



RAPPORT

ALTERNATIV ORGANISERING AV

NAV - TENESTER

for

GULEN OG MASFJORDEN



Innhald

1.0 Innleiing	3
1.1 Avgrensing	3
2.0 Organisering	3
3.0 Prosjektmål	4
3.1 Hovudmål	4
3.2 Delmål	4
4.0 Fordelar og ulemper samt moglege effektar av alternativ organisering	5
4.1 Innleiing	5
4.3 Fordelar og ulemper samt moglege fordelar, vurdert av referansegruppa	6
4.4 Arbeidsgruppa si vurderinga av innspel frå møte med tilsette og referansegruppa	7
4.5 Vurdering av leiing og styring	8
5.0 Kommunalt tenesteinnhald	8
5.1 Minimuløysninga i NAV	8
5.2 Tilleggstenester som er lagt til NAV-kontora i Gulen og Masfjorden	9
5.3 Drøfting av kva tenester som bør inngå i eit NAV-kontor	9
6.0 Samarbeid med andre	10
6.1 Vurdering av effekt ved samanslåing av NAV-kontor for samarbeidspartar	11
6.2 Moglegheiter og effektar når det gjeld samarbeidspartar	11
7.0 Kompetanse	11
7.1 Kartlegging av kompetanse på NAV kontora i Gulen og Masfjorden	11
8.0 Organisering av felles NAV-tenester i regionen	12
8.1 Mogleg organisering av eit felles NAV Gulen og Masfjorden i Nordhordland	12
8.2 Rammer for samhandling mellom kommunar, vertskommunesamarbeid	12
9.0 Økonomiske konsekvensar	13
10. Oppsummering og vegen vidare	14

11. Referanseliste	14
Vedlegg digitalt.....	14
Referanseliste.....	15

1.0 Innleiing

Bakgrunnen for å utarbeide ein rapport om mulige fordelar og ulemper med å slå saman NAV Masfjorden og NAV Gulen er dei endringar som skjer sentralt i høve NAV. Arbeidsdirektoratet gav i 2015 ut Stortingsmelding 33 ; «NAV i en ny tid -for arbeid og aktivitet», der bla. minstekontorgarantien vart vedteken avvikla. Dette har stor innverknad på dei små kontora i landet og kan til dømes føre til at det ikkje blir tilsett nye i statlege stillingar, ved naturleg avgang både i Masfjorden og Gulen.

Det ligg også føringar på omorganisering og modernisering av NAV, blant anna innan digitalisering. I tillegg skal det gjennomførast regionreform, der NAV Hordland og NAV Sogn og Fjordane skal slå seg saman til region Vest frå 01.01.2020. Med dei endringar og føringar som vert gjort frå statleg side, vil Gulen og Masfjorden kommune bli lagt inn under NAV Nordhordland, med kontor i Knarvik. Det er ikkje sagt korleis NAV region Vest skal organisert, og dette er grunnen til at NAV Gulen og NAV Masfjorden gjennomfører ei vurdering av fordelar og ulemper med å slå saman kontora.

I tillegg til at det på NAV stat er behov for alternativ organisering, ser vi at det på den kommunale sida av NAV også er svært sårbart i begge kommunane. Det er 1 stilling på begge kontora, noko som gjer at eit felleskontor vil styrke både fagleg, sårbarhet ifht ferie, sjukdom og anna fråvær. Habilitetsfaktoren er også stor i våre kontor pga at kommunane er små, og alle kjenner alle .

1.1 Avgrensing

Rammer for prosjektet som er lagt til grunn:

- NAV si regionreform blir gjennomført, dette medfører at Hordaland og Sogn og Fjordane vert ein NAV-region; NAV Region Vest, 01.01.2020.
- Auka digitalisering av tenester, både statleg og kommunalt.
- Gjeldande rammer for ressurstildeling for stat og kommune.
- Gjeldande kommunestruktur.

2.0 Organisering

Rapporten er utarbeida gjennom eit prosjekt, med prosjektorganisering.

Styringsgruppe:

Rådmann Reidun Halland
Rådmann Svein Helge Hofslundsengen
May Hundvin NAV TO Nordhordland

Prosjektleder:

Wenche Midthun

Arbeidsgruppe:

Helga Ellingsen , Masfjorden kommune
Ingebjørg Søreide , Gulen kommune
Asgeir Heimly , NAV Gulen
Møyfrid Kvamme , plasstillitsvald Masfjorden

Referansegruppe:

Rolf Tande – kommunelege Masfjorden
Anita Pettersen – Kommunelege Gulen
Reidun Kvamsdal – Brukarrepresentant Nasjonalforeningen for folkehelse
Veronica Haveland – brukarrepresentant Gulen og Masfjorden Næringshage
Frode Kroken - HTV Fellesforbundet Gulen
Mary Ann Grimsland -HTV AVYO stat

I tillegg har dei tilsette på begge NAV kontora vore inkludert i prosessen, gjennom blant anna felles personalmøte.

3.0 Prosjektmål

3.1 Hovudmål

- Utreie grunnlag for og forslag til tenesteproduksjon, samt meir effektiv organisering av NAV gjennom samarbeid mellom NAV Gulen og NAV Masfjorden.
- Utreiinga skal vise fordeler og ulemper med samarbeid gjennom alternativ organisering av NAV Gulen og NAV Masfjorden, med NAV Nordhordland som Tenesteområdekantor.
- Det skal også vurderast modell etter vertskommunemodell ,jf. kommunelova §28.

3.2 Delmål

- Heilskaplege NAV-tenester i regionen for våre brukarar, arbeidsgjevarar , næringsliv og samarbeidspartar.
- Auke kvaliteten på tenesteproduksjonen gjennom fagleg spesialisering, tilsettekompetanse, organisering og leiing.
- Redusere sårbarheit og auke kompetansemiljø for å skape attraktive arbeidsplassar.
- Tilstadevering, både planlagt og ikkje planlagt fråvær, auka økonomisk fridom, leiing.
- Auka måloppnåing for overordna målsettingar i Lov om sosiale tenester i NAV og Arbeids og velferdslovgivinga.
- Fleire i arbeid/aktivitet, og ferre på passive ytingar.
- Betre utnytting og vidareutvikling av tilgjengelege verkemiddel/tiltak. Dette gjeld både stat og kommune, samt å kunne kombinere tiltak betre.

- Frigjering av ressursar som kan rettast mot brukarar gjennom betre ressursutnytting.

4.0 Fordelar og ulemper samt moglege effektar av alternativ organisering

4.1 Innleiing

I prosjektet har arbeidsgruppa henta inn innspel frå dei tilsette og samarbeidspartar gjennom referansegruppe, for å få innspel på fordelar og ulemper. Arbeidsgruppa har og lese rapportar frå andre NAV-kontor som har ulike former for vertskommunemodellar. I tillegg har arbeidsgruppa sett på ulike statlege føringar og rapportar som omhandlar utvikling av NAV-tenestene.

4.2 Fordelar og ulemper og moglege effektar for dei tilsette og for brukarar, vurdert av dei tilsette.

Det var 22.01.18 gjennomført felles personalmøte med alle tilsette i NAV Gulen og NAV Masfjorden. Møtet var lagt med informasjon og gruppearbeid.

Tilbakemelding frå dei tilsette:

Fordelar	Ulemper
Reduserte utgifter til kontor	Lengre reiseveg for tilsette
Tverrfagleg kompetanse vert betre	Lengre reiseveg for brukarar
Utteksling av kompetanse	Lengre reiseveg for samarbeidspartar
Felles NAV identitet – samhald	Mindre «eigarforhold» til sine brukarar
Fleire tilstades – tilgjenglegheit	Uklårt kva eit «satellitt» kontor under Lindås vil vere
Styrka kompetanse og større fagmiljø	
Mindre sårbarheit ved frávær, habilitet m.m.	
Meir robust, fleire å spele på	
Behalde eit kontor på Nordsida av Fensfjorden	
Meir spesialistar, mindre generalistar	

Dei tilsette svarte og på kva dei ser på som gode tenester til brukarane:

- Nærleik og tilgjengleheit
- Samarbeid og god informasjon
- God dialog og oppfølging av brukarar og samarbeidspartar
- Imøtekomande og møte brukarar med respekt. Vise vilje til å hjelpe/vise veg.
- Gode rettleiarar som kan gje motivasjon/vere «krykkje» for brukarar i ein vanskeleg fase.
- Hjelp etter behov.
- Dekke dei behov brukar/ individ, arbeidsgjevar, næringsliv m.m. måtte ha på ein trygg og effektiv måte.
- Dele erfaringar
- Profesjonelle og kunnskapsrike tilsette
- Gode mobile plattformer

Når ein skal vurdere alternativ løysning med felles NAV -tenester for Gulen og Masfjorden er lokalisasjon eit tema som fort kjem fram i debatten. På spørsmål til dei tilsette om kvar eit eventuelt felles NAV kontor bør ligge var tilbakemeldinga:

- Sløvåg/Vidsyn
- Hosteland/Dalsøyra

4.3 Fordelar og ulemper samt moglege fordelar, vurdert av referansegruppa

Referansegruppa består av samarbeidspartar og brukarrepresentantar og på den måten kan ein få komme med innspel frå brukarperspektiv. Arbeidsgruppa har lagt vekt på at brukarmedverknad gjennom ei referansegruppe måtte komme veldig tidleg i prosjektet. Det vart arrangert møte med referansegruppa den 14.11.17. På møtet var det lagt opp til gruppearbeid, med tilbakemelding.

Tilbakemelding frå referansegruppa:

Fordelar	Ulemper
Kontora har felles arbeidsmarknad	Styrke for kommunen å ha eige kontor
Større fagmiljø – auka kompetanse	Lokale arbeidsplassar vert flytta
Mindre sårbare ved fråvær	Lang avstand for brukarar
Endra arbeidsplass, endra fagmiljø	Dei svakaste, får det vanskelegare
Brukarar kan få betre/kvalitetssikra tenester	Endra arbeidsplassar, endra arbeidsmiljø
Betre kommunikasjonsflyt internt	
Kompetanseutnytting	
Mogleg med spisskompetanse	
Betre oppfølging av brukarar opp mot bedrifter	
Betre oppfølging av bedrifter	
Eit felles kontor med mobile einingar gjev betre tilbod/tenester til brukarane	
Fleire ressursar	

Referansegruppa fekk og spørsmål om kva tenester i eit NAV-kontor som er viktig å behalde i region Gulen og Masfjorden:

- Tenester som er tett på brukar
- Digitale tenester kan styrke kontorstørrelsen
- Arbeidsmarknadsarbeid
- Sosiale tenester
- Økonomi
- Kommunale tiltak
- Arbeidsretta oppgåver
- Dei som aldri kjem ut i arbeid; tilrettelagt arbeidsliv
- Oppfølging sjukmeldte
- Oppfølging arbeidsgjevarar

På møte med referansegruppa vart det og ein debatt om lokalisering og tilbakemelding på

lokalisering:

- Vidsyn
- Vidsyn, men med utekontor
- Sløvåg – lettare å evt. få med Austrheim, samt nærleik til arbeidsmarknad
- Nytt helsehus Hosteland?
- Anbod på kontorplassar
- Vidsyn, men med tilgjengelege kontor i Eivindvik og Hosteland
- Må gje god løysing for brukarar og tilsette.

4.4 Arbeidsgruppa si vurderinga av innspel frå møte med tilsette og referansegruppa

Det har vore ein god prosess på møte med både dei tilsette og referansegruppa. Det har vore mange gode diskusjonar på fordelar og ulemper med samanslåing av NAV-kontora. Det som er tydeleg i tilbakemeldingane er veldig mange positive fordelar med å slå saman NAV-tenestene i Gulen og Masfjorden. Ein av grunnane til dette er at begge kontora er små og sårbare ved fråvær, men og når det gjeld å rekruttere kompetanse og skape fagmiljø. På møte med både dei tilsette og referansegruppa, samt drøftingar i arbeidsgruppe og styringsgruppe, blir det konkludert med at vi ikkje kan klare å oppretthalde NAV-kontora i Gulen og Masfjorden som i dag. Samfunnet rundt oss og tenesteproduksjonen ovanfor innbyggjarane er i endring. Trenden i organisering av offentlege tenester er digitalisering, auka bruk av teknologi og sentralisering, med store «robuste» einingar. Både referansegruppa og dei tilsette gir tilbakemelding på at det viktigaste for framtida er at ein klarer å behalde gode NAV-tenester i Gulen og Masfjorden.

Av viktige positive element vil arbeidsgruppa trekkje fram:

- **Auka kvalitet på tenestene (fagleg, kompetanse, større arbeidsmiljø, habilitet m.m.)**
- **Redusert sårbarheit ved fråvær**
- **Betre oppfølging av brukarar, bedrifter og samarbeidspartar.**

Det som kjem fram som ulemper er avstand til eit eventuelt nytt felles NAV-kontor. I tilbakemelding frå dei tilsette blir det sagt at flytting av NAV-kontor vil føre til lengre avstandar for brukarar og tilsette. Arbeidsgruppa har drøfta og vurdert at i eit så stort geografisk område som Gulen og Masfjorden, vil det alltid vere utfordring med avstandar og offentleg kommunikasjon. Flyttar ein NAV-kontor frå dagens lokalisasjonar, vil dei som har det i nærleiken i dag, få lang veg, mens dei som har lang veg i dag, vil få kortare veg. Det som er viktig uansett lokalisering av NAV-kontor er at ein minimaliserer konsekvensar for dei som har lange avstandar, både i høve brukarar og samarbeidspartar.

Begge kommunane er små i folketal og har tette miljø. Det er ofte utfordringar med habilitet og privat kjennskap til familiar og naboar. Brukarane våre ønsker gode og nøytrale saksbehandlarar og ikkje nokon dei kjenner for godt i sitt møte med hjelpeapparatet. Medarbeidarane ser ofte utfordringar med å møte brukarane sine på butikken og nærområdet. Ein er alltid på jobb.

Det som fort kom opp i prosessen er lokaliseringsdebatten – kor kan det leggjast felleskontor for NAV-tenestene? Arbeidsgruppa hadde i samarbeid med styringsgruppa i utgangspunktet ikkje tenkt å legge opp til diskusjon kring dette temaet, fordi ein ville leggje vekt på innhald og tenester. Men etter dei fyrste møta i prosjektet, konkluderte arbeidsgruppa fort med at ein ikkje kan lage ein rapport om

eit eventuelt felles NAV-kontor, utan at også lokalisering blir drøfta.

I tilbakemeldingar er Vidsyn /Sløvåg framheva som eit bra alternativ til lokalisering av eit felles NAV-kontor. NAV Gulen og Masfjorden har hatt eit felles kontor i Vidsyn/Sløvåg sidan mai 2016. Dei tilsette gir gode tilbakemeldingar på det å vere nær arbeidslivet og store bedrifter har utvikla samarbeidet positivt. Tilbakemelding frå NAV Nordhordland v/ May Hundvin er og at det konseptet Masfjorden og Gulen har hatt i Sløvåg, er spesielt i NAV-samheng. Dette fordi dei som arbeidar i NAV kjem så tett på mange av bedriftene, og dette konseptet støttar opp om fokusområdet til NAV, som er å få folk i arbeid.

4.5 Vurdering av leing og styring

Det er mykje som er uklart i høve til framtidig organisering av NAV-tenester i Hordaland og Sogn og Fjordane. Dette gjer det utfordrande å sei noko om leing og styring, fordi dette kan endre seg i prosessen fram mot ny etablering av ny NAV Region Vest.

Sjølv om NAV er i endring, så er det sagt at samarbeid med dei kommunale tenestene blir som før. Dette er lovfesta i Stortinget, og kommunane har likeverdige makt og ansvar for drift av NAV-tenestene, –statlege og kommunale-, gjennom partnerskapsavtalar. Organisering av leing i eit nytt felles NAV-kontor for Gulen og Masfjorden, vil bli forhandla fram gjennom ein ny samarbeidsavtale mellom NAV og vertskommunen. Eit felles NAV-kontor for Gulen og Masfjorden må ha ein leiar, som også vil ha ansvar for dei kommunale tenestene som blir lagt til kontoret .

Når det gjeld organisering av tenester i eit nytt felles NAV-kontor, har ein lagt stor vekt på at tenester som krev tett oppfølging, både av brukarar og samarbeidspartar, blir prioritert og løyst lokalt. Arbeidsoppgåvene på NAV-kontor har endra seg over tid på grunn av auka digitalisering. Dette gjer at NAV blant anna har svært få brukarar som kjem innom kontoret utan avtale. Oppfølging av ordinære arbeidssøkjjarar er oppgåver som kan løysast digitalisert.

5.0 Kommunalt tenesteinnhald

5.1 Minimuløysninga i NAV

Sidan etablering av NAV har det vore gjennomført endringar og tilpassingar frå både kommunal og statleg side. Dei kommunale tenestene som pr. i dag er minimumstenester i NAV-kontora følgjer av NAV lova § 13 og lov om sosiale tenester i NAV, og omfattar:

- Opplysning, råd og veiledning, herunder økonomisk rådgiving (STL § 17)
- Økonomisk stønad til livsopphald (STL § 18, § 19)
- Midlertidig butilbod (STL § 27)
- Individuell plan (STL § 28)
- Kvalifiseringsprogrammet (STL § 29)
- Aktivitetsplikt (STL §20)

- Gjeldsrådgjeving (STL § 17, Rundskriv hnr35)

Desse tenestene skal understøtta det som er lova sitt formål: - At den enkelte kan leve og bu sjølvstendig, fremja overgang til arbeid og aktivitet, og bidra til sosial og økonomisk tryggleik (§ 1 i same lov)

Lova regulerer også dei generelle oppgåvene som kommunen i arbeids- og velferdsforvaltninga har ansvar for. Dette gjeld blant anna generelt førebyggjande arbeid, informasjon til kommunen sine innbyggjarar, samarbeid med andre delar av forvaltninga og frivillige organisasjonar, og bustader til vanskelegstilte. Sosialtenestelova § 15 – bustad til vanskelegstilte; «*Kommunen i arbeids- og velferdsforvaltningen skal medvirke til å skaffe boliger til vanskeligstilte personer som ikke selv kan ivareta sine interesser på boligmarkedet.*»

Dette er organisert noko ulikt frå kommune til kommune, men NAV-kontoret er i alle kommunar delaktig i arbeidet på ulike måter.

5.2 Tilleggstenester som er lagt til NAV-kontora i Gulen og Masfjorden

Utover minimumstenester kan kommunane avtale at også andre tenester blir lagt til kontoret. I tabell under kan ein sjå at det er ein del variasjon mellom kontora i Gulen og Masfjorden. Begge kontora har økonomisk gjeldsrådgjeving.

Kommunale tenester	Gulen	Masfjorden
Avlastning barn under 18, som ikkje ligg under PU teneste		X
Støttekontakt		X
Rusoppfølging		X
Følgjekort		X
Husbank - startlån	x	
Ansvar og adm. av introduksjonsordninga	x	
Busetting og oppfølging av flyktningar (flyktningsteneste)	x	

5.3 Drøfting av kva tenester som bør inngå i eit NAV-kontor

Ei organisasjonsendring for NAV i Gulen og Masfjorden gjev grunnlag for å også vurdere kva tenester som bør ligge på NAV-kontoret. Arbeidsgruppa si vurdering er at det, både for brukarar og tilsette, vil vere mest hensiktsmessig å samkøyre kva tenester som skal inngå i eit felles NAV-kontor.

Hovedmåla i regjeringa sin arbeids- og velferdspolitik er:

1. Ein velfungerande arbeidsmarknad med høg sysselsetting, lav ledigheit og eit inkluderande arbeidsliv,
2. Sikre økonomisk tryggleik
3. Eit økonomisk og sosialt bærekraftig pensjonssystem
4. Eit sterkare sosialt sikkerhetsnett
5. Eit brukarorientert, effektivt og heilskapleg arbeids- og velferdssystem.

Ut frå dette ser ein at det å hjelpe brukarar til å komme i arbeid og/eller aktivitet, samt å sikre økonomisk tryggleik, er NAV sitt fremste mål. Dette gjeld både den statlege og kommunale målsettinga. For å finne ut om kommunane kan bli samde om kva kommunale tenester som kan inngå i eit nytt felles NAV-kontor, har arbeidsgruppa drøfta dette saman med styringsgruppa.

I Masfjorden har både rus, følgjekort, støttekontakt og avlastning vore organisert under NAV-kontoret. Administrasjonen har vurdert at det er naudsynt å gjennomføre endringar i organiseringa av desse tenestene, -uavhengig om det blir eit felles NAV-kontor eller ikkje. Dette fordi tenestene i kommunen har endra seg dei siste åra. Til dømes har avlastning for barn og unge endra seg, og mange av desse oppgåvene blir i dag organisert i Svingen bu- og avlastningsteneste. Når det gjeld støttekontakt, er dette og ei teneste som med fordel kan organiserast under helse og omsorg for å kunne gje meir heilskapelege tenester. Rus, er ei teneste som ligg delt mellom NAV og psykisk helse, noko som fører til uklare ansvarstilhøve. Både avlastningstenester og rustenester blir sidan 2012 regulert og lovfesta i kommunen helse og omsorgslovgivinga og ikkje gjennom sosialtenestelovgivinga.

I Gulen er flyktningtenesta organisert under NAV. Når det gjeld flyktningtenesta både i Gulen og Masfjorden så er dette eit tilbod som vil endre seg dei neste åra. Flyktningstraumen til Norge er betydeleg redusert og kommunar som Gulen og Masfjorden får ikkje tildelt fleire flyktningar i overskueleg framtid. Ved evt oppbygging av nye NAV-tenester for kommunane, bør såleis ikkje ei teneste under avvikling inkluderast. Følgjekort er ei teneste som kan ligge i forvaltningskontor.

Tilbakemelding frå NAV er at tenester i eit felleskontor bør vere minimumstenestene, der ein har fokus på nærtenerter som er viktig for brukarar og samarbeidspartar i region Gulen og Masfjorden.

6.0 Samarbeid med andre

For at NAV skal kunne utøve si rolle i tråd med samfunnsoppdraget, er NAV avhengig av gode samarbeidsrelasjonar og system med andre, både internt i NAV, i forhold til andre kommunale tenester og eksterne samarbeidspartar. NAV har eit breitt spekter av tenester og dermed mange samarbeidsrelasjonar. For nokre samarbeidsrelasjonar er det stor gjensidig avhengighet, medan andre relasjonar ikkje har dette så sterkt.

For alle brukargrupper er samarbeidet med arbeidsmarknaden og arbeidsgjevarar avgjerande for at samfunnsoppdraget NAV har skal lukkast.

Dei viktigaste samarbeidspartane er:

- Legar/sjukmeldarar som er avgjerande i forhold til fleire av brukargruppene, mest i forhold til sjukefråværsarbeid og personar med nedsett arbeidsevne (AAP).
- Fylkeskommunen – Oppfølgingstenesta (OT) og karrieresenteret – har stor betydning i arbeidet med brukargruppene ungdom, arbeidssøkjarar og personar med nedsett arbeidsevne. I noko grad også i forhold til framandspråklege/busette flyktningar.
- Tiltaksleverandørar; Fretex, Sogneprodukter, A2G mfl. , er av stor betydning for tilpassing av tiltaksinnhald og oppfølging av mange av brukargruppene. Her er det også nært samarbeid mellom NAV-kontor, NAV-tiltak og tiltaksleverandørane ettersom tiltaksleverandørar vert valt ut via offentleg anbod som er NAV-tiltak sitt ansvar. Erfaring frå NAV i Gulen og

Masfjorden er at mange har store utfordringar med å nytte desse tilboda på grunn av avstand. Dette er gode tilbod som ein gjerne kunne ha nytta i større grad, enn kva ein får til i dag.

- Kommunale tenester som avdeling for psykisk helse, barnevern, helse/omsorg og flyktningeteneste er viktige samarbeidspartar. Gode samarbeidsrelasjonar og samarbeidsrutinar vil ha stor betydning.

6.1 Vurdering av effekt ved samanslåing av NAV-kontor for samarbeidspartar

Den 14.11.17 hadde arbeidsgruppa møte med referansegruppa, der dette med samarbeid var eit viktig tema i høve dagens løysning, kontra eit felles kontor. I tabell på s 4, kan ein sjå kva referansegruppa svarte i høve fordelar og ulemper med eit felles kontor. Tilbakemelding viser at det heilt klart er større fordelar enn ulemper. Det blir framheva kor viktig det er å ha eit stabilt NAV-kontor med god kompetanse. Dette vil ein best klare å ivareta med eit større arbeidsmiljø. For brukarar og samarbeidspartar er det viktig med stabilitet og kvalitet på tenestene.

6.2 Moglegheiter og effektar når det gjeld samarbeidspartar

Felles samarbeid opp mot vidaregåande skule, OT og Karrieresenter vil gjere at ein vil kunne arbeide tettare og meir systematisk mot ungdomsgruppa i kommunane våre. Det er no 2 ulike kommunar, fylke og OT. Ved regionalisering, og mogleg felles organisering av våre NAV-kontor, vil ein organisere dette til ei felles teneste, saman med andre ungdomsteam i Nordhordland. Det finns i dag samarbeidsavtalar med fylkeskommunen for oppfølging av ungdomsgruppa i vidaregåande skule, denne må leggjast til grunn for vidare felles samarbeid.

Samhandling med legar/sjukmeldarar er ulikt i dag i Gulen og Masfjorden, men det er starta samarbeid. Mange brukarar har lege i annan kommune enn den dei bur i. Ny organisering vil kunne være grunnlag for felles forståing av NAV si rolle både som forvaltningsorgan, og i oppfølging – samtidig som verksemdorganisering vil styrke arbeidsfokuset og i relasjon til lege/sjukmeldarar. Slik kjem ein tidleg inn i sjukemeldingsperiodane og kan førebyggje overgang til varige ytingar slik ein ofte ser viss løpa blir for lange.

NAV vil gjennom samarbeid på tvers av kommunegrensene, kunne ha sterkare samarbeid mot viktige samarbeidspartar som innbyggjarane i begge kommunane nyttar.

7.0 Kompetanse

7.1 Kartlegging av kompetanse på NAV kontora i Gulen og Masfjorden

Med kompetanse meiner vi kunnskap, ferdigheiter, evner og haldningar.

Når ein har kartlagt dei tilsette sin kompetanse er det tatt utgangspunkt i formalkompetanse. Begge kontora har overvekt av tilsette med minimum 3 år høgskuleutdanning. Det er og tilsette som har utdanning innan Trygdeskulen, som har gått bla ved høgskulen på Lillehammer og i Ålesund, og har lang etatserfaring.

Fylgjande utdanningar er representert i kontora:

Sosionom, sjukepleiar, vernepleiar, barnevernspedagog , spesialpedagog, sjukepleiar, samfunnsvitar,

etatsutdanning, helsesøster, personalorganisasjon, psykologi, arbeids og forvaltningsrett mm

Begge kontora har realkompetanse i dag til å dekkje kjerneoppgåvene i NAV, men det er stor sårbarheit i kontora i høve fråvær, både akutt og planlagt. Det er også så små kontor at det er utfordrande å sikre eit godt fagmiljø som bidreg til utvikling, lokal kompetanseheving og stabilitet.

8.0 Organisering av felles NAV-tenester i regionen

8.1 Mogleg organisering av eit felles NAV Gulen og Masfjorden i Nordhordland

Når ein ser på organiseringsplanar og endringsprosessar i NAV nasjonalt, regionalt og lokalt, har arbeidsgruppa tatt utgangspunkt i ei slik skissering av organisering i Tenesteområdet Nordhordland:

Hovudkontor til NAV Nordhordland vil bli liggande i Alver kommune, og mest truleg i Knarvik.

Nordhordland er ein geografisk stor region, så arbeidsgruppa legg til grunn at ein framleis må oppretthalde kontor i distriktet. Sjølv om føringar for NAV er større og meir robuste kontor, så har NAV også ei plikt til å gi like gode tenester uansett kvar folk bur. Skal NAV klare å ivareta oppgåvene overfor brukarar som bur i meir griskrendte strøk med store avstandar til kommune og bysentra, må det vere tilgang til tenester som krev nærleik til brukarane. Utifrå desse vurderingar så trur arbeidsgruppa at ei framtidig organisering vil vere:

NAV Nordhordland, med hovudkontor i Alver, der ein i tillegg har kontor for kommunane som ligg ved Fensfjorden (NAV Fensfjorden) som består av Gulen, Masfjorden og evt. Modalen, som i dag er organisert under NAV Masfjorden. Austrheim og Fedje gjennomfører også eit prosjekt for å vurdere samanslåing av tenester. Om Austrheim og Fedje kan bli organisert saman med eit NAV Fensfjorden (som ligg på nordsida) veit ein ikkje, men det kan bli aktuelt. Målet for arbeidsgruppa er at ein skal ha NAV-tilbod på nordsida av Fensfjorden i framtida, der ein eventuelt kan samarbeide med Austrheim og Fedje.

Det er gitt klare signal frå politisk hald og departement på at det ikkje er økonomisk forsvarleg å drive NAV-tenestene vidare slik som i dag. Det er nye digitale løysingar for brukarane av NAV, men også for dei tilsette. Dette gjer at det er lite «drop in» på kontora, dei fleste kontaktpunkt mellom brukarar og tilsette er etter avtale. Dei tilsette har laptop, og kan møte brukarar på nett, besøk på arbeidsplassar m.m., med kontorplassen i veska. Digitalisering av tenester vil endre alle tenestene framover, og NAV skal følgje utviklinga og endre seg i tråd med samfunnet elles.

8.2 Rammer for samhandling mellom kommunar, vertskommunesamarbeid

Kommunane kan samarbeide med andre kommunar innanfor alle deler av si verksemd, jf. kommunelova. For oppgåver som kommunane tar på seg frivillig (ofte forretningsdrift) er det stor organisasjonsfridom. Kommunane opptre her meir eller mindre på den privatrettslege arena. Det viktigaste vil ofte vere å finne ein organisasjonsform som har fokus på sjølve drifta. Når kommunane skal samarbeide om lovpålagte oppgåver som medfører utøving av offentlig myndighet, er det formelle krav til organisering.

I NAV-kontoret utfører dei tilsette enkeltvedtak på lovpålagte områder etter sosialtenestelova. Kommunelova gjev ikkje kommunane høve til å fatte enkeltvedtak, eller drøfte enkeltsaker på tvers av kommunegrenser utan formelle vedtak på samarbeid. Skal kommunane samarbeide om oppgåver

som medfører utøving av mynde, må samarbeidet organiserast etter ein vertskommunemodell i kommunelova (§§ 28 a-k).

Samarbeid etter desse modellane medfører at utføring av oppgåvene og mynde organisatorisk vert lagt til ein vertskommune. Modellane inneheld forholdsvis detaljerte reglar om organisering og delegering. Det er lagt vekt på å sikre rettssikkerhet der mynde blir overdratt til ein annan kommune (vertskommune), gjennom å klargjere systemet for forvaltningsklage og lovlighetskontroll.

Lova skil mellom administrativt vertskommunesamarbeid, og vertskommunesamarbeid med felles folkevalt nemnd. For eit NAV-samarbeid er det ikkje aktuelt å overføre beslutningsmynde av prinsipiell karakter. Dermed kan det opprettast eit administrativt vertskommunesamarbeid. Avgjersler og vedtak vert gjort av administrasjonen i vertskommunen. For å regulere samarbeidet mellom vertskommunen og dei samarbeidande kommunane vert det mellom anna utarbeida ein detaljert samarbeidsavtale.

Gulen og Masfjorden kommunar har erfaring med felles barnevernsteneste organisert etter vertskommunemodellen. Gulen er vertskommune, og Masfjorden refunderer utgifter etter avtale. Alle er tilsette i Gulen kommune, medan hovudkontoret er lokalisert i Masfjorden. Det er gjestekontor i Gulen. Ordninga fungerer godt, og har ført til eit meir «robust» kontor med fem tilsette. Tenesta er og meir robust ved sjukdom, feriar og permisjonar. Tilsette frå Gulen kan ta saker i Masfjorden og omvendt.

9.0 Økonomiske konsekvensar

Utgifter i NAV-kontora pr. 01.01.2018 er skissert i tabell under. Begge NAV-kontora har utgifter til husleige, men det er ein forskjell på Gulen og Masfjorden. Gulen kommune får inntekter på husleiga, sidan det er kommunen som eig lokala. I Masfjorden leiger ein kontor eksternt.

	Fordeling Stat/kommune	utgåar	kvm ²	sum
Masfjorden	71,4% - 28,6%	05.11.2018	147m ²	884,- pr. m ² ved inngåelse av kontrakt 17.10.2014
Gulen	65 % - 35%	?	140m ²	1100,- pr m ² → straum oa.totalt 162000/år

	Lønsutgifter inkl. alt fordeling stat/kommune	refusjon frå komm.
Masfjorden	1 937 299,-inkl.sos	630 500,-
Gulen	1 200 000 + sos.utg	1 562 464

Skal ein tenkje konsekvensar av ei samanslåing, vil innsparing på husleige vere ein usikker faktor, men det vil vere mogleg med innsparing i forhold til tal tilsette. Når det gjeld utgifter til teknisk

utstyr, IKT-avtaler, som går til eitt i staden for to IKT-samarbeid, som i dag, (officelicenser, medlemslisens, 1 istf 2 serviceavtaler på kommunal programvare mm) vil det vere gode føresetnader for å kunne spare på dette. Når det gjeld tilsette og lønsutgifter er det i utgangspunkt ikkje lagt opp til reduksjon av stillingar, men det vil vere naudsynt med ein ny partnarskapsavtale der ein går gjennom fordeling av kommunal og statleg del av tenestene i eit nytt felles NAV-kontor. Når kommunane tar ut oppgåver, vil det kunne føre til endring av stillingsheimlar på NAV-kontora. På same tid vil det med eit felles NAV-kontor vere ein leiar mindre, noko som gjer at leiaroppgåver kan frigjevast til brukarretta oppgåver.

10. Oppsummering og vegen vidare

Styringsgruppa tilrår:

1. Det blir etablert eit felles NAV-kontor for Gulen og Masfjorden gjennom vertskommuneavtale etter kommunelova § 28. Masfjorden kommune vert vertskommune.
2. Organisering av et nytt felles NAV-kontor for Gulen og Masfjorden vil følgje av ny partnarskapsavtale.
3. Felles NAV-kontor blir etablert frå 01.11.18, med oppstart frå 01.01.19 ved nytt budsjettår.
4. Eit felles NAV-kontor skal ha ein desentralisert modell, der begge kommunane stiller møterom til disposisjon. Det må og arbeidast med å legge til rette digitaliserte løysningar som kan brukast til møte frå NAV og kommunane.
5. Dei kommunale tenestene som skal inngå i eit nytt felles NAV-kontor for Gulen og Masfjorden, tilsvarer minimumstenester som følgjer av NAV-lova § 13 og lov om sosiale tenester i NAV, og omfattar:
 - **Opplysning, råd og veiledning, herunder økonomisk rådgiving (STL § 17)**
 - **Økonomisk stønad til livsopphald (STL § 18, § 19)**
 - **Midlertidig butilbod (STL § 27)**
 - **Individuell plan (STL § 28)**
 - **Kvalifiseringsprogrammet (STL § 29)**
 - **Aktivitetsplikt (STL §20)**
 - **Gjeldsrådgjeving (STL § 17)**
6. Leige av areal til eit nytt felles NAV-kontor for Gulen og Masfjorden blir gjennomført etter reglar for offentleg anskaffing.

11. Referanseliste

Vedlegg digitalt

1. Prosjektmandat for utgreiing av alternativ organisering av NAV i Gulen og Masfjorden, vedtatt av begge kommunestyre haust 2017.

2. NAV i endring, versjon 3.1, Sigrun Vågeng oktober 2017

Referanseliste

1. Myndige og løsningsdyktige NAV kontor, Kjell Hugvik 2017
<http://www.ks.no/globalassets/blokker-til-hvert-fagomrade/helse-og-velferd/nav/diskusjonsnotat---myndige-og-losningsdyktige-nav-kontor.pdf>
2. Kommunebrevet, 2017 og 2018
<https://www.fylkesmannen.no/PageFiles/848047/Kommunebrevet%202017.pdf>
<https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Om+NAV/Relatert+informasjon/aktuelle-dokumenter>
3. Ekspertutvalget sin rapport for et bedre NAV, v/ Vågeng, 2016
<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/ekspertgruppens-forslag-til-et-bedre-nav/id2404844/>
4. Lov om sosiale tjenester i NAV, Lovdata, innført 01.01.2010
<https://lovdata.no/sok?q=lov+om+sosiale+tjenester+i+NAV>
5. NAV loven ,innført 01.01.2006
<https://lovdata.no/sok?q=NAV+Loven>
6. Kommuneloven, § 28 Vertskommuner, innført 01.01.1993
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1992-09-25-107?q=kommuneloven>
7. Rapport frå NAV Værnes– ein KOR pilot, februar 2016
<file:///W:/Rapport%20NAV%20V%C3%A6rnes.pdf>
8. Rapport NAV Lillehammer, Pilot KOR ,juni 2015
<https://www.gausdal.kommune.no/cpclass/run/cpesa62/file.php/def/16007375d16007382oa51f9f/rapport-samarbeid-om-nav-i-lillehammerregionen.pdf>