



**HEMNE KOMMUNE**



**SNILLFJORD KOMMUNE**

**Samarbeid om sosial og barneverntjenesten  
i Hemne og Snillfjord**

**Konsekvensanalyse**

<b>1. BAKGRUNN.....</b>	<b>3</b>
<b>2. ERFARING FRA ANDRE PROSJEKT .....</b>	<b>4</b>
<b>3. ALTERNATIVE MODELLER .....</b>	<b>4</b>
3.1 VALG AV MODELL.....	5
<b>4. ORGANISERING .....</b>	<b>6</b>
4.1 TILGJENGELIGHET FOR SAMARBEIDSPARTER. ....	7
4.2 TILGJENGELIGHET FOR BRUKERNE .....	7
4.3 FAGLIG KVALITET OG SÅRBARHET .....	7
4.4 BEMANNING .....	8
4.5 FYSISK PLASSERING / ROMBEHOV.....	9
4.6 IKT.....	9
4.7 ARKIV.....	9
<b>5. KONSEKVENSANALYSE .....</b>	<b>10</b>
5.1 JURIDISKE KONSEKVENSER.....	10
5.2 KONSEKVENSER FOR PERSONELL .....	10
5.3 FAGLIGE KONSEKVENSER / KONSEKVENSER FOR RESSURSBRUK.....	11
5.4 KONSEKVENSER FOR ADMINISTRATIV STYRING .....	11
5.5 KONSEKVENSER FOR POLITISK STYRING .....	12
<b>6. ØKONOMI .....</b>	<b>12</b>
6.1 REFUSJON AV UTGIFTER.....	13
6.2 BRUK AV GEVINST .....	14
6.3 INVESTERINGS / ETABLERINGSKOSTNADER .....	14

## 1. Bakgrunn

Hemne kommune og Snillfjord kommune inngikk våren 2003 et samarbeid om sosial- og barneverntjenesten.

Begge kommunene hadde vakanser som følge av langtidspermisjon og hadde felles interesse i rekruttering i et vikariat. I tillegg er begge kommunene sårbare for variasjon i arbeidsmengde og ved fravær. I denne situasjonen ser begge kommunene det som nødvendig å skape rammebetingelser for en fortsatt kvalitetssikring og utvikling av tjenestene gjennom utvidelse av fagmiljø, større mulighet for utvikling og utveksling av fagkompetanse og økt fleksibilitet i forhold til saksmengde og variasjon av saker.

Ut fra en felles forståelse av situasjonen signerte rådmennene den 1. juli 2003 en samarbeidsavtale mellom kommunene.

Avtalen går ut på at kommunene fra nevnte dato har felles sosialkontor og samarbeider om barnevernsstilling. Hemne kommune er vertskommune for tjenesten.

Den formelle samordningen er videre løst gjennom at barnevernansvarlig i Hemne kommune er ansatt i en deltidsstilling i Snillfjord kommune for at det formelle overordnede ansvar skal være plassert i henhold til loven.

Samarbeidsavtalen kom i stand raskt som en følge av at barnevern / sosialmedarbeider i Snillfjord kommune gikk ut i langtidspermisjon. Det var da nødvendig å finne en pragmatisk løsning, samtidig som de formelle krav til organisering var oppfylt.

En konsekvens av at det ble valgt en rask og pragmatisk løsning, er at ikke alle sider i samarbeidet er belyst. Det kan også hefte uklarheter til organisering og ansvar.

Under veis i samarbeidsprosjektet har kommunene kommet til en felles erkjennelse av at:

- Vi er sårbare for fravær
- Vi har små fagmiljø
- Små fagmiljø gjør at det er få å dele fordele belastninger på
- I små kommuner kan vanskelige saker fort bli for nære.

Prosjektgruppen er oppnevnt av rådmennene i kommunene og består av:

- Ass. rådmenn i Hemne og Snillfjord
- Enhetsleder sosial- og barnevern i Hemne.
- FO- tillitsvalgt.
- Sosial- og barnevernmedarbeider Snillfjord.
- Hovedtillitsvalgt Fagforbundet Hemne.

## 2. Erfaring fra andre prosjekt

Samarbeid om barnevern og sosialtjeneste er ikke uvanlig i kommune- Norge. Samarbeidet går på alt fra mer eller mindre formelle nettverk hvor man utveksler faglige erfaringer og samarbeider om kompetanseutvikling, via samarbeid om interkommunale team og samarbeid om felles stillinger til fullt ut integrerte tjenester. Den siste modellen krever godkjenning etter Lov om forsøk i offentlig forvaltning. Årsaken til at dette kreves, er at barnevernloven §2.1 sier at det skal være en administrasjon i hver kommune med en leder som har ansvar for oppgaver etter Lov om barneverntjenester. Denne bestemmelsen kan ikke fravikes uten godkjenning etter Lov om forsøk i offentlig forvaltning.

Av den siste kategorien, kjenner vi bare til Felles barneverntjeneste i Tolga, Tynset og Alvdal. Vi kjenner ikke til kommuner som har felles sosial- og barneverntjeneste.

### Samarbeidsmodeller

- Fordeler med de ”uformelle” samarbeidsmodellene er at de er enkle å gjennomføre og oppløse ved at det er få bindinger. Ulempen er at det ikke er mulig å utveksle informasjon i konkrete saker og veilede hverandre eller bistå i saksbehandling.
- Fordeler med de mer formelle modellene er at de i varierende grad gjør det mulig å utveksle kompetanse og saksbehandlingsskapitet. Ulempen er at en har flere arbeidsgivere og variert sett av rutiner å forholde seg til.
- Fordelen med en felles integrert sosial- og barnevernstjeneste, er at tjenesten fullt ut integrerer både ansvar og fag slik at oppgaver kan fordeles uten skranker. Det er også relativt enkelt å inkludere andre faginstanser i kommunene i samarbeidet. Ulempene er at den kommunen som ikke er vertskommune, kan oppleve at tjenestene er mindre tilgjengelige i det faglige samarbeidet enn tidligere og at og at en kan oppleve svekket politisk styring.

## 3. Alternative modeller

En felles integrert barneverntjeneste kan i prinsippet organiseres på to måter:

- ❑ Interkommunalt selskap etter kommuneloven
  - ❑ En kommune er vertskommune for felles tjeneste.
- Begge modellene fyller formålet med integrering (forutsatt godkjenning etter forsøksloven)
- Prosjektgruppen mener modellen med interkommunalt selskap etablerer en alt for tung organisatorisk overbygging og at styring gjennom det blir vanskeliggjort. Modellen ”frikobler” også tjenesten fra resten av tjenestetilbudet i kommunene og dette kan fort medføre at en vesentlig del av kompetansen på området ”barn og unge” kan bli noe fjernere for det øvrige apparatet i kommunene.

### *3.1 Valg av modell*

Prosjektgruppen velger å anbefale følgende modell for framtidig samarbeid om sosial- og barneverntjeneste i Hemne og Snillfjord:

- En felles sosial- og barneverntjeneste med Hemne kommune som vertskommune. Den videre utredning baseres på at prosjektet godkjennes som forsøk etter Lov om forsøkvirksomhet i kommuner og fylkeskommuner. Det vil si at tjenestene blir en juridisk enhet.

#### **Begrunnelse:**

Modellen gjør det mulig å arbeide fullt ut integrert og fleksibelt om saksbehandling, veiledning og kompetanseoppbygging. Den reduserer sårbarhet i begge kommuner, spesielt i Snillfjord kommune med kun en ansatt i tjenesten. I tillegg har modellen en enkel styringsstruktur gjennom de ordinære administrative apparat i vertskommunen.

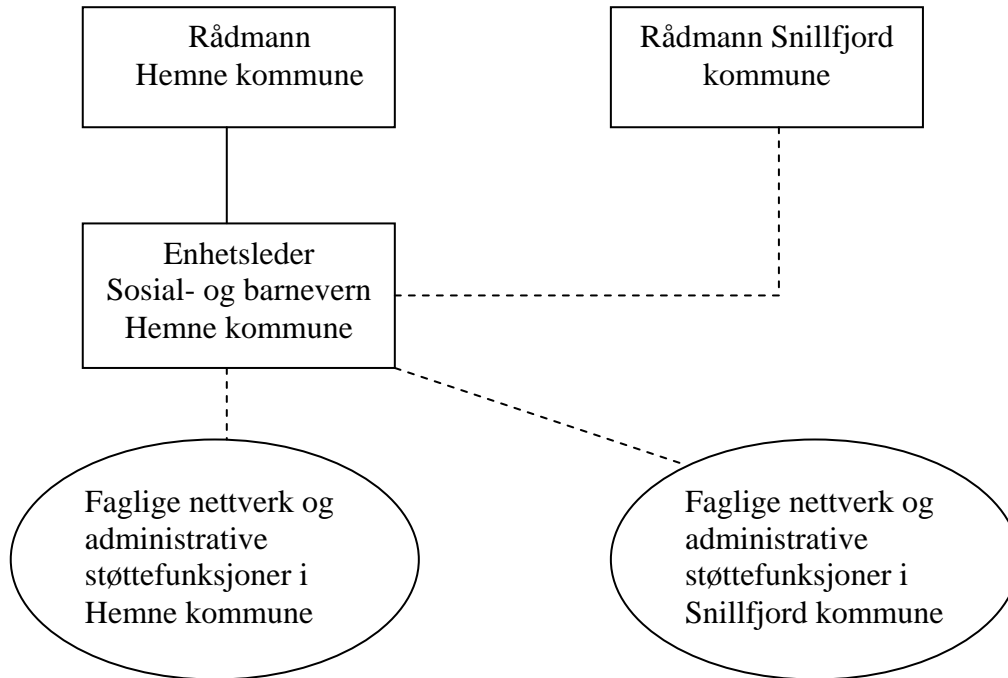
Ulempene må håndteres ved at:

- De formelle krav oppfylles
- Det etableres samarbeidsformer og rutiner som ivaretar det nødvendige faglige samarbeidet i begge kommuner.
- Det etableres gode rapporterings- og kommunikasjonsrutiner mot Snillfjord kommune for å kompensere for en eventuell opplevd svekket politisk og administrativ styring.

## 4. Organisering

### Organisasjonsmodell

En enkel organisasjonsmodell for tjenestene:



**Rådmannen i Hemne** kommune er administrativt overordnet kontoret og ansvarlig for alle tjenester som ytes. Rådmannen i Hemne vil på vegne av kommunestyret ha ansvar for at avtalen med Snillfjord kommune oppfylles.

**Rådmannen i Snillfjord** kommune er økonomi og tjenesteansvarlig på vegne av kommunestyret i Snillfjord. I modellen innebærer det at han vil ha et tilsynsansvar i forhold til at avtalen oppfylles fra Hemne kommunes side. Det er nødvendig med tett kommunikasjon mellom rådmann i Snillfjord og leder for sosial- og barneverntjenesten mht. oppfølging av samarbeidet mot faglige og administrative miljø i Snillfjord, budsjettering, oppfølging av budsjett og faglig rapportering. Det er nødvendig å etablere gode rapporterings- og kommunikasjonslinjer. Rapporteringslinjen mellom rådmann i Snillfjord og sosial- og barnevernleder i Hemne må være tydelige slik at de faglige medarbeiderne som til enhver tid er i Snillfjord ikke blir mellomledd i administrative spørsmål (skille mellom faglig og administrativ linje).

**Enhetsleder sosial- og barnevern** vil i tråd med den praksis som rådmannen i Hemne har etablert, få delegert det faglige og administrative ansvar for tjenestene. I hver kommune skal det være en administrasjon som følger opp barnevernlovens bestemmelser. Snillfjord kommune må gjennom forsøksprosjektet få godkjent at administrasjonen i Hemne kommune har dette ansvaret. Enhetsleder vil gjennom sine fullmakter fra rådmannen i Hemne få full operativ myndighet for tjenestene – det innebærer myndighet over personale, fullmakt til å disponere budsjett og vedtaksmyndighet.

#### **4.1 Tilgjengelighet for samarbeidsparter.**

Sosial- og barneverntjenesten må etablere og vedlikeholde et gjensidig faglig nettverk i begge kommuner. Det skal være lav terskel for kontakt fra andre fagfolk i kommunen og mot andre relevante samarbeidsparter. Netteverket må inkludere alle relevante samarbeidspartnere som sosial- og barneverntjenesten trenger for å arbeide faglig og rasjonelt. Dette gjelder også gjensidig fra nettverkene til barneverntjenesten.

Best mulig samarbeid oppnås ved:

- ”Bli kjent”-møte mellom ansatte og faglige nettverk i Hemne kommune og Snillfjord kommune med formål å skape lav terskel for kontakt og for å utforske hverandres arbeidsmåte.
- Deltakelse i faste møter i begge kommuner
- Godt beskrevne rutiner som er tilgjengelige
- Fast struktur på lederkontakt mellom enhetsleder i Hemne kommune og rådmann i Snillfjord
- Enhetsleder deltar i ledermøter i Snillfjord ved behov.
- Koordinering av samarbeidet mot eksterne samarbeidspartnere.
- Felles IKT- system og arkiv.
- En tydelig organisasjon med klare skriftlige fullmakter.
- God og tydelig ledelse er en nøkkel til suksess.

#### **4.2 Tilgjengelighet for brukerne**

Tjenesten skal oppleves tilgjengelig for brukerne i begge kommuner. Faglige ressurser skal styres dit behovet til enhver tid er størst. Tilgjengelighet som begrep omfatter både fysisk tilgjengelighet og et kompetansemiljø som er stort nok og sammensatt slik at behov kan møtes med rett kompetanse.

Tilgjengelighet oppnås ved:

- Tilstedeværelse etter behov på kontor i Snillfjord
- Kompetanse og ressurser styres dit det til enhver tid er størst behov
- Tilgjengelige tjenester i begge kommuner i ferier og ved annet fravær.
- Informasjon om telefonnr. til vertskontor i Hemne
- Brukere fra begge kommuner kan oppsøke begge kontor.
- Akuttelefon hele døgnet (må utredes nærmere).
- Hjemmebesøk.
- Deltakelse i tverrfaglige møter med / om bruker ved behov.

#### **4.3 Faglig kvalitet og sårbarhet**

Et viktig spørsmål som har vært mye diskutert er:

- Hvordan oppnå kontinuitet samtidig som vi skal redusere sårbarhet og ivareta at bredde i fagkompetanse er tilgjengelig i alle saker i begge kommuner?

Ytterpunktene er:

- En saksbehandler tar alle saker i Snillfjord
- Ett kontor tar alle saker og fordeler dem etter kapasitet og kompetanse.

For å trekke vekslar på heile kompetansemiljøet må vi bevege oss mot ett kontor og gå langt i denne retningen. Det vil si at målet er ett kontor og fordeling av saker etter kapasitet og kompetanse.

Saksbehandlarne har liten lyst til å havne i en situasjon hvor kun en kjenner saker i Snillfjord kommune. En slik situasjon vil egentlig svekke fundamentet og grunnlaget for samarbeidet.

Faglige samarbeidspartar i Snillfjord er i utgangspunktet skeptisk til å forholde seg til mange saksbehandlarar i sosial- og barneverntjenesten. I utgangspunktet er det enklast med en fast person å forholde seg til. Vi er enige om at dette kan handle om at man ikke kjenner de som arbeider i tjenesten i Hemne og deres arbeidsmåtar.

Begrunnelsen for å arbeide mot å etablere en felles tjeneste er nettopp å redusere sårbarhet og å få et bredere fagmiljø. I vanskelige saker må målet være å få tak i best mulig kompetanse og fokusere det barnevernfaglige eller det sosialfaglige perspektiv.

Det er i hovudsak to typer samarbeid:

- Generelt faglig nettverk med faglige diskusjoner og anonymiserte saker.
- Etablert samarbeid rundt navngitt individ der det er opprettet sak.

I faglig nettverk kan det være fast(e) representant(er) fra sosial- og barneverntjenesten. Dette må prøves ut.

I konkrete saker vil det være en saksbehandlar som har hovedansvaret. I Hemne er det praksis at to saksbehandlarar kjenner saken. Dette reduserer sårbarhet og gir større faglig bredde. Det er hensiktsmessig å innføre det samme systemet i en felles tjeneste. Saksbehandlarar vil skifte fra sak til sak, men det er samme saksbehandlar(e) i en sak.

Hemne kommune har erfaring med flere ansatte i sosial- og barneverntjenesten. Både deltakere i faglige nettverk og saksbehandlarar skifter. Uansett blir et felles kontor lite, med få ansatte. Muligheten til å bli kjent med kvarandre og kvarandres arbeidsmåtar vil derfor være god.

#### **4.4 Bemanning**

##### **Hemne kommune**

5,2 fagstillinger inkl leder (1,5 finansiert gjennom integreringstilskuddet).

1 sekretærer

##### **Snillfjord kommune**

1 fagstilling sosial- og barnevernsmedarbeider

I tillegg tilføres kontoret 20% stilling som følge av at det forutsettes at Snillfjord dekkar andel av felleskostnader.

Dette innebærer følgende bemanningsplan for felles kontor:

6,4 fagstillinger

1 sekretær.

##### **Total bemanning**

Total bemanning nytt kontor bli med dette 7,4 årsverk.

#### **4.5 Fysisk plassering / rombehov**

- En kommune er vertskommune for en felles sosial- og barneverntjeneste.
- Ut fra dagens bemanning og størrelse på befolkning, har prosjektgruppen sett det som naturlig at Hemne kommune er vertskommune.
- Det må være hensiktsmessig utstyrte kontorer tilgjengelig i begge kommuner. I Hemne må det være kontorplass for samtlige ansatte i tjenesten (ansatte mener dagens løsning med ette kontor på ”kulturbygget” er lite hensiktsmessig). I Snillfjord bør det være tilgjengelig to kontorer. Deling av kontor er lite hensiktsmessig da det legger store begrensninger på muligheten for samtaler med brukere og fagpersonell om enkeltsaker.

#### **4.6 IKT**

For å oppnå ønsket fleksibilitet, må IKT anvendes fullt ut. Dette innebærer:

- Felles fagsystemer som utnyttes likt
- Raske kommunikasjonslinjer (bredbånd). Må være dedikert sosial og barnevern pga. sikkerhet.
- Lokaliteter med tilgjengelig teknologi i begge kommuner
- Lik kompetanse på anvendelse av teknologi og fagsystemer
- To arbeidsstasjoner i Snillfjord kommune

Utstyr, kontorer og bredbånd er på plass. Kommunene har felles fagsystemer, men Snillfjord kommune anvender ikke disse fullt ut. Det investeres i disse dager i felles teknologi.

En felles juridisk enhet reiser ikke nye sikkerhetskrav i forhold til personopplysningsloven enn dagens ansvar innenfor den enkelte kommune som juridisk enhet. Dette er avklart med datatilsynet.

#### **4.7 Arkiv**

Kommunene har pr. i dag egne arkiv fysisk plassert i de respektive kommuner. Etablering av en felles tjeneste forutsetter at det er etablert tilfredsstillende datakommunikasjon og at eksisterende fagsystemer utnyttes. Det er nødvendig å kunne registrere nye klienter og å følge opp eksisterende saker fra begge kontorene.

Dette innebærer:

- Ett IKT- basert klientarkiv på felles server Hemne med sikre kommunikasjonslinjer.
- Ett saksarkiv som føres i Hemne kommune etter bestemmelsene i arkivloven.

Som en konsekvens av at Hemne kommune er vertskommune og har det juridiske ansvaret for tjenestene (en juridisk enhet), vil postadressen til felles tjenester være Hemne kommune og all post må åpnes i Hemne

## 5. Konsekvensanalyse

### 5.1 Juridiske konsekvenser

- Hemne kommune blir juridisk ansvarlig for tjenestene – herunder forsvarlig utredning og vedtak. Dette innebærer at Hemne kommune som ”juridisk person” må svare for alle utgifter til juridisk bistand og andre juridiske omkostninger i forbindelse med tjenesten. Eventuelle rettssaker / erstatningssaker vil bli reist mot Hemne kommune.

### 5.2 Konsekvenser for personell

- Alle stillingene ved kontorene er i dag besatt. Det foreslås fra Hemnes side at bemanningen i et felles kontor øker med 20% av hel stilling som følge av at Snillfjord dekker sin andel av fellesutgiftene til sosial og barneverntjenesten i Hemne. Dette betyr at Hemne kommunes utgifter blir redusert og denne gevinsten kan da tilbakeføres tjenesten (se kap. 6.1). Dette kommer i tillegg til ett årsverk fra Snillfjord som slås sammen med Hemne kommunes 6,2 årsverk.
- De ansatte ved felles kontor vil ikke få nye oppgaver. Deres ansvarsområde vil imidlertid bli utvidet til å omfatte flere brukere og et større geografisk område. Når det gjelder antall brukere, vil vi anta at dette jevner seg ut ved at det blir totalt flere ansatte når kontorene slås sammen.
- Når det gjelder større geografisk område, kan dette innebære mer kjøring og at mer tid går bort til å sitte i bil. Personellet har i dag oppmøtested ved sine respektive kontor i sine kommuner. I en ny modell bør dette videreføres ved at de ansatte har oppmøtested som før og kjører i arbeidstiden. En av de ansatte vil da ha oppmøtested i Snillfjord. En vil anta at det er rasjonelt at vedkommende i framtida er den som er mest til stede i Snillfjord.
- Alle ansatte i fagstillinger i kommunene bruker i dag bil i tjenesten.
- Intensjonene med å slå sammen kontorene er at vi skal få større fleksibilitet og skal kunne styre ressurser og fagkompetanse dit det til enhver tid er størst behov. Dette vil innebære at alle fagstillingene må kunne ta saker i begge kommuner og at de må regne med å betjene kontorer og brukere i begge kommuner. Tilsvarende gjelder også samarbeid med faglige nettverk i begge kommuner.
- Den som i dag er ansatt i Snillfjord kommune må også, som en konsekvens av ny organisering, endre arbeidsgiver fra Snillfjord kommune til Hemne kommune. Eksisterende betingelser bør i en slik sammenheng videreføres som et minimum.
- Stilling som faglig og administrativ leder av kontoret (enhetsleder) er en egen problemstilling. I dag er det to ledere – en i Snillfjord og en i Hemne. Ut fra vurderingene og konklusjonene om organisering av kontoret, vil det bli en leder. Det synes også opplagt at det må rekrutteres til denne stillingen internt i dagens tjenester da alle stillinger er besatt. Ut fra at vi her snakker om et forsøksprosjekt over 4 år, er det heller ikke hensiktsmessig å vurdere andre løsninger. Vi ser også dette i lys av at vi i dag har tilfredsstillende lederkompetanse på plass i begge kommuner. Ut fra vurderingen ovenfor legges det opp til drøftinger med dagens to ledere og deres organisasjoner om lederfunksjonen.
- Snillfjord har interne ansiennitetsregler – de må evt. selv fatte vedtak om at ansatt fra Snillfjord tjener opp ansiennitet i den nye tjenesten selv om hun er ansatt i Hemne.
- Snillfjord bør garantere at den som i dag er ansatt i Snillfjord får gå tilbake til sin jobb i Snillfjord ved evt. opphevelse av avtale.

- Ved evt. nyansettelse i ”Snillfjordsstilling” bør vedkommende få samme vilkår som de som i dag er ansatt i Hemne. Ingen ”særordninger”. Tjenesten skal ikke skille mellom ansatte. (En tjeneste med en stab).
- Det er krav om akuttberedskap i barnevernloven. Det må utredes videre hvordan dette kan ivaretas innenfor rammen av barnevernloven og arbeidsmiljøloven.

### **5.3 Faglige konsekvenser / konsekvenser for ressursbruk**

- Kontoret i Hemne opplever at det er et stort arbeidspress og at dette øker. De har fremmet ønske om ressursøkning uten at dette er prioritert i kommunens budsjett. Samtidig har situasjonen hittil vært opplevd slik at Snillfjord er tilført mer gjennom samarbeidet enn Hemne. Det etterspørres en tydeligere gevinst også for Hemne. Spesielt vises det til at Snillfjord ikke har tiltaksressurs innenfor barnevernet, og at Hemne nå må dele sin ressurs med Snillfjord. En konsekvens av dette er at en gevinst ved samarbeidet bør tilføres kontoret som en kompensasjon.
- Situasjonen gjør det nødvendig å fortsette timeregistrering for å få et grunnlag for å vurdere hvordan ressursene blir brukt på de respektive kommunene som et grunnlag for å revurdere en avtale. Registreringsperioden bør gå over ett år etter at kontoret har funnet sin driftsform.
- For begge kommunene vil det være en gevinst å få et større kontor med flere fagstillinger å trekke veksler på. Dette gir et bredere fagmiljø og en redusert sårbarhet. Gevinsten er størst for Snillfjord.

### **5.4 Konsekvenser for administrativ styring**

- Gjennom en enhetlig organisering av tjenestene med klare ansvarslinjer internt i Hemne kommune, vil ikke en organisering som skissert bety vesentlige endringer for administrativ styring mellom rådmann og enhet i forhold til i dag. Den mest åpenbare konsekvens er at Hemne kommune ved rådmannen overtar et ansettelsesforhold fra Snillfjord kommune.
- For Snillfjord kommune er konsekvensen at rådmannen mister instruksjonsmyndighet ovenfor ansatte i sosial- og barneverntjenesten. Rådmannen vil allikevel ha et ansvar for å følge opp avtale, økonomi og en forsvarlig tjenesteutøvelse på vegne av kommunestyret. Mangel på instruksjonsmyndighet kan erstattes av etablering av klare kommunikasjons- og rapporteringsrutiner.
- Rådmannen i Snillfjord vil ha innsyn i budsjettsituasjonen ved at fellesutgifter og løpende utgifter er kjent (se kap. 6 – føring på prosjekt). Det legges opp til rapportering på budsjett 4 ganger i året (Hemne kommunes økonomireglement) slik at rådmennene har oversikt over utviklingen.
- Rådmannen i Snillfjord kan få henvendelser fra publikum med klager fra publikum og brukere (andre klager enn formelle). Henvendelsene kan i mange tilfeller komme via politikerne. Publikum / brukere vil i mange tilfeller henvende seg til den kommunen de bor i. Slike henvendelser må tas opp med enhetsleder sosial- og barnevern i Hemne og det må rapporteres tilbake til rådmannen i Snillfjord når den er undersøkt. Henvendelser fra Snillfjord må ikke oppfattes som innblanding i de faglige tjenestene, men som en del av oppfyllelse av ombudsrollen det politiske systemet er satt til å ha, og som det administrative system skal bistå med å oppfylle.
- De økonomiske normene (for eksempel økonomisk sosialhjelp) og standarder (for eksempel støttekontakt) som gjelder for Snillfjord, vil være bindende for enhetsleder

sosial og barnevern. Enhetsleder må fatte vedtak i tråd med disse hvis det faglige skjønnt antas å ligge innenfor lovens ramme. Klagesaker vil avgjøre hvor grensen går. Hvis normen / rammen antas å ligge lavere enn det loven tilsier, må dette tas opp med rådmannen i Snillfjord.

- Rådmannen i Snillfjord har arbeidsgiveransvaret for faglige samarbeidspartnere i Snillfjord (faglig nettverk). Det kan oppstå en situasjon hvor samarbeidspartnerne blir misfornøyde med samarbeidet og dette ikke lar seg løse innenfor den daglige samarbeidsrammen. Partene i Snillfjord må da ta opp saken med rådmannen som igjen tar den opp med enhetsleder. Hvis saken fremdeles ikke lar seg løse, må rådmannen i Snillfjord ta opp saken med rådmannen i Hemne.
- Den fysiske avstanden mellom enhetsleder og rådmannen i Snillfjord vil kreve at kommunikasjonsrutinene har en fast struktur. Det må være tydelig for enhetsleder hvem som har det koordinerende ansvar på vegne av rådmannen i Snillfjord og hvem som er rådmannens representant i administrative spørsmål. Det må etableres en fast møtstruktur og på administrativt nivå. Det må etableres en tydelig administrativ linje mellom enhetsleder og rådmannsnivået i Snillfjord.
- Det vil bli større fysisk avstand mellom saksbehandlere og nettverk i Snillfjord i og med at det ikke er oppmøte i Snillfjord hver dag. Det er derfor nødvendig å etablere en fast møtstruktur og en forutsigbarhet når det gjelder oppmøte.

### **5.5 Konsekvenser for politisk styring**

- Formålet med forsøkprosjektet er at to relativt små tjenester skal kunne samkjøre sine ressurser for å få robuste, mindre sårbare og mer fleksible tjenester. Grunntanken er at dette er best for brukerne.
- På den annen side er det like vesentlig at den politiske styringen med tjenestene opprettholdes i begge kommuner. For Hemne kommune vil ikke en organisering som skissert ha betydning for politisk styring i og med at den ”demokratiske styringskjede” blir som i dag. Hemne kommune har ikke klientutvalg
- For Snillfjord kommune vil den ”demokratiske styringskjede” formelt bli brutt i og med at kommunen avtaler å sette bort tjenesteansvaret til Hemne kommune.
- Kommunene kan operere med forskjellige normer for sosialhjelp og evt. standard på andre klientrettede tjenester innenfor egen kommune. For tjenestene bør det ikke by på problemer å håndtere to regulativ.
- Snillfjord kommune har klientutvalg. Klientutvalgets oppgaver innenfor tjenestene som omfattes av avtalen, vil falle bort.
- I begge kommuner må det legges opp til hensiktsmessige rapporteringsrutiner til politisk nivå når det gjelder barnevern. Barnevernloven krever dette. Det vil også være slik at det politiske miljø i Snillfjord kan kreve orienteringer og rapporter om tjenestene.

## **6. Økonomi**

En samordnet operativ tjeneste betinger at enhetsleder har hånd om nødvendige virkemidler. Dette synspunktet betinger at leder har full råderett over vedtatt budsjett for begge kommuner. På den annen side er det viktig at kommunene har oversikt over de økonomiske konsekvensene av utviklingen innen de berørte områdene i egen kommune.

Følgende føres på prosjekt og refunderes fra Snillfjord i sin helhet:

- Lønn inkludert sosiale utgifter tilsvarende 100% stilling.

- Alle utgifter som kan knyttes direkte til klienter hjemmehørende i Snillfjord.
- All kjøring til / fra Snillfjord.
- All klientkjøring føres på prosjekt henholdsvis om klienten er hjemmehørende i Snillfjord eller Hemne.
- Saksomkostninger og erstatninger i forbindelse med rettssaker og rettsavgjørelser i forhold til klienter hjemmehørende i Snillfjord.

Følgende refunderes fra Snillfjord kommune i sin helhet:

- Lønn inkl. sosiale utgifter, overtid og ekstrahjelp for 15% andel stilling på saksbehandlernivå. Dette skal kompensere for forbruk av administrative tjenester. Fordelingsprosent er utregnet på basis av at Snillfjord går inn i samarbeidet med 15% av alle årsverk fratrukket ett årsverk adm. ressurs. (1/6,4). Pr. i dag utgjør dette ca. 49.000 kr. inkl. sosiale kostnader og andel ekstrahjelp og overtid.

Følgende fellesutgifter refunderes fra Snillfjord med 15%:

- ✓ Kontormateriell (konto 11000)
- ✓ Beverting (konto 11151)
- ✓ Annet forbruksmaterieell (konto 11200)
- ✓ Representasjon (konto 11217)
- ✓ Utgiftsdekning legitimerede utgifter (konto 11222)
- ✓ Post, telefon (konto 11300)
- ✓ Annonse , reklame (konto 11400)
- ✓ Opplæring, kurs (konto 11500)
- ✓ Skyss / kost (konto 11602). Andel kjøreutgifter ført på prosjekt henholdsvis Snillfjord og Hemne trekkes fra før fordeling.
- ✓ Andre oppgavepliktige ytelser (konto 11650).
- ✓ Bomvei / parkering (konto 11703)
- ✓ Andre transportutgifter (konto 11709)
- ✓ Avgifter, gebyrer, lisenser (konto 11950)
- ✓ Inventar / utstyr (konto 12000)
- ✓ Konsulenttenester (konto 12700). Andel utgifter ført på prosjekt som klientrettet og satt på refusjonskrav, trekkes fra før fordeling.
- ✓ Juridisk bistand (konto 12701). Andel utgifter ført på prosjekt som klientrettet og satt på refusjonskrav, trekkes fra før fordeling.

Saksomkostninger og erstatninger ved rettssaker og rettsavgjørelser gjeldende saker i Hemne ført på felles konti, trekkes fra før fordeling av felleskostnader. Hver kommune skal dekke sine utgifter.

Et overslag viser totale utgifter på mellom 170.000 og 200.000 kr. som fordelingsgrunnlag. Størrelsen avhenger av hvor mye som føres på prosjekt og hvor mye som skal fordeles av de postene der dette er anmerket over. Snillfjords andel på 15% av fellesutgiftene vil bli ca. 30.000

### **6.1 Refusjon av utgifter**

- Fordelte fellesutgifter og klientrettede utgifter på prosjekt danner grunnlag for et refusjonskrav til Snillfjord kommune som sendes en gang pr. år.
- Enhetsleder informerer rådmannen i Snillfjord under veis i budsjettprosessen om størrelsen på fordelte utgifter.
- Forslag om standardøkning må godkjennes av begge kommuner.

- Snillfjord kommune oppretter en post på sitt bevilgningsbudsjett til dekking av refusjonskravet.
- Det legges opp til rapporteringsrutiner på budsjett med konto og prosjekt 4 ganger pr. år til Snillfjord kommune.
- Innenfor de aktuelle tjenesteområdene kan det erfaringsmessig oppstå situasjoner som krever løsninger som det ikke er tatt høyde for i budsjettet. Slike situasjoner skal avklares med de respektive kommuner før tiltak settes i verk, evt. snarest mulig etter at nødvendige akutte tiltak er iverksatt.

### ***6.2 Bruk av gevinst***

Fordeling av felleskostnader og administrativ ressurs medfører at Hemne kommune effektiviserer sin sosial- og barneverntjeneste ved at de totale kostnadene går ned med mellom 70.000 - 90.000 kr. Gevinsten benyttes til oppretting av en 20% saksbehandlerstilling samt styrking av generelle poster. Kostnad pr. i dag for 20% stilling er ca. 65.000 inkl. sos. kostnader og andel ekstrahjelp og overtid.

### ***6.3 Investerings / etableringskostnader***

Mange av kostnadene er allerede tatt. Det er etablert kontor i Hemne med hensiktsmessig utstyr.

#### **Følgende er etablert:**

- Bredbånd med mulighet for dedikert linje mellom Hemne og Snillfjord.

#### **Følgende er under etablering:**

- Felles server og fagsystem.

#### **Følgende må planlegges:**

- Opplæring i – og felles bruk av fagsystemer.