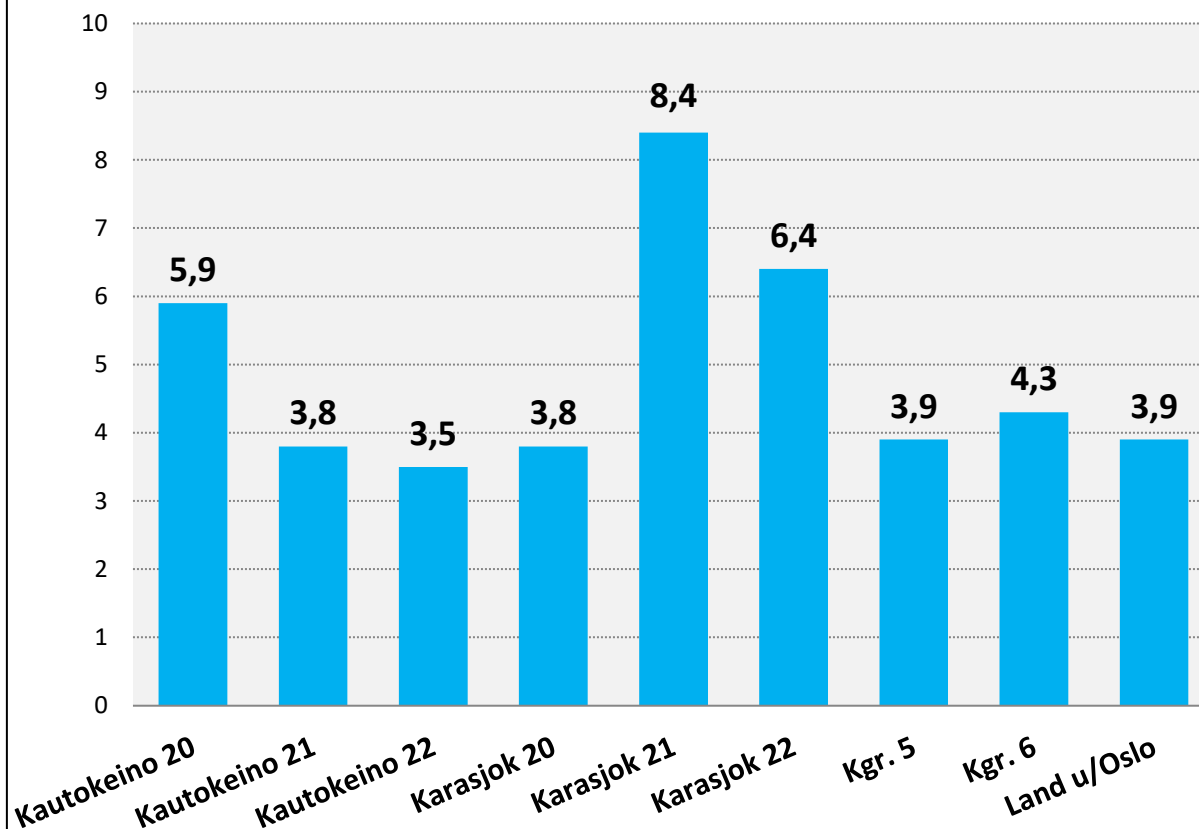


- Denne figuren viser brutto driftsutgifter per barn etter funksjon 251 (barn som ikke er plasserte) og 252 (barn plassert av barnevernet)
- Når vi sammenligner med landet uten Oslo har både Kautokeino og Karasjok lavere ressursbruk, både til barn ikke plassert (funksjon 251), og barn som er plassert av barnevernet (funksjon 252))
- Særlig Kautokeino har lave enhetskostnader. For barn uten plassering (funksjon 251) er enhetskostnad 32 prosent av landsgjennomsnittet. For barn med plasseringstiltak (funksjon 252) er enhetskostnaden om lag halvparten av landsgjennomsnittet.
- Enhetskostnaden i Karasjok er moderat under landsgjennomsnittet per barn som ikke er plassert. For barn som er plassert er utgiften betydelig under landsgjennomsnittet (68 prosent).



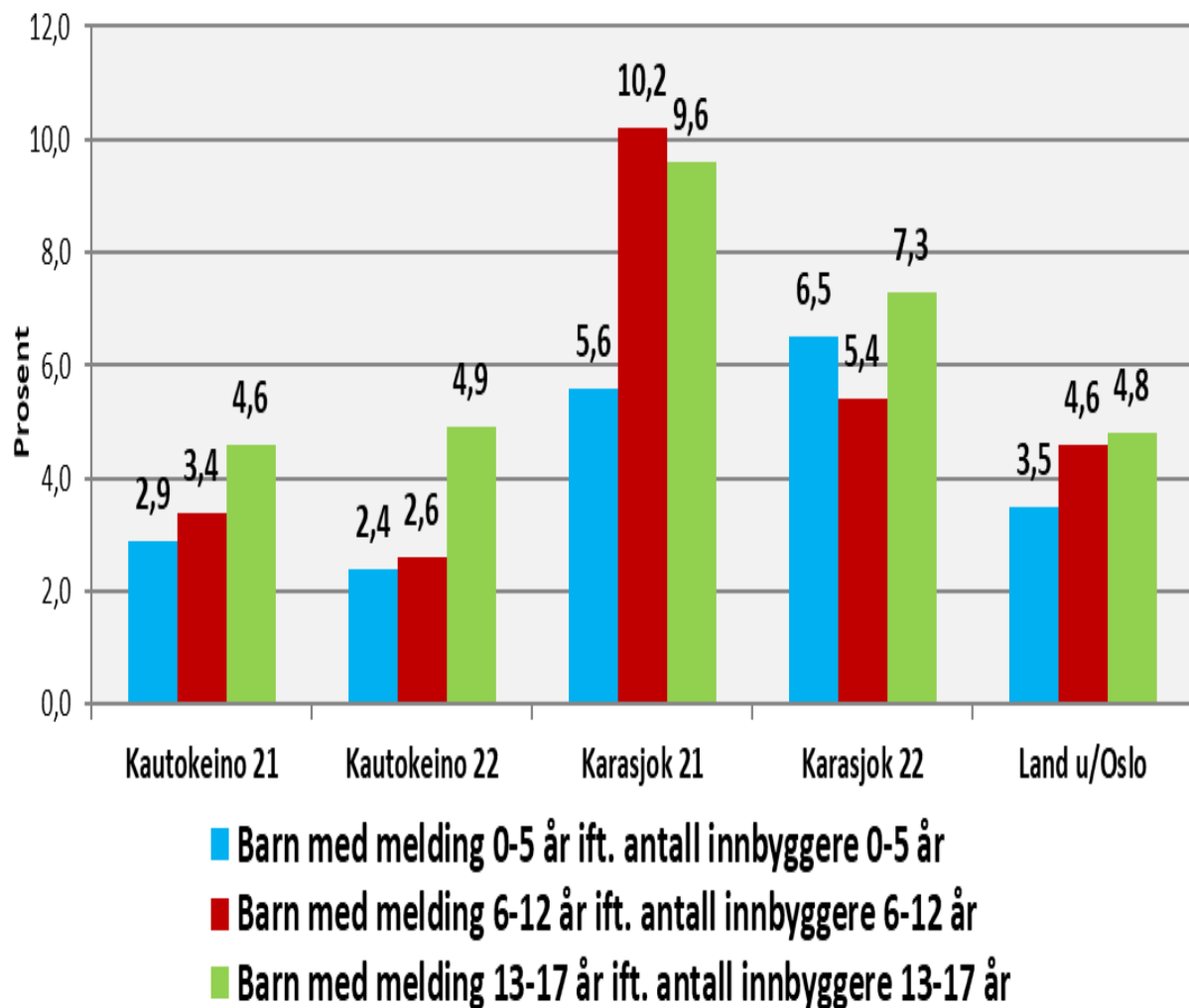
Dekningsgrader og saksbehandling

Barn med melding ift antall innb. 0-17 år (%)



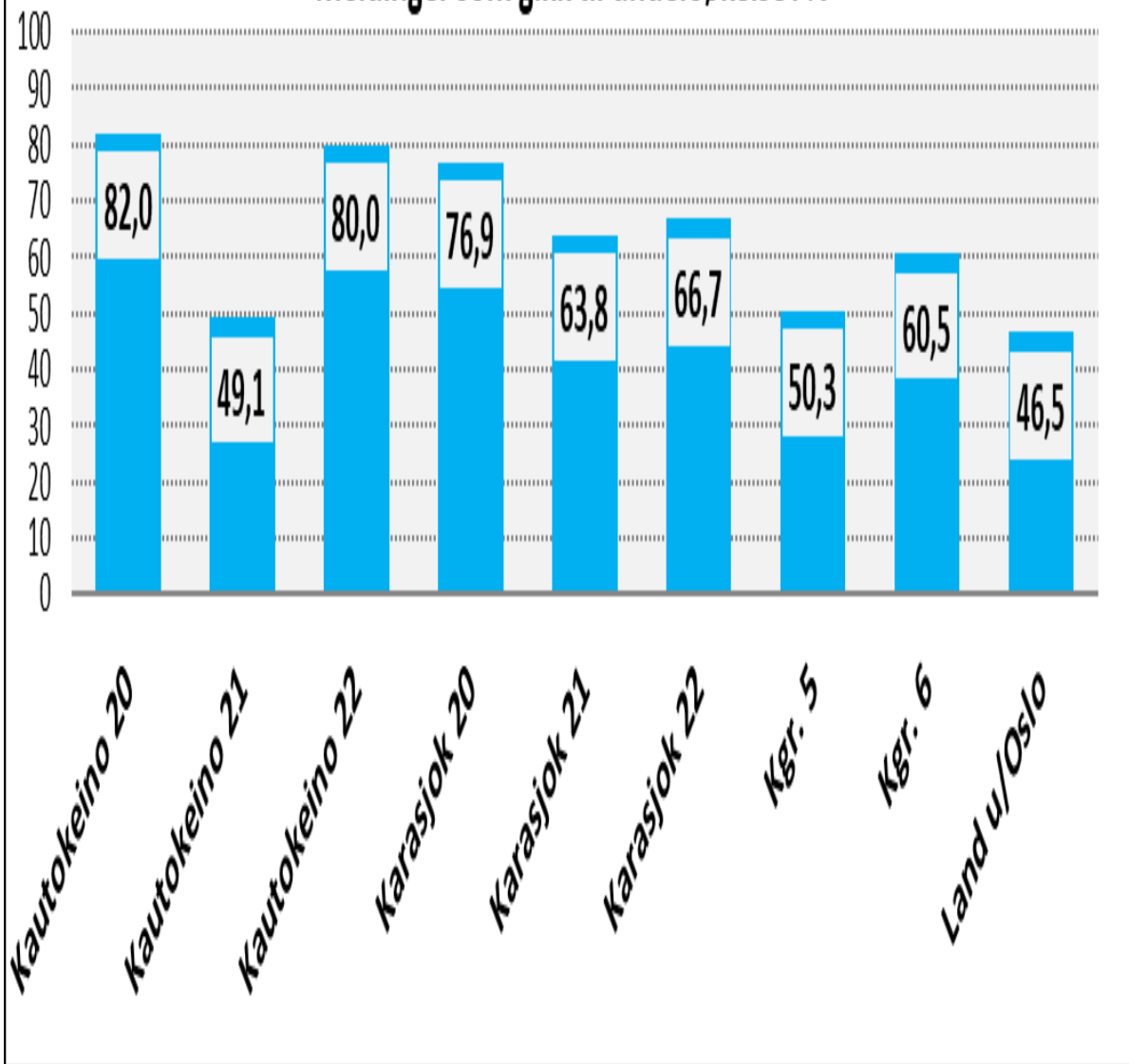
- Denne figuren viser andel barn med meldinger til barnevernstjenesten i forhold til antall barn i 0-17 år i kommunene.
- Det er store forskjell mellom Karasjok og Kautokeino, og store endringer fra år til år. I 2020 hadde Kautokeino en høy andel meldinger og Karasjok en lav andel meldinger. I 2022 er bildet motsatt.
- Kautokeino hadde en lavere andel meldinger per barn i målgruppen i 2022, sammenlignet med kommunegruppen og landet. Andelen meldinger er betydelig redusert fra 2020.
- Karasjok har en høy andel meldinger inn i tjenesten i 2022. Andelen meldinger økte veldig mye fra 2020 til 2021, men gikk noe tilbake i 2022.

Andel barn med meldinger etter alder



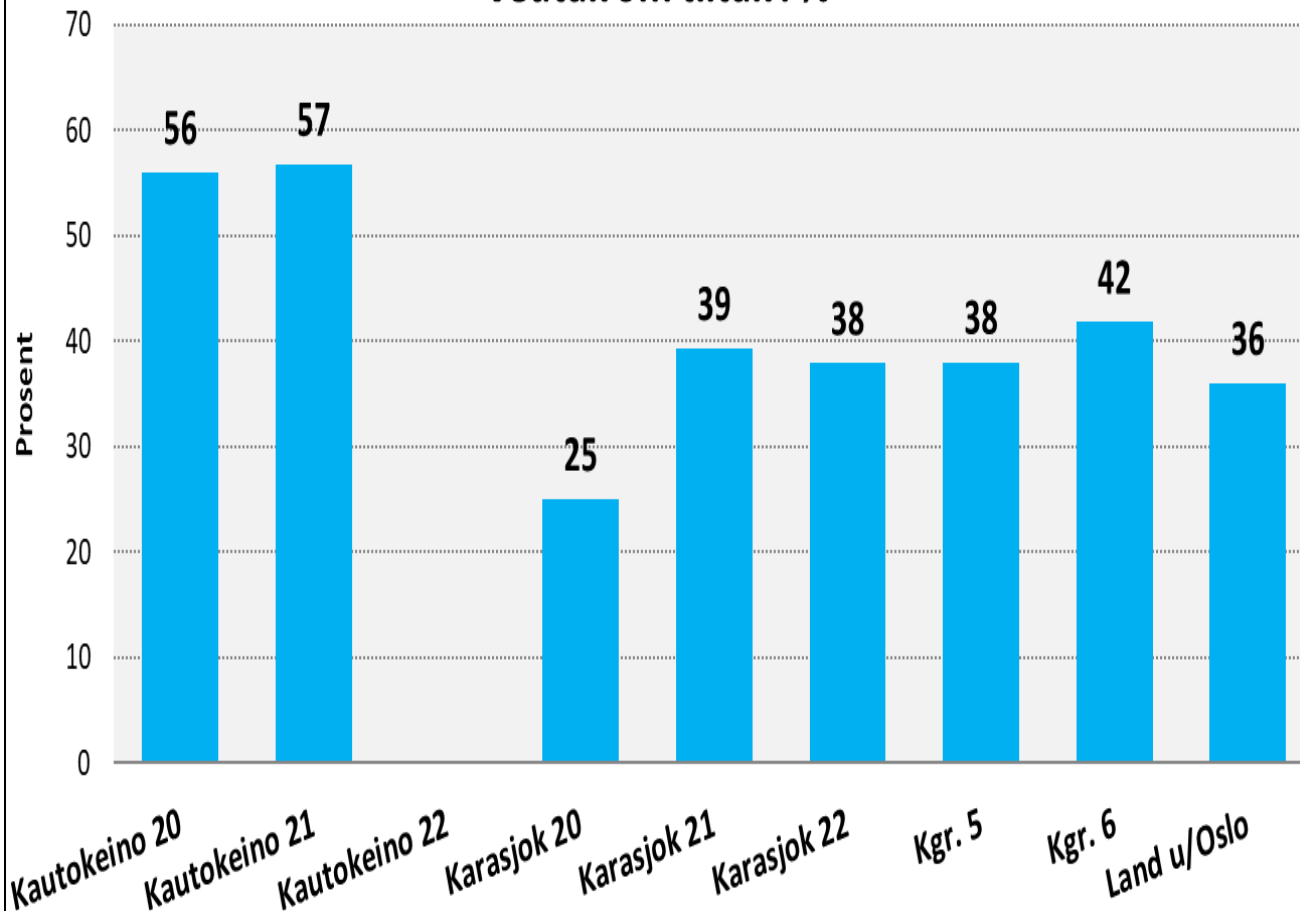
- Denne figuren viser andel meldinger til barnevernstjenesten i forhold til antall barn i 0-17, fordelt etter aldergrupper.
- Kautokeino får få meldinger, særlig i de to yngste aldersgruppene.
- Karasjok får veldig mye meldinger inn til tjenesten i alle aldergrupper.

Meldinger som gikk til undersøkelse i %

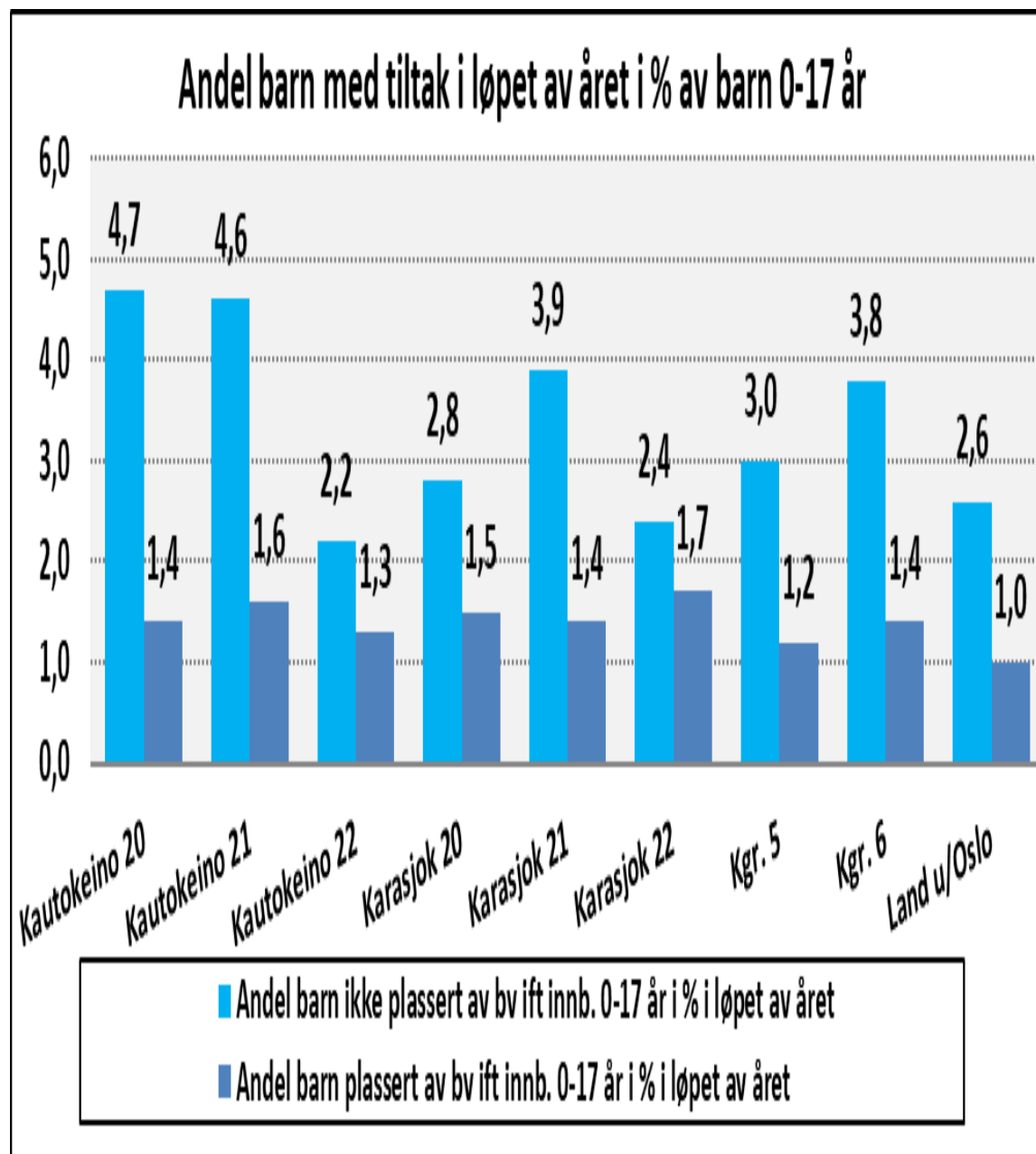


- Denne figuren viser gangen i saksbehandlingen i barnevernstjenesten fra meldinger til undersøkelser.
- Sammenlignet med både landet u/Oslo og gjennomsnittet i KOSTRA gruppene, følger både Karasjok og Kautokeino opp en høy andel av meldingene som kommer inn med undersøkelser.
- I Kautokeino ble 80 prosent av meldingene som kom inn undersøkt. Det er stor økning fra 2021, men på samme nivå som i 2020.
- I Karasjok ble 66,7 prosent av meldingene fulgt opp med undersøkelser.

Andel avsluttede undersøkelser hvor bv-tjenesten fatter vedtak om tiltak i %



- Denne figuren viser andelen av undersøkelser hvor barnevernstjenesten fatter vedtak om tiltak
- Karasjok har en noe høyere andel av undersøkelser hvor det fattes vedtak om tiltak enn landet. Dette til tross for at det er en mye høyere andel av barna som har undersøkelser.
- Kautokeino har ikke en høy andel meldinger som gikk til undersøkelsen, men av undersøkelsene som ble gjennomført er det en høy andel som endte med vedtak i 2020 og 2021. Dette gjelder i forhold til både Karasjok, KOSTRA gruppen og landet uten Oslo.

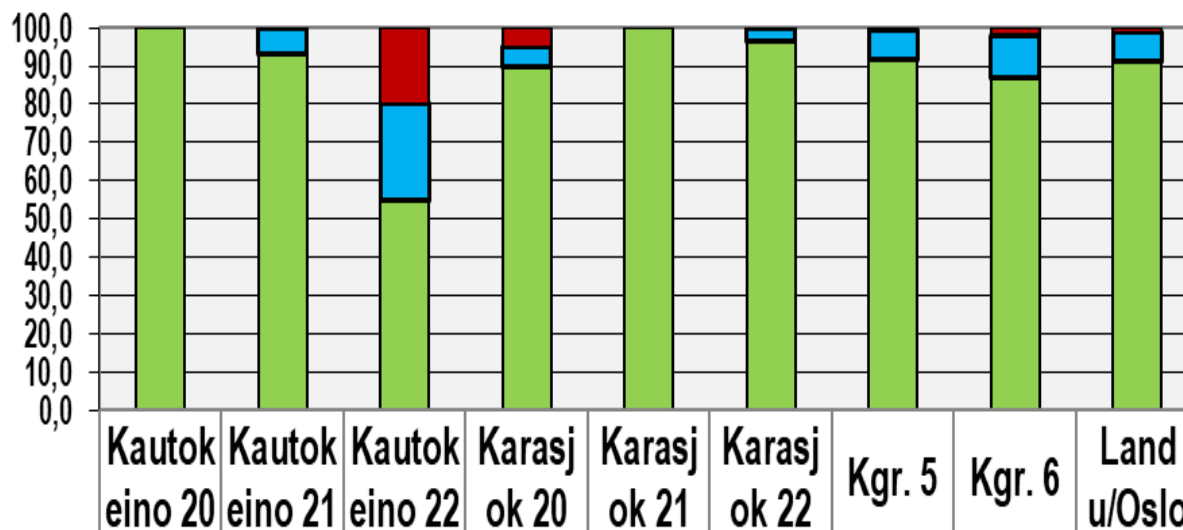


- Denne figuren viser andel barn med tiltak i løpet av året, fordelt på tiltak uten plassering og med plassering. Figuren inkluderer også barn hvor vedtak er gjort før 2022.
- Karasjok og Kautokeino har i 2022 ganske lik andel av barn med tiltak uten plasseringer, mens det er en betydelig forskjell i andel barn med plasseringstiltak.
- I Kautokeino har 2,2 prosent av barn i målgruppen 0-17 år mottatt tiltak uten plasseringer og 1,3 prosent tiltak med plasseringer i 2022. Det er en sterk reduksjon både plasseringstiltak og ikke-plasseringstiltak fra 2020 til 2022.
- I Karasjok var det i 2022 3,9 prosent av barna i målgruppen som mottok tiltak uten plasseringer og 1,7 prosent med plasseringstiltak. Det er en økning i plasseringstiltak fra 2020 men en reduksjon i ikke-plasseringstiltak.
- Det er betydelige forskjeller fra 2020 til 2022 både i Karasjok og Kautokeino

Saksbehandlingstid og tiltaksplaner



Avsluttede unders. etter behandlingstid

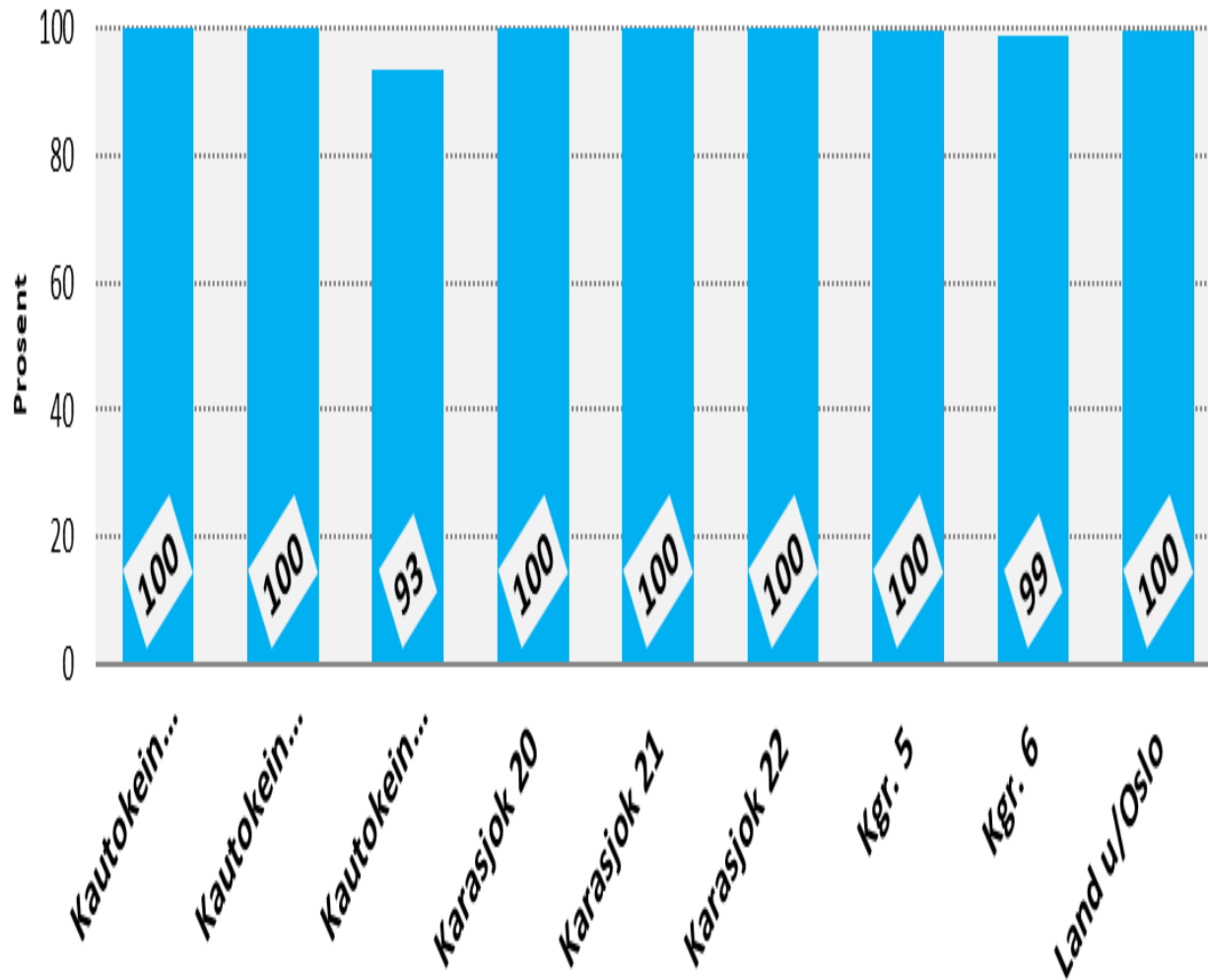


- Andel avsl. U.S. av BV mer enn 6 mnd
- Andel avsl. U.S. av BV innen 3-6 mnd
- Andel avsl. U.S. av BV innen 3 mnd

- Andel avsl. U.S. av BV mer enn 6 mnd
- Andel avsl. U.S. av BV innen 3-6 mnd
- Andel avsl. U.S. av BV innen 3 mnd

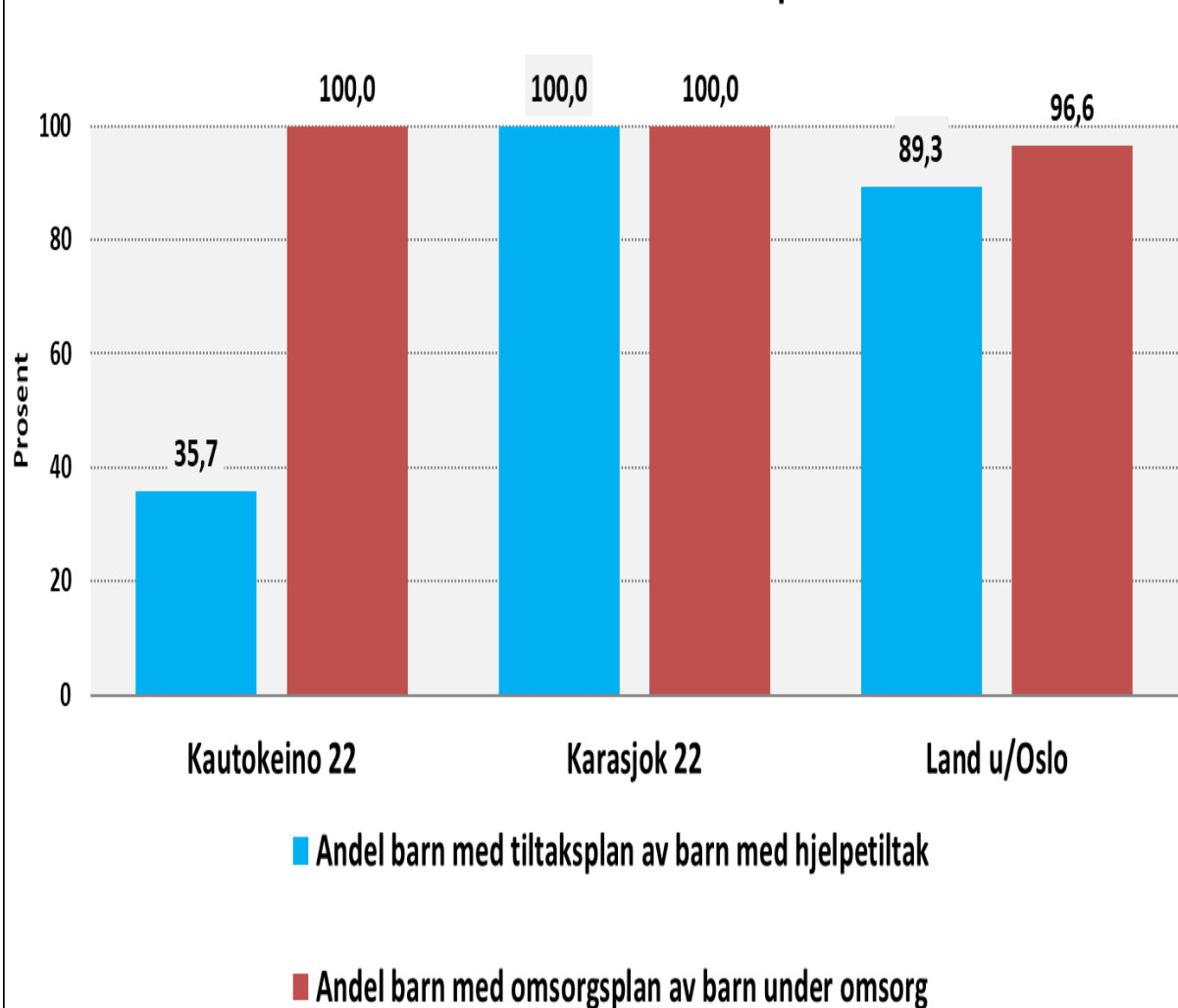
- Denne figuren viser avsluttede undersøkelser etter behandlingstid.
- Kautokeino hadde i 2022 en høy andel av undersøkelsene som tok mer enn 6 måneder.
- I Karasjok var nesten alle undersøkelser avsluttet innen tre måneder, og ingen undersøkelser tok mer enn 6 måneder å saksbehandle.

Andel meldinger med behandlingstid innen 7 dager



- Denne figuren viser saksbehandlingstid på meldinger.
- Alle meldinger skal iht lovverket være behandlet innen 7 dager.
- Kautokeino hadde avvik fra dette kravet i 2022 da 93 prosent av alle meldinger ble behandlet innen 7 dager. Dvs. at 7 prosent av meldingene ble liggende lenger
- I Karasjok ble alle saker behandlet innenfor lovkravet.

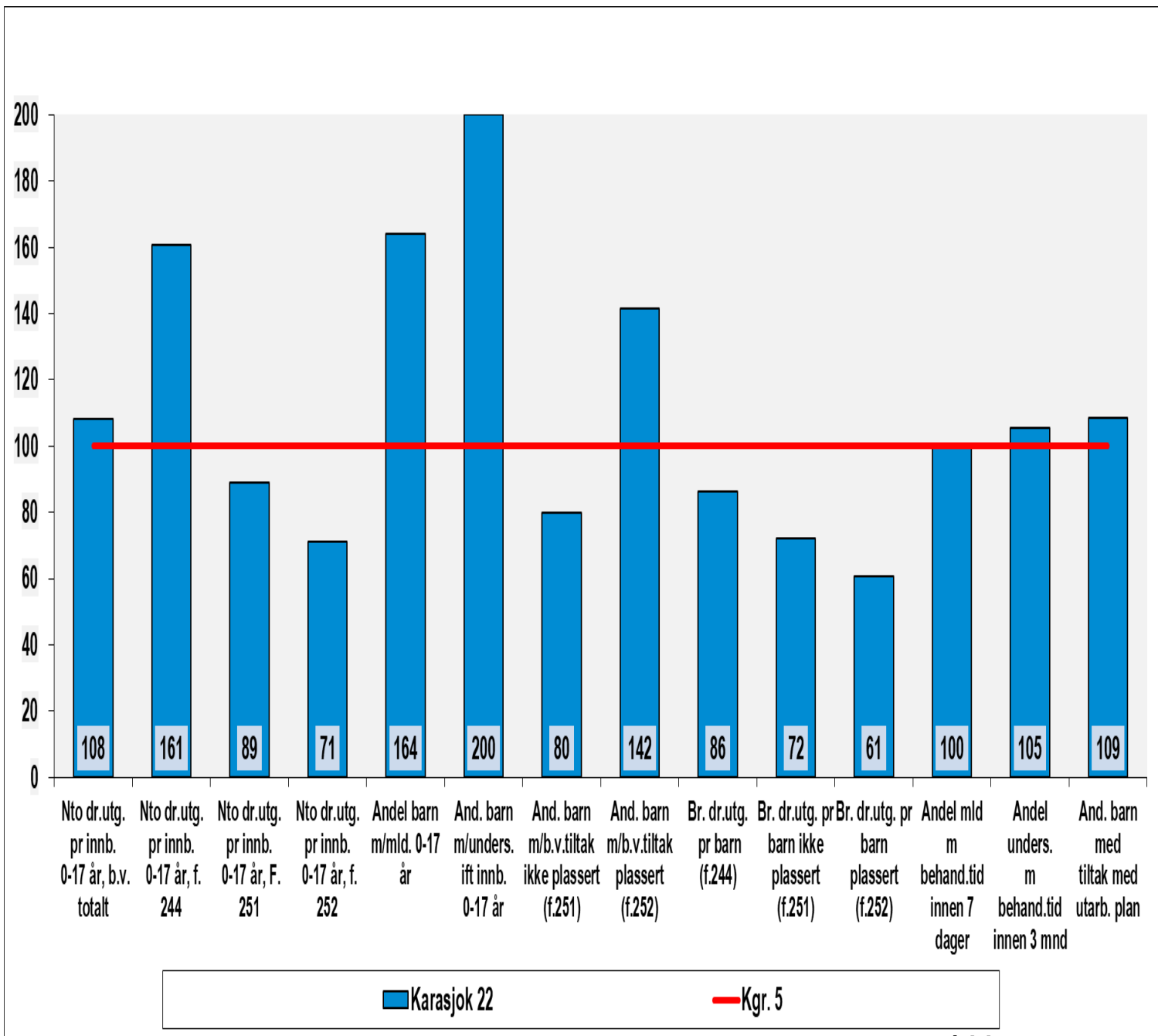
Andel med utarbeidet tiltaksplan



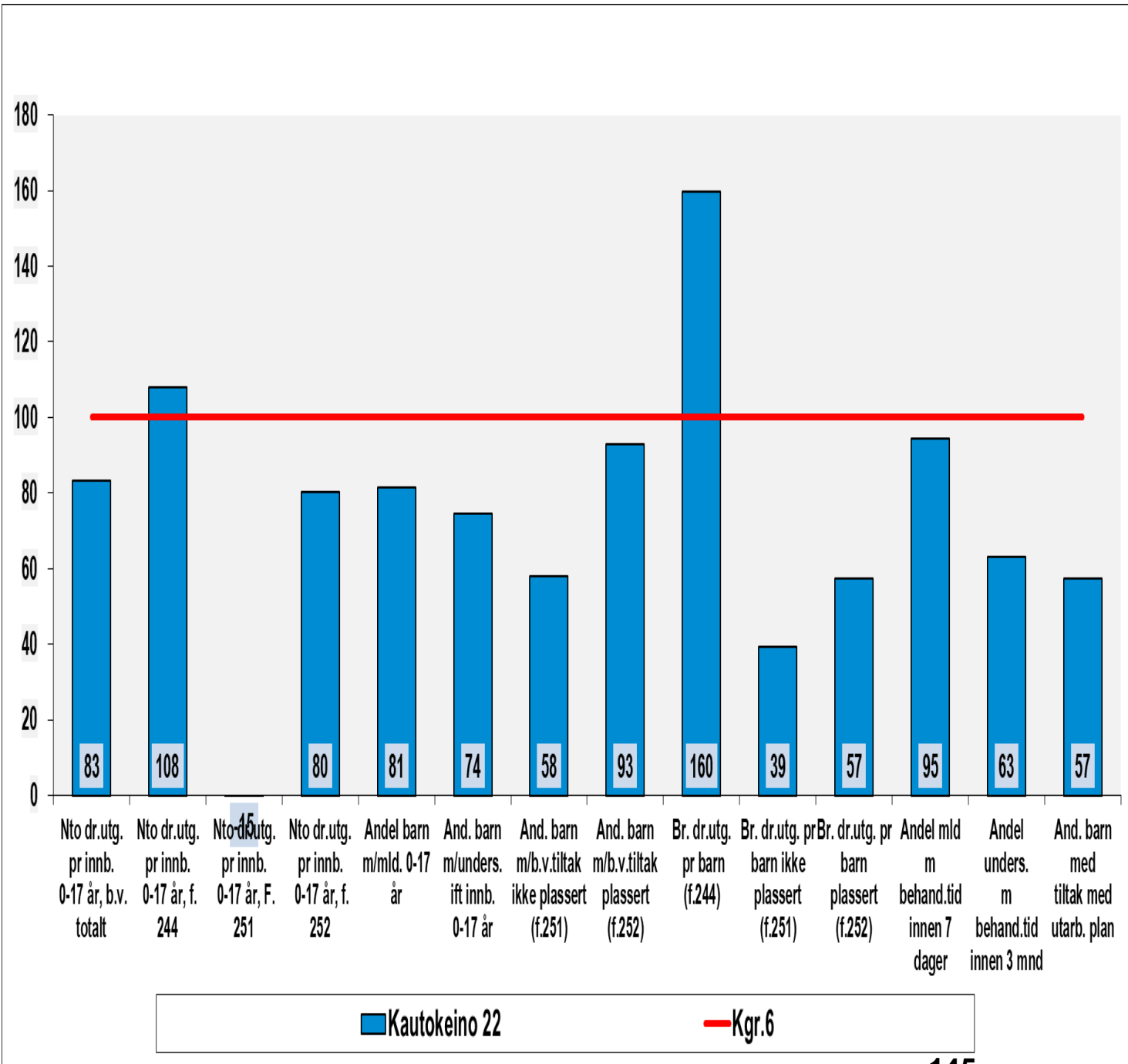
- Denne figuren viser andelen av barn med hjelpetiltak som har en tiltaksplan, og andelen av barn som er under omsorg som har en omsorgsplan.
- I Karasjok har alle barn som enten har tiltak eller er under omsorg vedtatte planer.
- I Kautokeino har alle barn som er under omsorg vedtatte planer, men det er bare 36 prosent av barna som har hjelpetiltak som har en vedtatt tiltaksplan.

Tjenesteprofiler



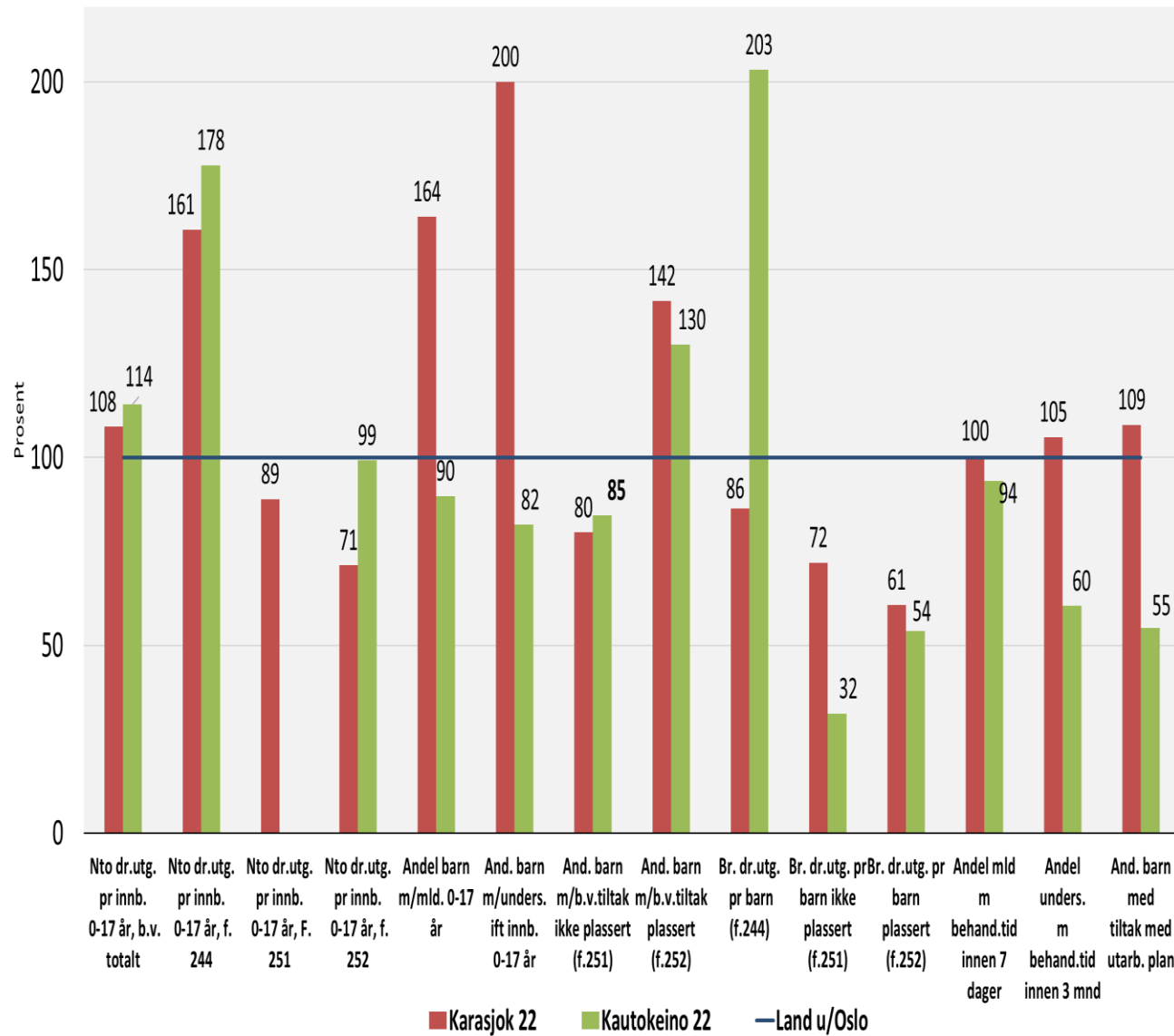


- Denne figuren oppsummer tjenesteprofilen til Karasjok, når vi sammenligner med KOSTRA gruppen.
- Prioritering av barnevernstjenesten er moderat over KOSTRA gruppen.
- Karasjok har svært høy ressursbruk på administrasjon (f.244) og lav ressursbruk på 251 og 252.
- Det er mange barn med meldinger og undersøkelser. Det er også en høy andel barn som har plasseringstiltak. Samtidig er det en lav andel tiltak uten plassering.
- Enhetskostnadene, målt i brutto driftsutgifter, er lavere enn KOSTRA gruppen. Særlig lave er enhetskostnadene per plasserte barn.
- Barnevernstjenesten er på gjennomsnittet når det gjelder behandlingstid på meldinger, og scorer litt over gjennomsnittet på behandlingstid undersøkelser og på utarbeidede planer.



- Denne figuren viser tjenesteprofilen til Kautokeino sammenlignet med KOSTRA gruppe 4
- Prioriteringen er noe lavere enn KOSTRA gruppen.
- Det er høy ressursbruk på administrasjon og lav ressursbruk på tiltak med plassering. Det er ikke rapportert på ressursbruk på tiltak uten plassering.
- Det er en lav andel barn med melding og lav andel barn med undersøkelser. Andelen barn med tiltak er også lav, særlig plasseringer uten tiltak er lavt.
- Enhetskostnadene, brutto driftsutgifter per barn, er veldig høyt for barneverns-administrasjonen. Men enhetskostnadene er lave både pr. barn plassert og ikke-plassert.
- Kautokeino scorer lavere enn KOSTRA gruppen på behandlingstid og planverk

Tjenesteprofil Kautokeino og Karasjok ift landet u/Oslo



- Denne figuren viser tjenesteprofilene for Kautokeino og Karasjok, sammenlignet med landsgjennomsnittet. Overordnet prioriterer begge kommunene barnevernstjenesten noe høyere enn landsgjennomsnittet.
- Kautokeino prioriterer administrasjon(244) og plasseringer (252) høyere enn Karasjok.
- Karasjok har en svært høy andel barn med meldinger og undersøkelser ift. landssnittet, mens Kautokeino har en lavere andel meldinger enn landsgjennomsnittet
- Både Karasjok og Kautokeino har en lav andel tiltak ikke-plassert og høy andel tiltak med plasseringer.
- Karasjok har lave mens Kautokeino har høye enhetskostnader til administrasjon, ift landssnittet.
- Begge kommunene har lave enhetskostnader pr barn med plasseringer og uten plasseringer.
- På behandlingstid og planverk scorer Karasjok på eller over landsgjennomsnittet, mens Kautokeino har en lavere score enn gjennomsnittet

Oppsummert innsikt fra intervjuer



Innsikt:

- Både ansatte og ledere i begge tjenestene beskriver at de i dag driver barneverntjenesten av høy faglig kvalitet og formidler med stolthet det barnevernsfaglige arbeidet som gjennomføres i kommunene.
- Alle informantene formidler at størrelsen på tjenestene er krevende i forhold til robusthet ved sykefravær og vakanser, og at det er utfordringer med turn-over. Arbeidsmiljø er sårbart når tjenestene er små, og det er krevende å tilby en tilstrekkelig tiltaksvifte tilpasset familienes behov.
- På spørsmål om hva som kan være fordelene med å organiserer seg sammen beskrives det at et større fagmiljø vil kunne gi høyere kvalitet ved at flere fagpersoner med bredere kompetanse som utfyller hverandre vil kunne øke kvaliteten i drøftinger og beslutninger. Noen formidler også at høyere kvalitet på de faglige drøftingene vil kunne gi økt rettsikkerhet for brukerne. Det beskrives videre at økt fagmiljø vil kunne føre til at tiltaksviften kan utvikles og i større grad treffe familienes behov. Det vil også kunne gi ansatte en mulighet til spesialisering, f.eks. i fosterhjemsarbeidet. Noen beskriver at dette kan gjøre at man i mindre grad blir avhengig av å kjøpe tjenester fra eksterne, som også kan gi en økonomisk innsparing.



«Slik det er i dag er det veldig sårbart ved sykefravær, selv om det er bedre nå. Arbeidsmiljøet er også skjørt.»

- Videre beskrives det som en fordel ved å bli del av en større tjeneste at tjenestene blir mindre sårbare i forhold til bemanning/vakanser, som kan gi økt stabilitet. Det vil også kunne være mulig å bruke ressursene mer effektivt i forhold til arbeidsmengde, noe som kan gi en lavere arbeidsbelastning på den enkelte. Videre beskrives det at det kan være krevende å bo og jobbe i samme kommune, og en større tjenesten kunne lettet på denne belastningen. Det trekkes fram at et større fagmiljø kan gjøre det lettere å rekruttere, og mulig være positivt for omdømme.
- En annen fordel som beskrives er at samorganisering kan gi økt kvalitet på rutiner, internkontroll og tilstandsrapporter, og dermed forhindre lovbrudd.
- De fleste beskriver at om de skal samorganiseres, er det naturlig at det er disse to kommunene. De er begge samiske kommuner, hvor det samiske språk og samiske kulturforståelse står sentralt. Alle informantene presiserer viktigheten av at ansatte i tjenesten kan snakke med barn og familier på sitt morsmål, og at de barnevernsfaglige vurderingene er gjort med kultursensitiv forståelse.
- Noen beskriver at en samorganisering kan være positive for den tverrfaglige samhandlingen. Tjenesten vil ha ulike samarbeidsstrukturer med andre tjenester i kommunen som de da i felleskap kan lære av og profitere på. Begge tjenestene beskriver samhandling med barnehage som et område de ønsker å utvikle framover. Noen sier også at en samorganisering kan gi bedre ressurser til å jobbe forebyggende og mulig økt innflytelse i kommunen.
- Det blir også av noen reflektert rundt om en samorganisert tjenesten vil kunne gjøre det lettere å sende melding til barneverntjenesten, da det ikke blir så nært/personavhengig.



- Det kommer imidlertid veldig tydelig fram i intervjuene at det er en stor bekymring til at det ikke er mulig å hente ut en ønskede effekt av en samorganisering. Det beskrives usikkerhet til om det faktisk blir mer attraktivt å søke til en større tjeneste, da eksempelvis hver tjenesten har legitimitet i sin søkermasse.
- Det beskrives videre bekymring for at det gode arbeidsmiljøet en opplever i dag vil forsvinne, og at det vil føre til turn-over. Videre beskrives det usikkerhet til effekt av det å ha kollega som er langt unna, selv om det digitale til en viss grad vil kunne kompensere for det.
- Det formidles også bekymring rundt hvordan ledelsen i de to kommunene vil kunne håndtere en slik endring, og hva det vil gjøre med maktbalansen mellom kommunene.
- For brukere beskrives det at en mulig negativ konsekvens er at de kan gi en opplevelse av større avstand til sin barneverntjeneste. Dette beskrives også som en mulig negativ konsekvens i forhold til avstand til samarbeidspartnerne i egen kommune.
- Det formidlet at de to tjenestene har ulik kultur, og at det historisk har vært et krevende samarbeidsklima mellom kommunene.
- Informantene formidlet veldig tydelig at om en slik prosess skal fungere er det nødvendig å jobbe grundig med kultur og tillit dem i mellom.

«Historisk har det alltid vært et krevende samarbeidsklima mellom kommunene»



Innspill til mulig organisering:

- Det bør være en leder og to avdelingsledere. Svært viktig med ryddige rekrutteringsprosesser
- Opprettholde to kontor – to oppmøtesteder
- Viktig at overordnet ledelse i begge kommer har og tar ansvar, har et overordnet blikk, og at tjenesten blir prioritert
- Det bør være krav om at det ikke kan stå tomme stillinger i noen av kommunene
- Avgjørende at de ansatte involveres i å skape den nye tjenesten
- Forutsetning at begge tjenesten har samme fagsystem
- God struktur
- Bruke tid
- Behov for å bygge felles kultur
- Det blir viktig med jevnlig fysiske møteplasser



«Ting må ikke skje over hodet på oss – deltagelse og medbestemmelse er viktig»

Hovedfunn i analysen



Oppsummert tjenesteprofiler

Både Karasjok og Kautokeino prioriterer begge barnevernstjenesten med noe høyere ressursbruk per innbygger i målgruppen (0-17 år) enn landsgjennomsnittet.

Både Kautokeino og Karasjok har høy prioritering og ressursbruk på administrasjon av barneverntjenesten (funksjon 244).

I forhold til plasseringer (funksjon 252) har Kautokeino ressursbruk på nivå med landsgjennomsnittet, mens Karasjok bruker betydelig mindre enn landsgjennomsnittet.

Karasjok har en svært høy andel barn med meldinger og undersøkelser ift. landssnittet, mens Kautokeino har en lavere andel enn landsgjennomsnittet

Sammenlignet med landsgjennomsnittet har både Karasjok og Kautokeino har en lavere andel barnevernstiltak tiltak uten plassering og en høyere andel tiltak med plasseringer.

Karasjok har lave, mens Kautokeino har høye enhetskostnader til administrasjon, ift landssnittet.

Begge kommunene har lave enhetskostnader pr barn med plasseringer og uten plasseringer.

På behandlingstid og planverk scorer Karasjok på eller over landsgjennomsnittet, mens Kautokeino har en lavere score enn gjennomsnittet

Begge kommunen har høye utgifter til reise, f.eks. ved besøk i fosterhjem, som er endel av forklaringen på kostnadene.

Oppsummert innsikt

Begge kommunene har faglig sterke, engasjerte og dedikerte ansatte i tjenestene med et stort ønske om å levere barnverntjenester av høy faglig kvalitet

Få ansatte i hver tjeneste gir en sårbar organisering med lav robusthet. Rekruttering av kvalifisert og erfarent personale er krevende

Faglig kvalitet er personavhengig. Om personer med høy kompetanse og erfaring slutter klarer ikke strukturene i tjenesten å opprettholde kvalitet. Stor fare for avvik

Økt krav til kompetanse er krevende å møte med dagen organisering fordi få ansatte må håndtere et stort kompetanseområde. Det er videre krevende å ha en stor nok tiltaksvifte for å møte barn og familiers behov

Det er et stort behov for å sikre samiske barn sitt lovmessige krav om språklig og kulturelt tilpassede tjenester. Det er avgjørende med en kultursensitiv tilpasning til samiske barn og familier. Det er videre viktig at tilstrekkelig antall ansatte i barneverntjenesten er samiskspråklige, slik at barn og foreldre har mulighet til å uttale seg på sitt morsmål

Det beskrives at de to tjenestene har ulik kultur, og at det historisk har vært et krevende samarbeidsklima mellom kommunene. Det formidles veldig tydelig at om en slik prosess skal fungere, er det nødvendig å jobbe grundig med kultur og tillit dem i mellom

Ledelse av de to tjenestene i dag med fokus på faglig kvalitet og et godt arbeidsmiljø er svært viktig for å sikre faglig forsvarlige tjenester. Ledelsesnivået er sårbart ved vakanser, sykemeldinger.

Fordeler med å opprettholde dagens organisering:

- Lokal tilknytning hvor ansatte er en del av kommunens organisasjon – nærhet til samarbeidspartnere
- Mulighet for tett styringsdialog mellom tjenesten og administrativ/politisk ledelse
- Nærhet for brukerne – «vårt» barnevern
- Endring av strukturene kan føre til at ansatte slutter, ansatte har en attraktiv kompetanse

Fordeler med å etablere en interkommunal tjeneste:

- Robuste tjeneste, mindre sårbarhet ved sykdom/vakanser
- Større fagmiljø – bredere kompetanse
- Økt mulighet for spesialisering
- Fleksibel bruk av ressurser, mulighet til bedre fordeling av arbeidsbelastning
- Redusere fare for avvik og lovbrudd
- Større arbeidsmiljø
- Mindre utfordringer med habilitet
- Attraktivitet ved rekruttering

Erfaringer fra interkommunale barneverntjenester

- Vesterålen barneverntjeneste
- Midt-Finnmark barneverntjeneste
- Vestre-Varanger barneverntjeneste
- PPD Midt-Finnmark



Fontene forskning Fagartikler Kontakt oss Fontene.no Meny

Anne Britt Føleide Hansen mener større fagmiljø er positivt. Her med vernepleier Kamilla Høybakk i rus- og... Vis bildetekst

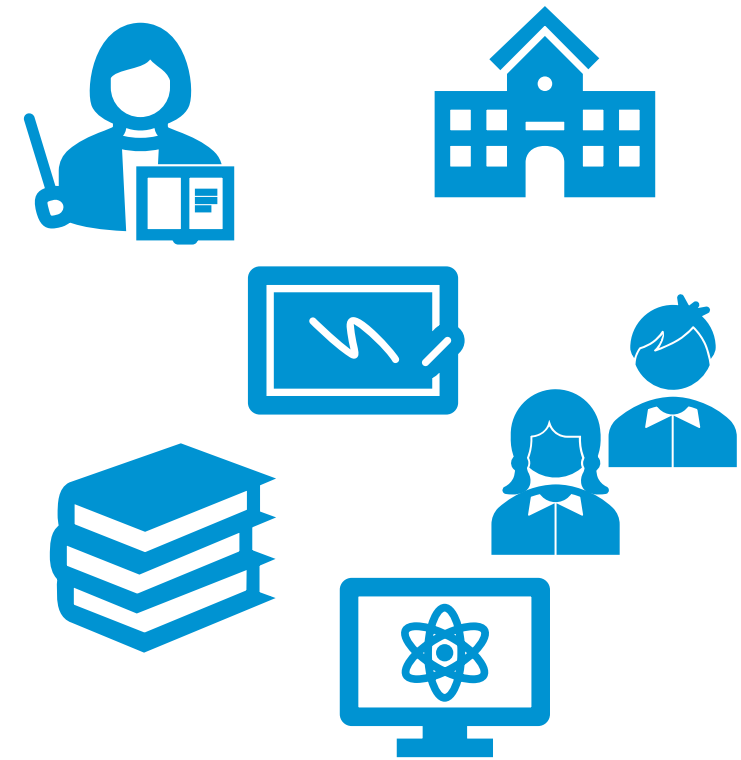
Anne Myklebust Odland

Nytt samarbeid om barnevern i Finnmark: – Det er gull

Anne Myklebust Odland
anne@lomedla.no

På noen barnevernskantor i Finnmark var det to ansatte. Nå blir de del av en stab på 17.

Publisert 26.09.2023 15:00
Oppdatert 26.09.2023 15:34



5. Forslag til veivalg og tiltak

Barneverntjenesten

Barneverntjenesten har en viktig rolle i å sikre at alle barn og unge i kommunen har mulighet for en trygg og god barndom. Ansatte møter mennesker med et bredt spekter av utfordringer, og det er viktig at det for de barn og familier som har behov for det settes i verk målrettede og effektive tiltak.

For å levere barneverntjenester av høy faglig kvalitet kreves det robuste rammebetingelser, høy kompetanse, relasjonelle ferdigheter og menneskelig trygghet.

Fremtidsrettede tjenester må legge til rette for dette, og samtidig ha et aktivt forhold til samarbeidspartene slik at barn og familier opplever at de blir møtt av et koordinert lag som sammen jobber for at det enkelte barn og barn i kommunen får gode oppvekst vilkår.



Anbefaling:

Etter en totalvurdering av tallmateriale fra Kostra, SSB og innsikt gjennom intervjuer av ledere, ansatte og fagforening anbefaler KS Konsulent at det igangsettes et arbeid for å etablere et interkommunalt samarbeid innen tjenesteområdet barnevern mellom kommunene Karasjok og Kautokeino.

Begge kommunene har i dag små tjenester med høy sårbarhet ved sykemeldinger/vakanser. Det er krevende å sikre stabil kvalitet over tid, noe som gir stor fare for avvik/lovbrudd. Lovkravet som faglig forsvarlige tjenester er i dag personavhengig, og vil bli vanskelig for kommunene å innfri om nøkkelpersoner slutter.

Forslag til veien videre:

1. Igangsette prosesser mot å utvikle en interkommunalt samarbeid mellom Karasjok og Kautokeino kommune
2. Gi ansatte og lederne sentrale roller i dette arbeidet
3. Sette som mål for arbeidet å utvikle et framtidsrettet og robust barnevern, med høy kompetanse og hvor det samiske kulturperspektiv står sentralt
4. Gi arbeidet nødvendig tid, og legge til rette for tillitsskapende prosesser og felles kulturbygging
5. Gjennom prosessen ha fokus på å sikre faglig forsvarlige tjenester for barn, unge og familier - i tillegg til et godt arbeidsmiljø og kvalitet i relasjonen til samarbeidspartnere
6. Tidlig vurdere rammebetingelser, som felles fagsystem, harmonisering av lønn, ulike personal goder etc.
7. Sikre en faglig kvalifisert leder med legitimitet i begge tjenestene, og en ledergruppe som sammen kan vise retning for den nye tjenesten



KS KONSULENT



Saksfremlegg

___ Originaldokument
___ Dokumentet er oversatt

Arkivsaksnr.: 2022/3442-15	Saksbehandler: Marit Inger Bongo Eira	Dato: 25.03.2026
-------------------------------	--	---------------------

Utv.saksnr.: 3/26	Utvalg: Administrasjonsutvalget	Møtedato: 07.04.2026
-----------------------------	---	--------------------------------

Sykefraværstatistikk 2025

Melding om vedtak sendes til:

- Enhetene

Habilitet:

Saksbehandler har vurdert sin habilitet i saken i henhold til forvaltningslovens bestemmelser. Vurderingen konkluderer med at det ikke foreligger inhabilitet i forhold til behandling av denne saken.

Sakens bakgrunn:

Sykefravær er et sentralt tema i kommunens arbeid med arbeidsmiljø, nærvær og kvalitet i tjenestene. Kommunen følger sykefraværutviklingen løpende gjennom året, både på enhetsnivå og samlet for hele organisasjonen, som en del av arbeidsgiveransvaret etter arbeidsmiljøloven.

Tall for 2025 viser at sykefraværet i kommunen samlet sett har økt sammenlignet med foregående år. Utviklingen gjelder flere enheter. Fraværet består av både korttids- og langtidsfravær, der arbeidsgiverperioden utgjør en vesentlig andel av det totale sykefraværet.

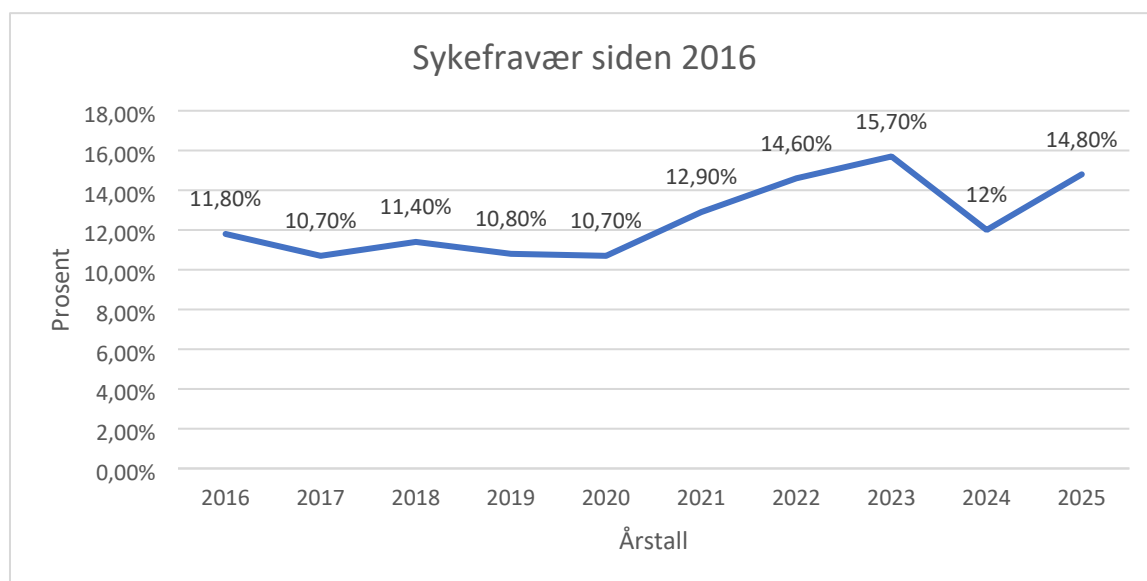
Utviklingen i sykefraværet varierer mellom enhetene. Enkelte enheter har hatt et særlig høyt sykefravær i perioder av året, mens andre ligger nær eller under kommunens gjennomsnitt. Dette gir et sammensatt bilde, der både arbeidsbelastning, bemanningssituasjon, type tjeneste og kjente fraværårsaker kan være medvirkende faktorer.

Høyt sykefravær har konsekvenser for drift, tjenestekvalitet og arbeidsbelastning for øvrige ansatte. I flere tilfeller har fravær medført økt sårbarhet i tjenesteproduksjonen, behov for omdisponering av oppgaver og begrensede muligheter for bruk av vikarer. Dette understreker betydningen av systematisk og målrettet arbeid med forebygging, oppfølging og tilrettelegging.

Saken legges frem for å gi en samlet oversikt over sykefraværet i 2025, samt som grunnlag for videre arbeid med tiltak for å redusere sykefraværet og styrke nærværet i organisasjonen.

Sykefraværsutvikling siden 2016

Sykefraværet i kommunen har siden 2016 vist varierende utvikling over tid. Perioder med reduksjon har vekslet med perioder med økning, og utviklingen har vært påvirket av flere forhold, herunder endringer i bemanning, arbeidsbelastning, demografiske forhold og ytre hendelser. Koronapandemien hadde betydelig innvirkning på sykefraværet i perioden rundt 2020–2021, og sykefraværet har fortsatt å ligge på et relativt høyt nivå. De senere årene har sykefravær vært et særlig viktig oppfølgingstema, både av hensyn til arbeidsmiljø, tjenestekvalitet og samlet drift, og inngår som en del av det systematiske arbeidsgiveransvaret.



Tabell 1: viser sykefraværsutvikling siden 2016.

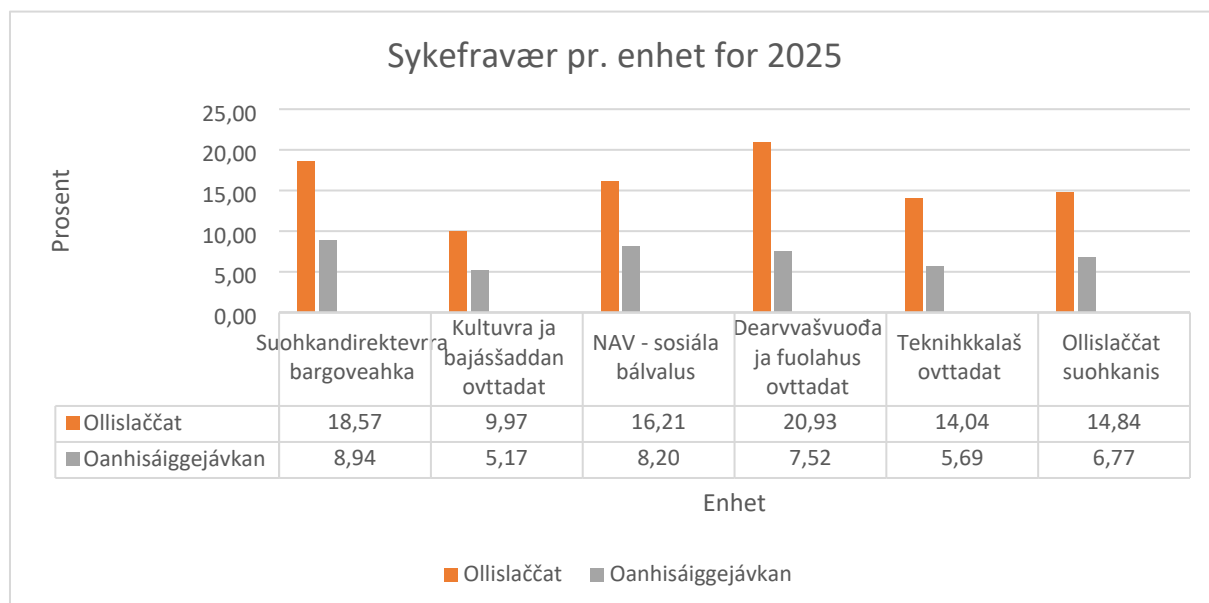
Kommunen hadde totalt 301 ansatte i 2025, fordelt på 270 årsverk. Med et samlet sykefravær på 14,8 prosent i 2025 innebærer dette at i gjennomsnitt om lag **45 ansatte har vært borte fra arbeid hver dag** gjennom året. Dette illustrerer omfanget av fraværet og viser tydelig hvordan sykefraværet påvirker både bemanning, drift og tjenestekvalitet på tvers av enhetene.

Sykefravær pr enhet for 2025

Tallene viser at det er betydelige forskjeller i sykefraværet mellom enhetene. Enkelte enheter har hatt perioder med særlig høyt sykefravær, mens andre ligger nær eller under kommunens gjennomsnitt. Variasjonene i fraværet må sees i sammenheng med årsaken til fraværet – de aller fleste tilfeller er årsakene til fraværet kjent for arbeidsgiver, men også type tjeneste, bemanningssituasjon, arbeidsbelastning, organisering av arbeidet vil kunne spille inn på fraværet.

Høyt sykefravær på enhetsnivå kan få konsekvenser for drift, tjenestekvalitet og arbeidsbelastning for øvrige ansatte. I flere tilfeller har fravær medført økt sårbarhet i tjenesteproduksjonen, behov for om-disponering av oppgaver og begrensede muligheter for

bruk av vikarer. Dette understreker betydningen av systematisk oppfølging av sykefravær i den enkelte enhet, i samarbeid mellom ledelse, ansatte, tillitsvalgte og vernetjenesten.



Tabell 2 viser oversikt over sykefraværet i de ulike enhetene i 2025, fordelt på korttidsfravær og det totale sykefraværet.

Enhet	Totalt fravær (%)	Ansatte	Fravær pr. dag (avrundet)
Suohkandirektevrra bargoveahka	18,57	21	4
Kultuvra ja bajásšaddan ovttat	9,97	110	11
NAV – sosiála bálvalus	16,21	8	1–2
Dearvvašvuoda ja fuolahus ovttat	20,93	134	28
Teknihkkalaš ovttat	14,04	28	4
Kommune totalt	14,84	301	45

Tabell 3 viser sykefravær pr enhet, antall ansatte og antall fraværende ansatte

Vurdering:

Det høye gjennomsnittlige sykefraværet i 2025 – som tilsvarer om lag 45 fraværende ansatte hver dag – viser at sykefraværet er en tydelig utfordring for kommunen. Med totalt 301 ansatte innebærer dette et betydelig tap av arbeidskraft og kapasitet, noe som får direkte konsekvenser for bemanningssituasjonen i enhetene. Konsekvensene merkes særlig gjennom økt arbeidsbelastning for de ansatte som er på jobb, økt behov for omdisponering og vikarbruk, samt større sårbarhet i tjenesteproduksjonen.

Fraværnivået indikerer at kommunen må styrke det systematiske arbeidet med forebygging, tidlig oppfølging og tilrettelegging for å redusere fraværet og sikre bedre nærvær. Det er særlig viktig at ledere har tilstrekkelige verktøy og støtte i oppfølgingen, og at arbeidet forankres godt i hele organisasjonen. Det høye fraværet understreker også behovet for tett samarbeid mellom ledere, ansatte, vernetjeneste og tillitsvalgte for å identifisere årsaker og iverksette målrettede tiltak der utfordringene er størst.

Sykefravær pr enhet.

Tabell 3 gir en samlet framstilling av sykefraværet i de ulike enhetene i 2025,

Dearvvašvuođa ja fuolahus ovttatad- enhet for helse og omsorg skiller seg klart ut med et høyt totalt fravær (20,93 prosent), noe som innebærer at om lag 28 ansatte er borte fra jobb hver dag. Dette utgjør en betydelig reduksjon i tilgjengelig arbeidskraft innenfor et område som allerede krever høy og stabil bemanning. Det høye fraværet kan påvirke både kontinuitet, tjenestekvalitet og arbeidsmiljø i vesentlig grad.

Kultuvra ja bajásšaddan ovttatad- enhet for kultur og oppvekst har et lavere fravær (9,97 prosent), men med 110 ansatte betyr dette at enheten daglig har rundt 11 ansatte borte fra arbeid. Selv om fraværsprosenten er moderat, skaper det store antallet ansatte samlet sett merkbare driftsmessige konsekvenser.

Suohkandirektevrra bargoveahka- kommunedirektørens stab og Teknihkkalaš ovttatad- enhet for tekniske tjenester har et fravær på henholdsvis 18,57 og 14,04 prosent, tilsvarende om lag fire fraværende ansatte hver dag i begge enheter. For mindre enheter utgjør dette en relativt stor andel av bemanningen, og det påvirker fleksibilitet og tjenesteleveranse i det daglige arbeidet.

NAV – sosiála bálvalus har et totalt fravær på 16,21 prosent, som gir en til to fraværende ansatte til enhver tid. Selv om antallet er lavt sammenlignet med andre enheter, får fraværet større relativ effekt fordi enheten har få ansatte totalt.

Samlet sett viser tabellen at kommunen i gjennomsnitt har rundt 45 ansatte borte fra arbeid daglig. Det samlede fraværsnivået er høyt og gir tydelige utslag på driftsstabilitet, kapasitet og arbeidsmiljø i flere enheter. Variasjonene mellom tjenesteområdene understreker behovet for differensierte og målrettede tiltak, hvor særlig enheter med høyt fravær krever tett oppfølging, styrket ledelsesstøtte og systematisk arbeid med forebygging, tilrettelegging og nærværsfremmende tiltak.

Kommunedirektørens innstilling:

Administrasjonsutvalget tar sykefraværstatistikk for 2025 til orientering.