

Innkalling
av
Administrasjonsutvalet

Møtedato: 18.10.2021
Møtestad: Kommunehuset
Møtetid: 09:00 - 10:00

Orientering utviklingsprosjekt mellom NAV og kommunane v/Aina Merete Steinsland, prosjektleiar, utviklingsprosjektet region Nordhordland

Eventuelle forfall må meldast til Anne Kristin Rafoss per tlf. 56166291, sms til 90898072 eller per epost til anne.kristin.rafoss@masfjorden.kommune.no

Varamedlemmer møter berre etter nærare avtale.

Saksliste:

- 010/2021 Godkjenning av innkalling og sakliste
- 011/2021 Godkjenning av møtebok
- 012/2021 Sjukefråvær tom 3.kvartal 2021
- 013/2021 Referatsak

11. oktober 2021

Karstein Totland
møteleiar

Anne Kristin Rafoss
sekretær

Sakspapir

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Anne Kristin Rafoss	FE-033	21/951

Saknr	Utval	Type	Dato
010/2021	Administrasjonsutvalet	PS	18.10.2021

Godkjenning av innkalling og sakliste

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Innkalling og sakliste vert godkjend

Saksopplysningar:

Sakspapir

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Anne Kristin Rafoss	FE-033	21/951

Saknr	Utval	Type	Dato
011/2021	Administrasjonsutvalet	PS	18.10.2021

Godkjenning av møtebok

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Møtebok vert godkjend.

Saksopplysningar:

Sakspapir

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Svein Viktor Ellingbø	FE-461	21/950

Saknr	Utval	Type	Dato
012/2021	Administrasjonsutvalet	PS	18.10.2021

Sjukefråvær tom 3.kvartal 2021

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Sjukemeldingsstatistikk til og med 3.kvartal 2021 vert teken til vitring.

Saksopplysningar:

Bakgrunn

Masfjorden kommune har som målsetting å ha godt oversyn over sjukefråværet i organisasjonen. Utviklinga i sjukefråværet dei siste åra er som følgje:

2015	9,6 %
2016	7,0 %
2017	7,9 %
2018	7,0 %
2019	8,6 %
2020	8,7 %
2021	ca. 9,6 %

Avdelingane i Masfjorden kommune arbeider for å ha så lågt sjukefråvær som mogleg. Tidleg dialog med den som er sjukemeldt eller står i fare for å verte sjukemeldt er ei viktig målsetting. Dette for å kunne legge til rette for at den sjukemeldte kan komme raskt tilbake i arbeid og for å førebygge forlenging av sjukemeldingane.

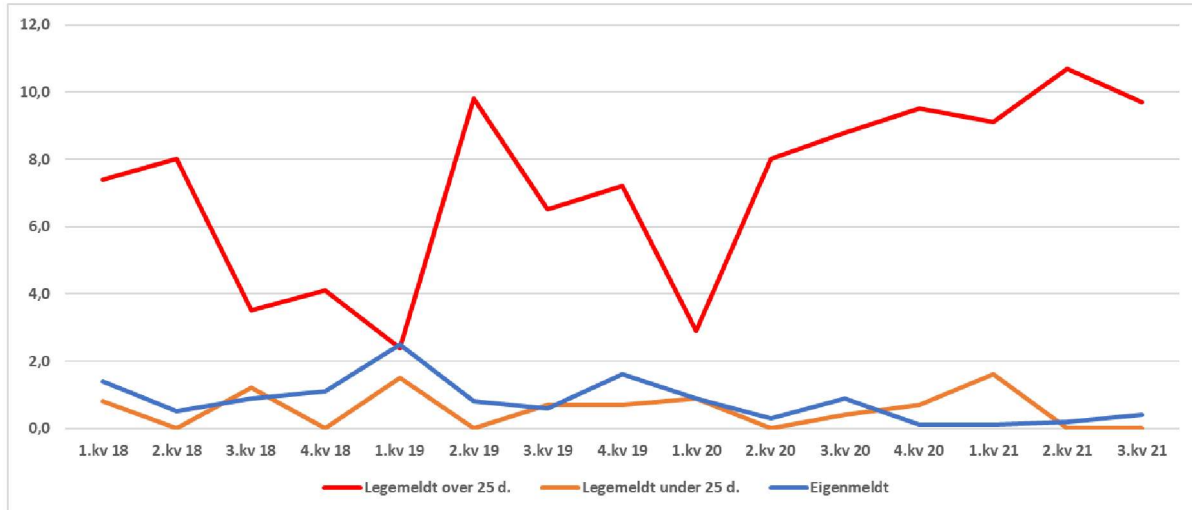
Bedriftshelsetenesta vert nytta til enkelte tiltak i førebyggingsarbeidet samt oppfølging av sjukemeldte. Årets HMT-dag, 10.november 2021, har invitert NAV Arbeidslivssenter med innlegg rundt oppfølging av sjukemeldte på arbeidsplassen, lovverk, medverknad, tilrettelegging og kommunikasjon.

Masfjorden kommune har mange små avdelingar. For desse vil sjukefråværet svinge frå år til år, da ein til to langtidssjukemeldte i ein små avdeling vil gjere store utslag på sjukefråværsprosenten.

Resten av saka viser oversyn over utviklinga i sjukefråværet per avdeling for perioden 2018 tom

3.kvartal 2021.

Sentraladministrasjonen



Sentraladministrasjonen har sidan 2.kvartal 2020 hatt eit høgt legemeldt frávær rundt 9 %. Dette høge fráværet er av langvarig karakter.

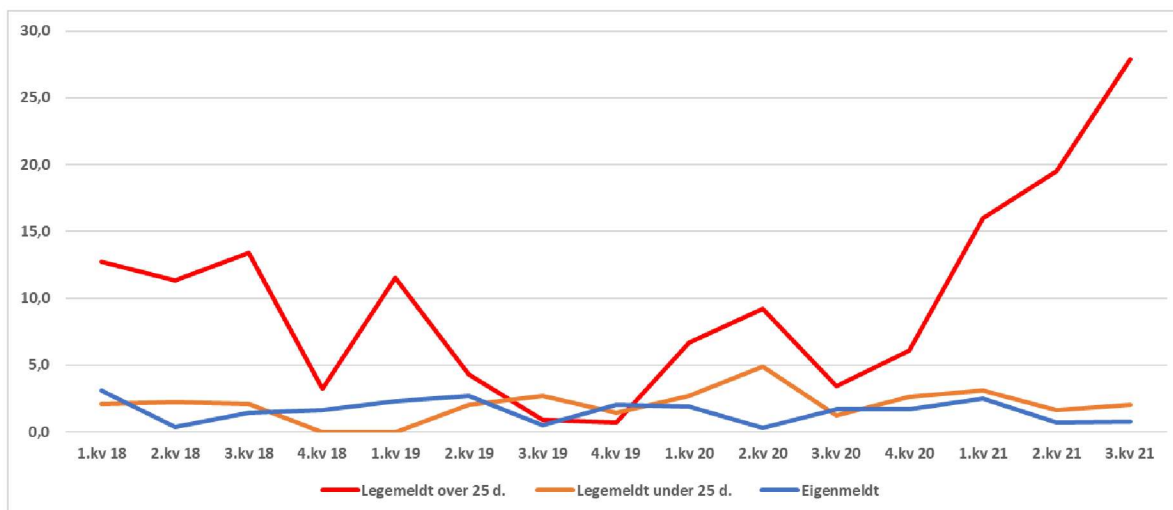
Sum eigenmeldt/legemeldt frávær for sentraladministrasjonen viser følgjande utvikling:

2018	6,1 %
2019	10,1 %
2020	8,3 %
1.kv 2021	10,8 %
2.kv 2021	10,9 %
3.kv 2021	10,1 %

Barnehagesektor

Sektoren omfattar kommunen sine 3 barnehagar. Av desse har Nordbygda barnehage det høgaste fráværet.

Nordbygda barnehage

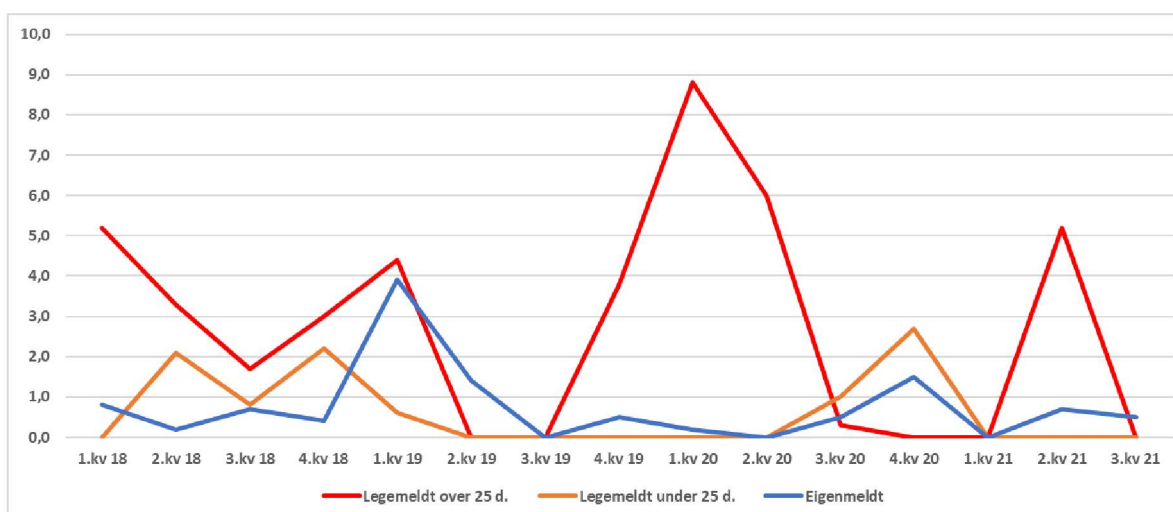


Nordbygda barnehage har gjennom heile 2021 hatt eit høgt legemeldt frávær av langvarig karakter.

Sum eigenmeldt/legemeldt frávær for Nordbygda barnehage viser følgjande utvikling:

2018	9,5 %
2019	7,8 %
2020	9,0 %
1.kv 2021	21,6 %
2.kv 2021	21,8 %
3.kv 2021	30,7 %

Indre Masfjorden barnehage

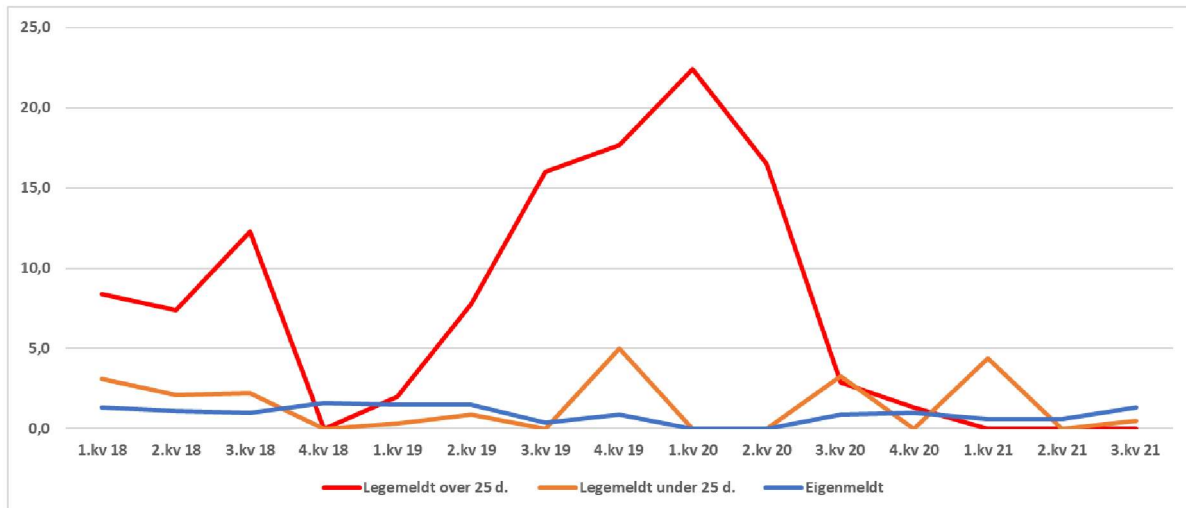


Sum eigenmeldt/legemeldt frávær for Indre Masfjorden barnehage viser følgjande utvikling:

2018	5,1 %
2019	3,7 %
2020	5,2 %

1.kv 2021	0,0 %
2.kv 2021	5,9 %
3.kv 2021	0,5 %

Sandnes barnehage



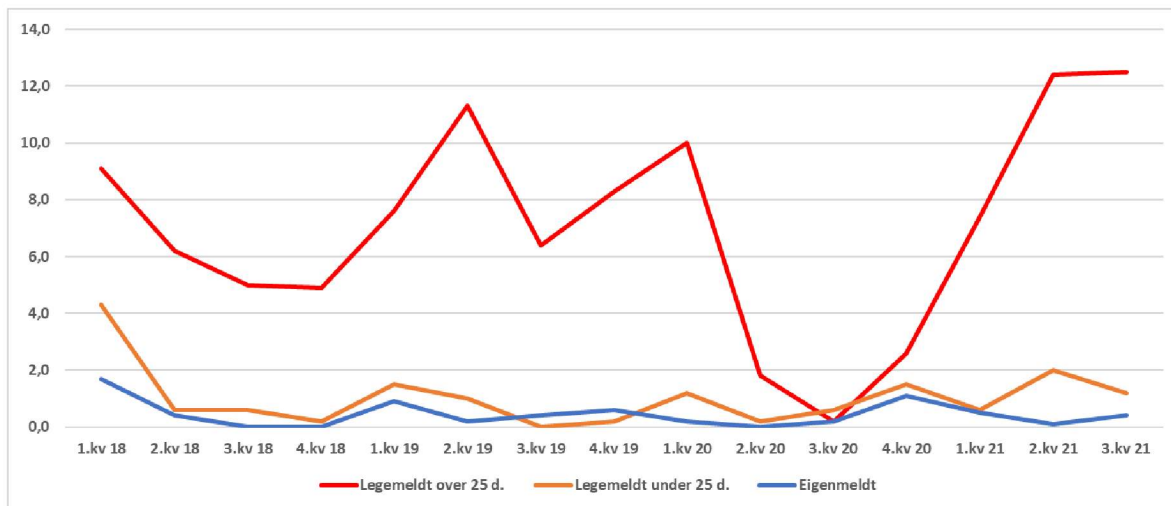
Sum eigenmeldt/legemeldt frávær for Sandnes barnehage viser følgjande utvikling:

2018	9,6 %
2019	12,4 %
2020	11,9 %
1.kv 2021	5,0 %
2.kv 2021	0,6 %
3.kv 2021	1,8 %

Skulesektor

Sektoren omfattar kommunen sine 3 skular. Av desse har Nordbygda skule det høgaste fráværet.

Nordbygda skule

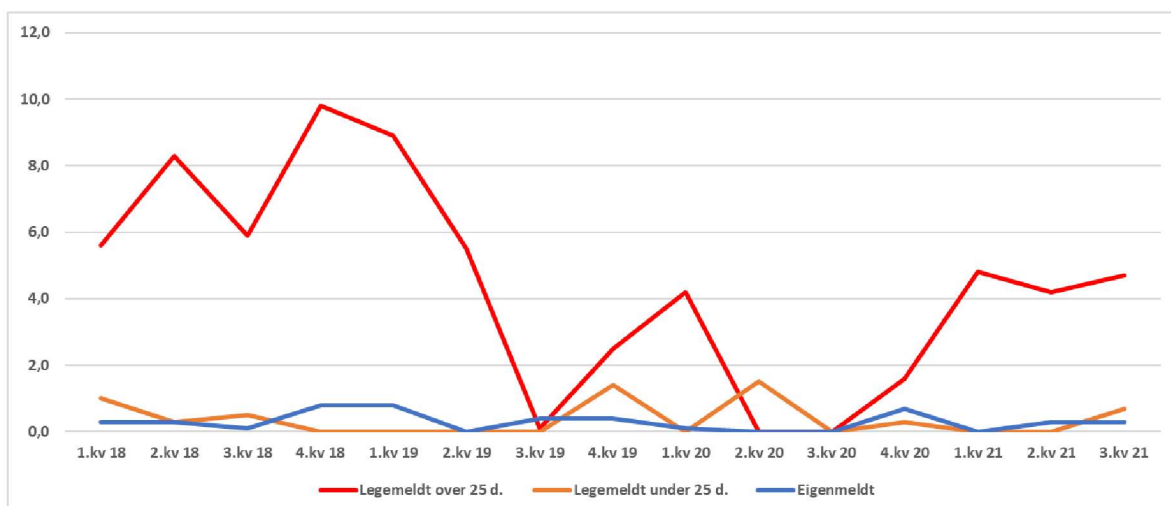


Nordbygda skule har gjennom store delar av 2021 hatt eit høgt legemeldt frávær av langvarig karakter.

Sum eigenmeldt/legemeldt frávær for Nordbygda skule viser følgjande utvikling:

2018	8,0 %
2019	10,1 %
2020	4,9 %
1.kv 2021	8,5 %
2.kv 2021	14,5 %
3.kv 2021	14,1 %

Matre skule

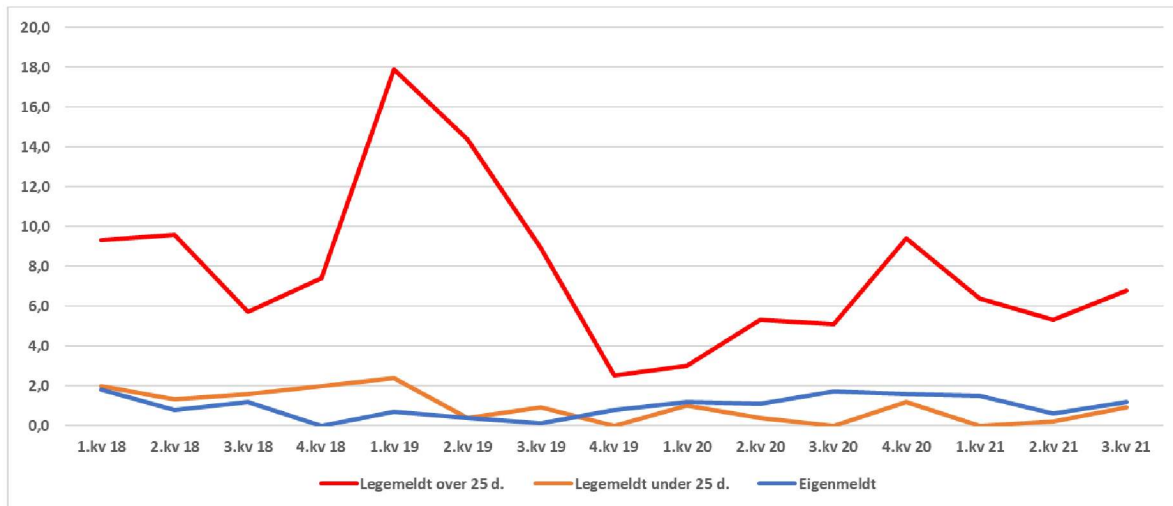


Sum eigenmeldt/legemeldt frávær for Matre skule viser følgjande utvikling:

2018	8,2 %
2019	5,0 %

2020	2,2 %
1.kv 2021	4,8 %
2.kv 2021	4,5 %
3.kv 2021	5,7 %

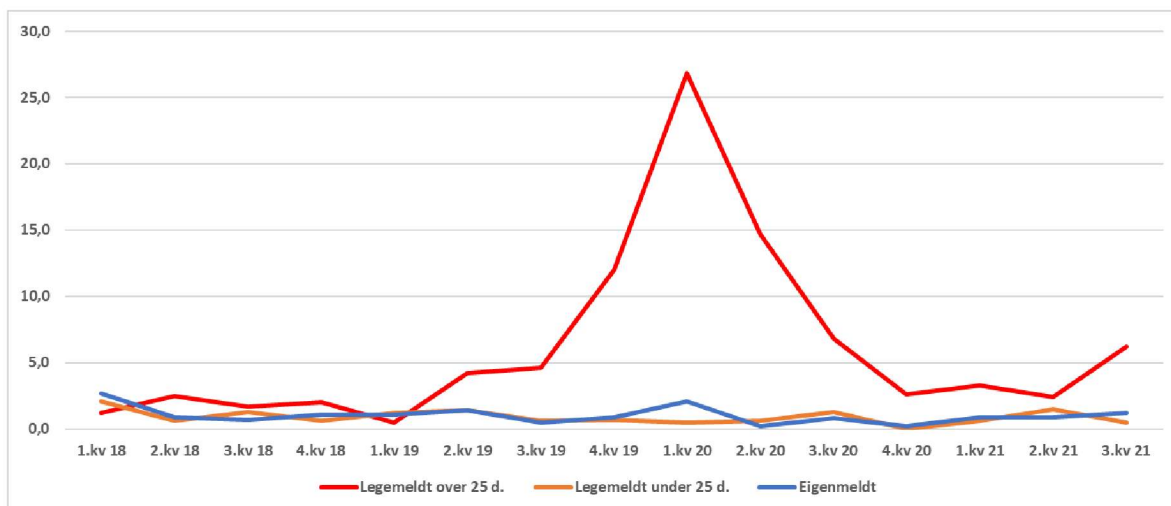
Sandnes skule



Sum eigenmeldt/legemeldt frávær for Sandnes skule viser følgjande utvikling:

2018	10,6 %
2019	12,7 %
2020	7,7 %
1.kv 2021	7,9 %
2.kv 2021	6,1 %
3.kv 2021	8,9 %

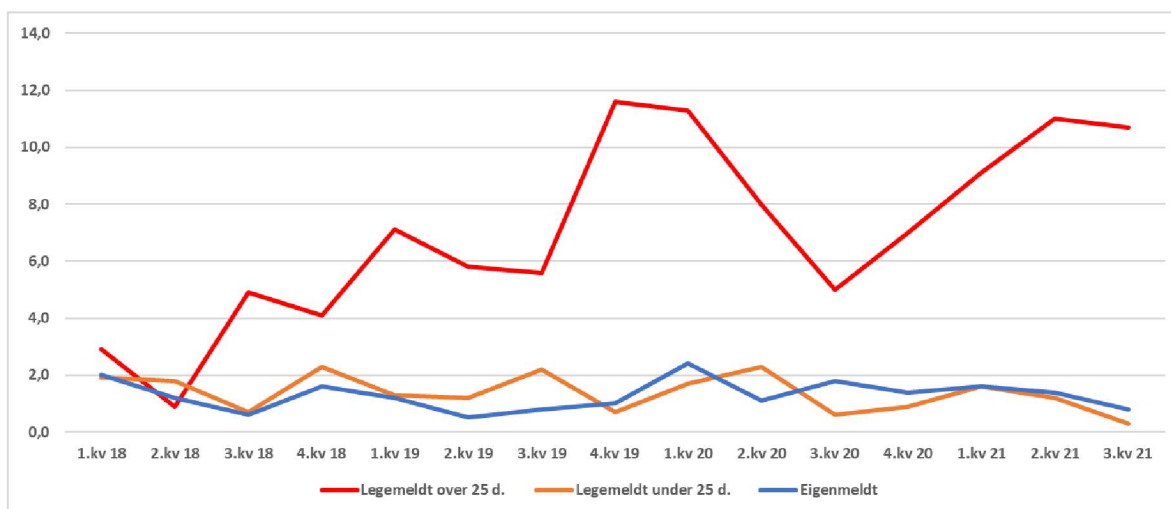
Heimetenesta



Sum eigenmeldt/legemeldt frávær for heimetenesta utanom Svingen viser følgjande utvikling:

2018	4,3 %
2019	7,3 %
2020	14,2 %
1.kv 2021	4,8 %
2.kv 2021	4,8 %
3.kv 2021	7,9 %

Masfjorden sjukeheim

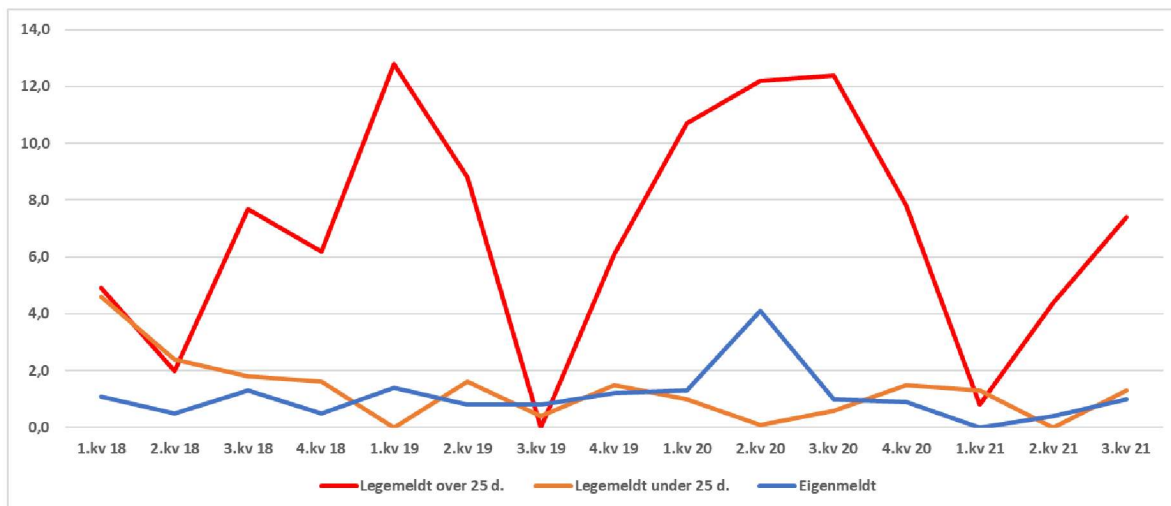


Masfjorden sjukeheim har hatt gjennom heile 2021 høgt legemeldt frávær av langvarig karakter. For å sikre forsvarleg drift under ferieavviklinga i sommar har Masfjorden kommune nytta bemanning frå ekstern vikarbyrå. Førebels prognosar for resten av 2021 viser at bruk av ekstern vikarbyrå blir også aktuell for resten av året.

Sum eigenmeldt/legemeldt frávær for sjukeheimen viser følgjande utvikling:

2018	6,2 %
2019	9,8 %
2020	10,8 %
1.kv 2021	12,3 %
2.kv 2021	13,6 %
3.kv 2021	11,8 %

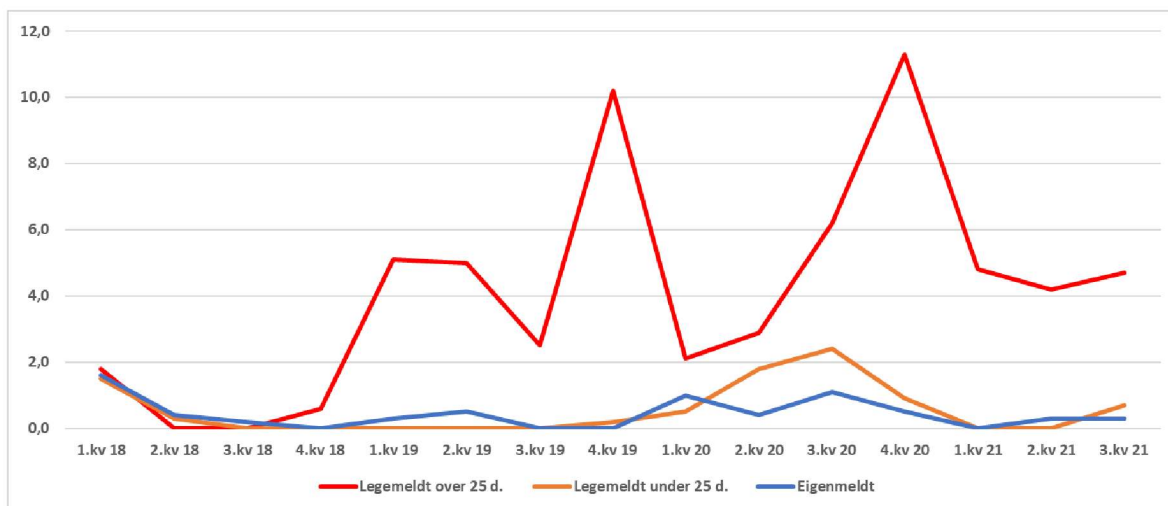
Svingen



Sum eigenmeldt/legemeldt frávær for Svingen viser følgjande utvikling:

2018	8,6 %
2019	9,0 %
2020	12,6 %
1.kv 2021	2,1 %
2.kv 2021	4,8 %
3.kv 2021	9,7 %

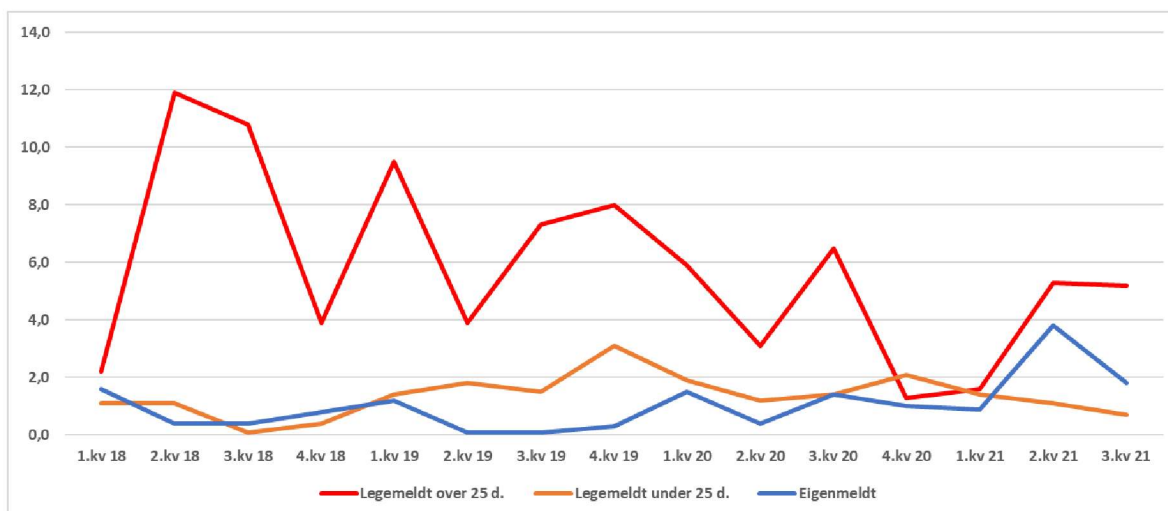
Legekantoret



Sum eigenmeldt/legemeldt frávær for legekantoret viser følgjande utvikling:

2018	1,5 %
2019	6,6 %
2020	7,8 %
1.kv 2021	4,8 %
2.kv 2021	4,5 %
3.kv 2021	5,7 %

Teknisk, miljø og landbruk



Sum eigenmeldt/legemeldt frávær for TML viser følgjande utvikling:

2018	8,6 %
2019	9,5 %
2020	7,0 %
1.kv 2021	3,9 %
2.kv 2021	10,2 %

3.kv 2021 7,7 %

Konklusjon

Summen for av alle avdelingane i Masfjorden kommune viser følgjande utvikling i sjukefråvær for perioden 2018 tom 3.kvartal 2021:

2018	7,0 %
2019	8,6 %
2020	8,7 %
1.kv 2021	8,9 %
2.kv 2021	9,7 %
3.kv 2021	10,3 %

Sakspapir

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Anne Kristin Rafoss	FE-033	21/951

Saknr	Utval	Type	Dato
013/2021	Administrasjonsutvalet	PS	18.10.2021

Referatsak

Tilknytte dokument:

1. Masfjorden - forenkla etterlevingskontroll sjukelønsrefusjon
2. Nyhendesak på NAVET og kommunale intranettsider oktober 2021

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

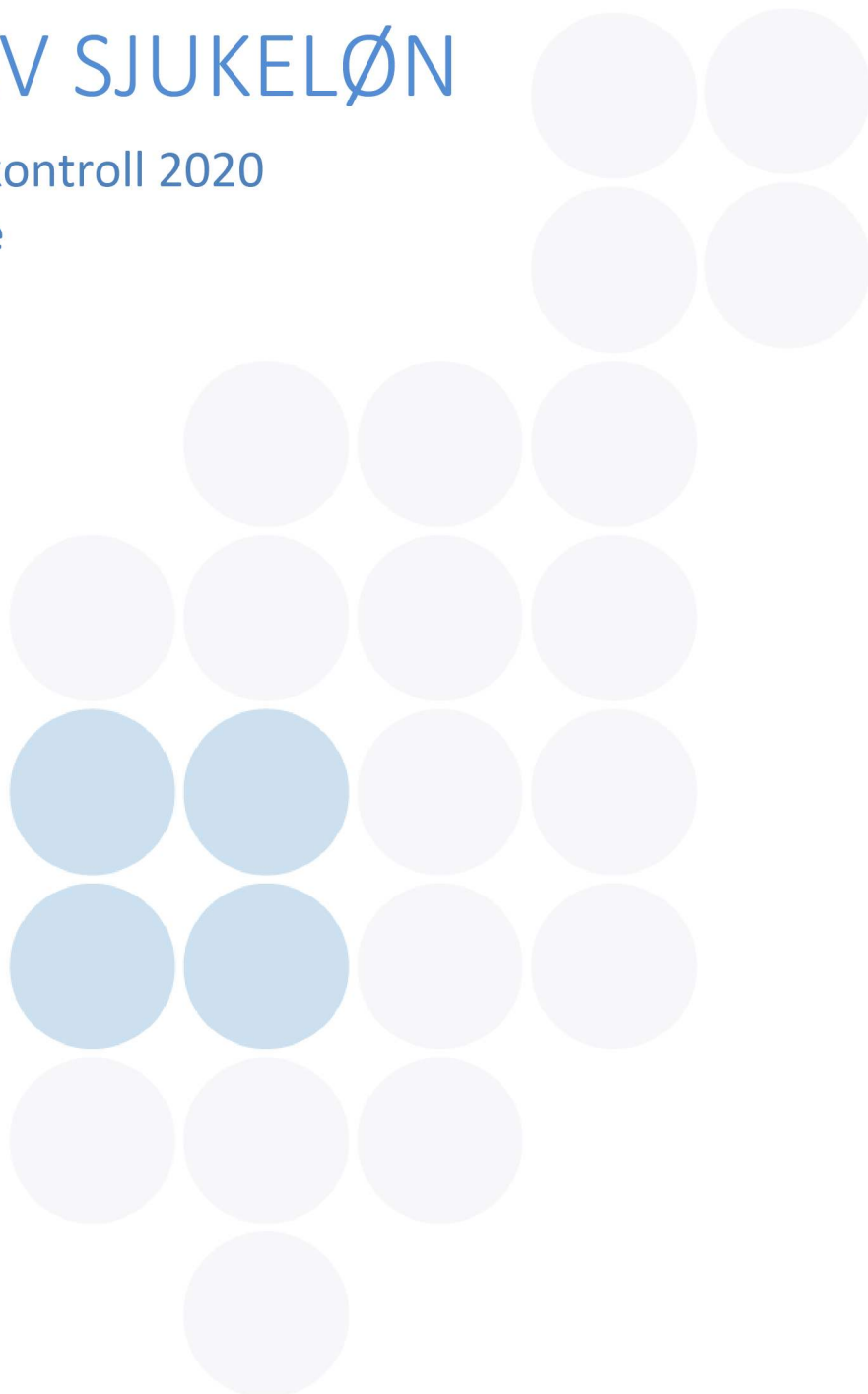
Referatsaker vert tekne til orientering

Saksopplysningar:

REFUSJON AV SJUKELØN

Forenkla etterlevingskontroll 2020

Masfjorden kommune



30.06.2021

Oppgåve, føremål og bakgrunn

Etter kommunelova § 24-9 skal kommunen sin rekneskapsrevisor utføre ein forenkla etterlevingskontroll med økonomiforvaltinga. Føremålet er å sjå etter om økonomiforvaltinga i hovudsak skjer i samsvar med lovar og reglar. Val av område for forenkla etterlevingskontroll skal skje med bakgrunn i ei risiko- og vesentlegvurdering.

Risiko- og vesentlegvurderinga skal identifisere aktuelle område for forenkla etterlevingskontroll. Vidare blir risikoen ved dei aktuelle områda vurdert. Vurdering av risiko er samansett av to element, konsekvens dersom risikofaktoren inntreff og sannsynet for at det skjer.

Resultatet av etterlevingskontrollen vil bli sendt til Kontrollutvalet for handsaming.

Risiko og vesentlegvurdering – val av tema for 2020

Revisjonen gjennomfører jamleg risiko- og vesentlegvurdering av kommunen si samla verksemd, både i samband med forvaltningsrevisjon og rekneskapsrevisjon.

På grunnlag av desse vurderingane og våre erfaringar med kommunesektoren har vi for 2020 vald sjukelønsrefusjonar som tema.

Etter Folketrygdlova § 22-3 har arbeidsgjevar som betaler løn i periode der arbeidstakar har rett på gitte ytingar etter folketrygdlova rett til å få ytinga etter folketrygdlova utbetalt til seg.

Sjukelønsrefusjonar utgjorde i overkant av 6,5¹ millionar kr. i rekneskapen til Masfjorden kommune i 2020. Kommunen har berekna differanse mellom innsendte refusjonskrav og mottatt refusjon frå NAV knytt til sjukelønsrefusjonar i 2020 til 648 418 kr. Slike differansar kan oppstå mellom anna grunna sjukemeldingar ut over maksdato, feil knytt til avviking av ferie i sjukemeldingsperioden.

Eventuelt tap som skuldast at det ikkje er registrert/sendt inn refusjonskrav eller t.d. rett på redusert arbeidsgjevarperiode inngår i ikkje i dette beløpet. Rådmannen er ikkje kjent med at kommunen har vorte påført tap som følgje av manglande oppfølging.

Føremålet med etterlevingskontrollen er å undersøkje kommunen sine rutinar i samband med sjukelønsrefusjonar etter § 22-3 for å vurdere om det er etablert gode rutinar som er eigna til å sikre at kommunen ikkje tapar refusjon.

Problemstillingar og kriterium

Overordna problemstilling

Har Masfjorden kommune etablert gode rutinar for handsaming av sjukelønsrefusjonar?

¹ Konto 17100

Revisjonskriterium

Etter kommuneloven § 25-1 er kommunedirektøren ansvarleg for kommunen sin internkontroll. Internkontrollen skal vere systematisk og tilpassa kommunen sin storleik, eigenart, aktivitet og risikoforhold.

Oppfølging og handsaming av krav om refusjon av sjukeløn er eit relativt komplekst og krevjande regelverk. Det er difor viktig at kommunen har etablert gode rutinar som plasserer ansvar og oppgåver i samband med sjukemeldingar og sjukelønsrefusjonar for å handsame desse på ein god måte og innan dei foreldelsesfristar som gjeld for refusjonar frå NAV. Vidare bør rutinane vere eigna til å sikre at tilhøve som gjev rett på redusert arbeidsgjevarperiode i samband med sjukeløn vert fanga opp og omsøkt for å redusere kommunen sine kostnader i samband med sjukefråvær.

- Det bør vere etablert rutinar for handsaming av sjukelønsrefusjonar som plasserer ansvar og oppgåver i samband med sjukemeldingar og sjukelønsrefusjonar for å sikre at refusjonskrav vert fanga opp og sendt inn innan fristen.
- Relevante tilsette bør vere kjent med rutinane, eige ansvar, oppgåver og regelverk i samband med sjukelønsrefusjonar
- Tilhøve som gjev rett til redusert arbeidsgjevarperiode bør vere kjent blant relevante tilsette.

Tilnærming og gjennomføring

For å kunne svare på problemstillingane har vi bedt om å få tilsendt følgjande dokumentasjon frå kommunane:

- Kommunen sine rutinar, prosedyrar og oppgåve/ansvarsfordeling i samband med sjukefråvær og innkrevjing av refusjonar
- Oversikt over kommunalt tilsette med rolle i samband med sjukefråvær (t.d. einingsleiarar) samt e-postadresse til desse.
- Oversikt over tapt sjukelønnsrefusjon for 2020.
- Oversikt over uteståande refusjonar med innfrielsesperiode 30 eller færre dagar per 31.12.2020.²

Vi har også gjennomført ei undersøking blant tilsette i kommunen blant tilsette som har ei rolle i samband med sjukelønsrefusjonar, til dømes einingsleiarar. I denne undersøkinga ber vi dei gje uttrykk for eiga rolle, ansvar, kunnskap og opplæring. Undersøkinga vart sendt til 20 tilsette i Masfjorden, av desse har 9 svara på undersøkinga, noko som inneber ein svarprosent på 45 %.

Tilsendt informasjon frå kommunane vil saman med informasjon vi får gjennom undersøkinga etter vår vurdering vere tilstrekkeleg til å vurdere kommunen sin praksis i høve til problemstilling og etablerte kriterium.

² Ingen av dei førespurde kommunane har presentert slik oversikt.

Dei gjennomførte handlingane inneber ikkje ein fullstendig gjennomgang av kommunen sitt arbeid i samband med sjukelønsrefusjonar. Dette har samband med at føremålet med etterlevingskontrollen er å vurdere på systemnivå og ikkje er ein detaljkontroll av kommunen sin praksis.

Utkast til rapport er sendt til kommunen for gjennomlesing.

Oppdragsansvarleg revisor er Janne Eraker, utførande revisor er Ragnhild K. Høyland.

Undersøkt problemstilling – har Masfjorden kommune etablert gode rutinar for handsaming av sjukelønsrefusjonar?

Det bør vere etablert rutinar for handsaming av sjukelønsrefusjonar som plasserer ansvar og oppgåver i samband med sjukemeldingar og sjukelønsrefusjonar for å sikre at refusjonskrav vert fanga opp og sendt inn innan fristen

Vi har fått tilsendt skildring av rutinar i samband med innsending av refusjonskrav.

Vi har ikkje mottatt skriftlege rutinar for sjukefråværsoppfølging eller rutinar som plasserer handlingar og ansvar knytt til sjukelønsrefusjon, til dømes ansvar for å følgje opp at det vert levert sjukemelding, søknad om sjukepengar eller ansvar for å melde frå om eventuelle tilhøve som gjev rett på redusert arbeidsgjevarperiode.

Vi får opplyst at oppfølging av sjukemelde og sjukelønsrefusjonar er fordelt mellom ulike leiarfunksjonar og at det i samband med leiarsamlingar³ har vore gjennomført to økter der dette var tema, med fokus på informasjon og rettleiing i høve til dei oppgåver arbeidsgjevar har. Gjennomgått informasjon vart delt ut til deltakarane i samband med opplæringa.

Rådmann opplyser at han har tilgang til alle sjukemeldingar og eventuell manglande rapportering til NAV via Altinn og at dette løpande vert følgd opp og sjekka ut.

Relevante tilsette bør vere kjent med rutinane, eige ansvar, oppgåver og regelverk i samband med sjukelønsrefusjonar

På spørsmål om det føreligg «skriftlege rutinar eller skildringar for kva som er di rolle, oppgåve og ansvar i samband med sjukemeldingar og refusjonskrav» svarar 67 % ja, 11 % nei, medan 22 % er usikker.

Dei fleste opplyser at deira oppgåver og ansvar er knytt til å motta sjukemeldingar. Ut over dette vert det nemnd varierende oppgåver som kontroll, registrering og oppfølging av den sjukemelde. Ein respondent gjev også uttrykk for å følgje opp at refusjon kjem inn. Ved mottak av papirsjukemeldingar opplyser dei fleste at dei sender desse vidare til lønskontoret.

På spørsmål om dei har fått opplæring i relevant regelverk og system for å utøve si rolle, oppgåver og ansvar i samband med sjukemeldingar og sjukelønsrefusjonar svarar 78 % ja, medan 22 % svarar nei. Tilsvarende svarar 78 % ja, og 11 % nei på spørsmål om ein opplever å ha den kunnskapen dei treng for å kunne utøve rolle, oppgåver og ansvar i samband med sjukemeldingar og refusjonskrav, medan 11 % gjev uttrykk for ynskje om meir kunnskap.

På spørsmål om dei opplever å få den hjelpa og støtta dei har behov for frå økonomi- og lønsavdelinga svarar 89 % ja, medan 11 % er usikker på kven ein skal kontakte.

På spørsmål om det er noko dei opplever som vanskeleg, kjenner seg utrygg på eller ser forbettringspotensial kring vert det kommentert uklare roller og at det kan vere vanskeleg å kome i kontakt med NAV.

³ Gjennomført i 2017 og 2018 i samband med overgang til elektroniske sjukemeldingar i 2018.

Tilhøve som gjev rett til redusert arbeidsgjevarperiode bør vere kjent blant relevante tilsette.

I spørjeundersøkinga svarar 22 % at dei ikkje kjenner til kva situasjonar ein har rett på redusert arbeidsgjevarperiode. Av innkomne svar er det ingen som nemner både svangerskapsrelaterte plager, kronisk sjukdom og koronarelatert fråvær, men resterande 88 % gjev uttrykk for ei eller fleire av tilhøva.

På spørsmål om dei har særskilte oppgåver dersom ein tilsett dei har ansvar for er sjukemeld og kortare arbeidsgjevarperiode er aktuelt har seks av respondentane svart på spørsmålet. Av dei som har svart seier 33 % at dei ikkje har særskilte oppgåver, 17 % at ein skal melde frå. Øvrige respondentar nemner mellom anna tilrettelegging og oppfølging.

Ingen av dei som har svara kjenner til at kommunen har tapt refusjon knytt til ein av sine tilsette i 2020.

Oppsummering og konklusjon

Vi har fått tilsendt skildring av rutinar i samband med innsending av refusjonskrav. Vi har ikkje mottatt skriftlege rutinar for sjukefråværsoppfølging eller rutinar som plasserer handlingar og ansvar knytt til sjukelønsrefusjon, til dømes ansvar for å følgje opp at det vert levert sjukemelding, søknad om sjukepengar eller ansvar for å melde frå om eventuelle tilhøve som gjev rett på redusert arbeidsgjevarperiode. I undersøkinga svarar 67 % at det føreligg rutinar eller skildringar, 22 % er usikker medan 11 % svarar nei.

Av dei innkomne svara seier 78 % at dei har fått opplæring i relevant regelverk og system for å utøve si rolle, oppgåver og ansvar i samband med sjukemeldingar og sjukelønsrefusjonar og at dei opplever å ha den kunnskapen dei treng for å utøve si rolle, oppgåver og ansvar i samband med sjukemeldingar og sjukelønsrefusjonar.

Resultata viser at det ein stor del av organisasjonen kjenner til gjeldande rutinar, oppgåver og ansvar, medan ein del er usikker. Usikkerheit kring regelverk, rolle, ansvar og oppgåver kan leie til at rutine ikkje fungerer som tilsikta som igjen kan leie til tap av refusjonar.

I samband med redusert arbeidsgjevarperiode er det ingen som nemner både svangerskapsrelaterte plager, kronisk sjukdom og koronarelatert fråvær, medan 22 % opplyser at dei ikkje kjenner til kva situasjonar dette er. Ein tredjedel av dei som har svara på om dei har særskilte oppgåver knytt til situasjonar der redusert arbeidsgjevarperiode svarar nei, resterande gjev uttrykk for at dei skal melde frå, legge til rette eller følgje opp.

På bakgrunn av våre undersøkingar vurderer vi at det til ein viss grad er etablert rutinar for handsaming av sjukelønsrefusjonar som plasserer ansvar og oppgåver i samband med sjukemeldingar og sjukelønsrefusjonar for å sikre at refusjonskrav vert fanga opp og sendt inn innan fristen. Utan tilgang på skriftlege rutinar har vi ikkje moglegheit for å påvise eventuelle differansar mellom rutinar, oppgåver og ansvar etter rutine og organisasjonen si oppfatting.

Vidare vurderer vi at relevante tilsette gjev varierende uttrykk for eige ansvar og oppgåver i samband med sjukelønsrefusjonar. Og at tilhøve som gjev rett til redusert arbeidsgjevarperiode ikkje i tilstrekkeleg grad ser ut til å vere kjent.

På bakgrunn av dei funna som er gjort vil vi tilrå kommunen å gjennomgå eksisterande rutinar og vurdere desse opp mot funna i vår gjennomgang. Oppdaterte rutinar bør gjennomgåast og gjerast skriftleg tilgjengeleg i organisasjonen. Dette vil etter vår vurdering redusere risikoen for feil og tap av refusjonar.

Nye moglegheiter for ungdom i region Nordhordland

Frå 2022 skal ungdom i region Nordhordland møte eit felles og koordinert tilbod med både aktivitet og veiledning mot arbeid og utdanning. Kompetansesenter for arbeid og ungdom er eit resultat av [utviklingsprosjektet i regionen](#).

I haust startar NAV region Nordhordland eit pilotprosjekt som skal gå over vel to år. Det er utvikla i tett samarbeid mellom NAV og kommunane i regionen, samt [Nordhordland Næringslag](#) og [oppfølgingstenesta i Vestland fylkeskommune](#).

Kompetansesenter for arbeid og ungdom i Nordhordland

I mars la utviklingsprosjektet i NAV region Nordhordland fram ein analyse som viste at ungdommens møte med NAV er prega av ulike kontaktpersonar, meldingar og spørsmål i fleire kanalar, samt lang tid før ein kjem i aktivitet.

– Hovudessensen i rapporten synar at det ser ut til å mangle formalisert og handlekraftig samarbeid med næringsliv, utdanning og viktige samarbeidspartar rundt ungdom slik at vi sikrar at ungdom raskt kjem i gang med kvalifisering, utdanning eller arbeid, seier prosjektleiar for utviklingsprosjektet i region Nordhordland, Aina Merete Steinsland.

Ho fortel at prosjektet starta løysningsfasen med ein fire dagars tenestedesign med eit tverrfagleg utviklingsteam som hadde med representantar frå næringslag, oppfølgingstenesta, ungdomsressurs i kommunen og NAV.

Dei jobba med tema som:

- Korleis synleggjere moglegheiter for ungdom knytt til utdanning og arbeid i Nordhordland
- Kva verktøy, løysningar og ressursar trengst
- Korleis forplikte tverrfagleg struktur til å levere tenester, meir effektivt og målretta enn det vi klarar kvar for oss.

Etter intense dagar valde prosjektet til slutt [idéen om eit kompetansesenter for arbeid og ungdom](#), ein tverrfagleg teneste som fremmar at ungdom får rask og koordinert tilgang på hjelp mot arbeid eller utdanning. Denne løysinga skal no bli testa ut som pilot, og Alver blir vertskommune.

– Prosessen med å tilsette prosjektleiar for piloten er i gang, og vi planleggar for oppstart av Kompetansesenteret for arbeid og ungdom i byrjinga i 2022, seier Steinsland.



Utviklingsteamet: Seniorrådgjevar NAV Vestland, Egil Aas, ungdomsrettleiar og marknadskontakt i NAV, Guro Igland Eilertsen, NAV leiar, Jane Britt Daae, prosjektleiar kompetanse Nordhordland Næringslag, Vivian Kårbø, rådgjevar rettleiingstenesta Bergen Nord, Trine Anette Christensen, ungdomsrettleiar i NAV, Maria Laukholm og ungdomskoordinator – ungdom, fritid og medverknad Alver Kommune, Robert Lorang Hansen.

Fleire nye løysingar knytt til ungdomsarbeidet

Både i analysefasen og i løysingsfasen har fleire moglege gevinstar blitt identifisert og overlevert NAV region Nordhordland.

– I tillegg til å rigge pilot no i haust skal vi mellom anna jobba vidare med å utvikle felles kartleggingskjema, bruk av fagsystem og eit opplæringsopplegg om både teieplikt, lovheimlar rundt ungdom og deling av informasjon i regionen, seier Steinsland.

Det vert reetablert felles regionalt ungdomsnettverk i regionen, både internt mellom NAV-kontora, men og eksternt ut mot næringsliv og viktige samarbeidspartar. Brei involvering av tilsette i regionen blir viktig også framover.

[Sett inn bilete øvst til høgre ved sida av starten på tekst på NAVET/Kommunale intranett sider](#)



«Knut» har vore utviklingsprosjektet i Nordhordland sin gjengangar. Når kompetansesenteret opnar skal han bli sikra starten på reisa si innan ei veke, og ikkje opp mot 240 dagar som analysen til utviklingsprosjektet viste.