

Regionalt dialogmøte – Region Midthordland

Møtedato: 17. februar 2023
Sted: Bjørnafjorden rådhus

Inviterte:

Bjarte Madsen, Christian Fredrik Fotland, Gro Kalvenes, Knut Harald Frøland, Monica T. Melvold, Morten Storebø, Ove Sæbø, Bogsnes, Anne Kverneland, Eitungjerde, Knut Steinar, Storvik, Frode, Solheim, Line Naterstad, Østervold, Lillian Mjelde, Sandvik, May Eva, Hysing-Olsen, Bjarte, Torgeir Sæter, Trine Lindborg

Referent: Lars Vagle Stangeland

Direktør i NAV Vestland, Anne Kverneland Bogsnes ønske velkommen til møtet.

1. Innleiing v/Anne Kverneland Bogsnes

I førre dialogmøte var temaet dei fire ambisjonane i verksemdsstrategien og kva dette ville bety for NAV region Midthordland.

Ho gjekk så gjennom presentasjon som ligg som vedlegg til dette referat og dette var hovudpunkta:

- Behaldningstal for personar busett i Noreg pr des. 2021 fordelt på mottakarar av ulike stønadsordningar
- NAV sitt oppdrag: førebels Mål og disponeringsbrev for 2023
- NAV-kontoret sine kjerneoppgåver
- Felles hovudutfordringar
- Straumar mellom arbeidsmarknaden og velferdsordningane i NAV Vestland pr januar 2023
- Økonomi og budsjettfordelingsmodell nytta i NAV Vestland
- Rammer som støtter oppdraget

2. Utfordringane i regionen sett i lys av NAV sitt oppdrag og av verksemdsstrategien v/regionleiar Line Natestad Solheim

Det visast til presentasjonen som ho gjekk gjennom og som ligg som vedlegg til dette referat.

Hovudpunkta ho presenterte var desse:

- Utvikling arbeidssøkjjarar. Det kan sjå ut til at det er fleire unge menn som er utanfor men at det blir fleire kvinner med aukande alder. Her kan NAV Vestland legge fram meir statistikk viss det er ønskeleg.
- Viktige hendingar og utfordringar i regionen
 - o Arbeidstilsynet har hatt tilsyn i Samnanger og Bjørnafjorden
 - o Nytt NAV-kontor i Bjørnafjorden og Samnanger
 - o Flyktningssituasjonen knytt til krigen i Ukraina
 - o Ny innsynsløysing for sosialtenester som gjer det mogleg for NAV kontaktsenter å handtere henvendingar knytt til sosialtenester
 - o Klårt språk
 - o Høgt internt sjukefråvær – Det kan sjå ut som om noko av dette kan vera arbeidsrelatert.
 - o Opphøyr av region Midthordland og mogleg samanslåing med region Vest. Det kom opp eit ordskifte om dette, der mellom anna dette kom fram:

Dette kan vera ei rett retning å gå, men at det har tatt lang tid. NAV Vestland meiner at det er vanskeleg å forsera prosessen. Dels er dette ei organisasjonsendring som krev forhandlingar med tilsetteorganisasjonar, og prosessen treng også å mognast hos dei som er omfatta og involvert. Det er også viktig å nytte tid til å legge på plass kva geografisk retning og utbreiing ei ny region skal ha. Til forskjell frå andre små regionar har Midthordland og Vest ikkje ei naturleg avgrensing

I alle de aktuelle kommunane ser det no ut til at det blir ei orientering mot region Vest.

Det kom også fram i møtet at fagmiljøa i begge dei gamle regionane vil kunne bli styrkt ved ein mogleg samanslåing. Alle kontor vil bestå, men det blir ei litt anna leiarstruktur på statleg side, men elles vil strukturane vera like.

- Utanforskning i region Midthordland
 - o Her blei det mellom anna kommentert at det er eit historisk godt arbeidsmarknad, vi lager gode kvalifiseringsløp saman med fylkeskommunen, NAV, arbeidsgjevarar og kommunar. Dei ungdomane som ikkje tar utdanning ønsker kanskje ikkje det. Mange unge med psykiske lidningar blir gjerne friskare når dei kjem i arbeid. Så det er eit stort potensiale for å snu dette til noko positivt. Men det krev samarbeid og NAV må ta ein førande rolle for å få dette til.
- Solheim viste oppsummert risikobilete og her visast det til presentasjonen
- Solheim viste også i sin presentasjon utviklingsmåla som er sett opp for region Midthordland

- **Korleis kan vi saman løyse oppdraget på best mogleg vis**

Dialog 1 – Partnerskapet gir rammer for god ressursutnytting

Korleis skape handlingsrom på tvers av store og små kontor til å gi gode tenester saman med dei som treng oss mest?

Mellom anna dette kom fram i ordskiftet knytt til denne problemstillinga:

- Mange kontor jobber meir på tvers for å redusere sårbarheit. Det er eit breidt kompetansespenn i NAV-kontora. Trekker ein ressursar ut på eit område for å stryke dette blir ein sårbar på andre område. Dette er eit av dei argumenta som er nytta av dei kommunane som er gått i vertskommunesamarbeid.
- Behovet for kompetanse og stødig drifteseining må målast opp mot lokale løysingar og fleksibilitet og omstillingsevne. Dei små einingane kan lettare snu seg. Vi må bli meir robuste, men samtidig ta vare på fleksibiliteten. Det lokale relasjonen er viktig for å få folk i arbeid.
- Vertskommunesamarbeidet som er vedteke i Nordfjord er ein desentralisert struktur med eitt kontor for heile regionen, men med tilstedeværing i alle kommunane. Tenestene blir såleis tilgjengelege i alle kommunane på tvers av kommunegrensene, men likevel lokale.
- Samanslåing av tenesteleveranse blei illustrert med eit døme der ein mindre kommune før kommunesamanslåing hadde 3 tilsette i PP-tenesta, men etter kommunesamanslåing hadde 33. Dette førte til at brukarane (Born og unge) får tilgang på meir ressursar, breiare og betre fagleg kompetanse og såleis betre tenester. Like eins vil i NAV si modell for vertskommunesamarbeid med stor sannsynlegheit gi betre, meir robuste og meir tilgjengelege tenester for brukarane i kommunane.
- I eit slikt regionalt nettverket må tenestene leverast i kommunane og bygge vidare på den lokale kunnskapen og erfaringa. Det er ved å levere tenestene lokalt i kommunane at dei får verdi.
- Det er nok lettare å sikre fleksibilitet i tenestene på den statlege sida i ein region ved å organisere desse på tvers av kommunegrensene. Men på den kommunal side er det ikkje tilsvarende fleksibilitet utan at det blir etablert eit formelt vertskommunesamarbeid. Ei slik løysing vil skape fleksibilitet og sikre god leveranse av NAV-tenestene på begge sider i partnerskapen.
- Eit vertskommunesamarbeid vil gjere at oppgåveløysinga blir både realistisk og meir pårekeleg.
- Det blei elles kommentert at dei små kommunane kan også sjå moglegheiter for å knytte andre tenester til NAV-einingane for å hente mest mogleg ut av ressursane (Barnevern, flyktningtenesta mv)

Dialog 2 – Kollektiv kraft for å lukkast med inkludering

Gruppeoppgåve: Korleis finne gode løysingar saman?

- *Det ble poengtert at det å gå heime aukar enkeltpersonar sitt behov for offentlege tenester. Beste tiltak er derfor å få folk i aktivitet og arbeid. Framtida vi krevja at vi må gjere ting annleis på grunn av redusert tilgang på arbeidskraft. Her treng vi politisk medverknad for å få dei som er utanfor inn i arbeid. Det er også eit høgt krav til produktivitet og det må derfor bli eit økonomisk spleiselag mellom arbeidsgjevarar og NAV for å kompensere på produktivitetstap for å stimulere til auka inkludering. Dette vil vel best handterast på nasjonalt nivå og her bør politikarane utfordrast*
- *Korleis gjere barn og unge robuste nok til å komme i arbeid og vera der, slik at vi har nok folk til å drive samfunnet? «Menn i Helse» er bra; korleis jobbe med å få kvalifiserte folk i arbeid. Det er eit mål å ha heile stillingar, men det er samstundes viktig å ivareta også dei som berre kan jobbe litt.*
- *Uføreordninga er endra for å betre stimulere tilbakekomst til arbeidslivet gjennom at den uføretrygda beheld ein del rettigheter for ei periode viss dei får jobb. Dette i kombinasjon med tilrettelagde tiltak har ei positiv effekt ved at fleire i denne gruppa kjem i jobb.*
- *Det er elles viktig å hugse på at det å vera ufør er ein inntektssikring, og ikkje ei tilstand. Mange kan jobbe litt, og her ser vi at «Sykt bra jobb» i Bergen er eit godt døme. 50 % der har kome i jobb og blir verande.*
- *Det er ein del kommunar, deriblant Stord, som jobber med å sjå nærare på kva arbeidsoppgåver i helsevesenet som kan utførast av andre med lågare kompetansenivå. Dei jobber samstundes med å finne metode for å kvalifisere opp helsearbeidarar på alle nivå for å auke bredda i arbeidsoppgåvene som den enkelte kan utføre.*
- *Eit anna suksesskriterium for å stette behovet i arbeidsmarknaden er å få til eit veksleløy mellom skole og arbeidsplass. Dette vil NAV arbeide vidare med.*

Anne Kverneland Bogsnes avslutta og takke for møtet og sa at det har vært særst givande å høyre på, og å ta del i dialogen i møtet.

Det var elles einigheit frå deltakarane at det blir arrangert nytt regionalt dialogmøte hausten 2023, særskilt sett i lys av at det skjer mykje i regionen framover.



Regionalt dialogmøte

Region Midthordland

17/2-2023





Program

- 09:30 – 10:00

Innleiing

v/Anne Kverneland Bogsnes

- 10:00 – 12:00

Utfordringane i regionen sett i lys av NAV sitt oppdrag, og av verksemdsstrategien

v/Regionleiar – (Inkludert pausar og lunsj)

- Korleis kan vi saman løyse oppdraget på best mogleg vis – Dialog



Dialogmøte NAV region Midthordland

NAV kontoret
Kjerneoppgåver og oppdrag 2023

17. februar 2023 // Anne Kverneland Bogsnes





Program fredag 17. februar 2023

09.30 – 10.00

Innleiing

v/Anne Kverneland Bogsnes

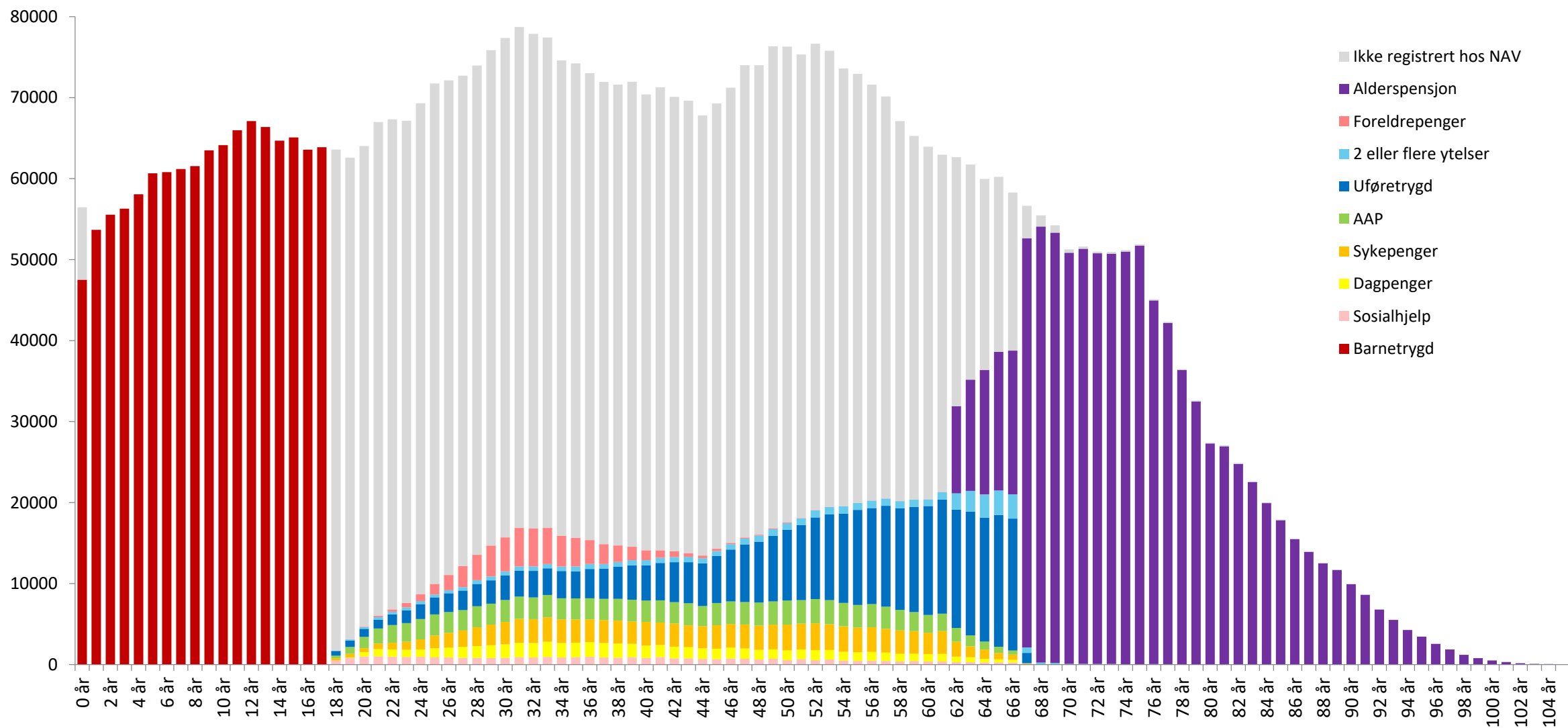
10.00 – 12.00

Utfordringane i regionen sett i lys
av NAV sitt oppdrag, og av
verksemdsstrategien

v/Regionleiar – (Inkludert pausar)

- Korleis kan vi saman løyse oppdraget på best mogleg vis – Dialog

Norge og NAV



NAV sitt oppdrag, MD 2023 (førebels)

NAV skal ivareta og sikre følgjande politiske mål:

- Ein velfungerande arbeidsmarknad med god utnytting av arbeidskrafta.
- God inkludering av utsette grupper på arbeidsmarknaden.
- Inkludering i samfunnet og gode levekår for dei som er vanskelegast stilt.
- Redusere sjukefråver og fråfall frå arbeidslivet.
- Forvalte inntektsordningar som gir økonomisk tryggleik og samstundes stimulerar til arbeid.



NAV-kontoret sine kjerneoppgåver



- NAV-kontoret har innsikt i behovet for arbeidskraft lokalt, regionalt og nasjonalt.
- NAV-kontoret har oppdatert oversikt og god kunnskap om dei som står utanfor arbeidslivet.
- NAV-kontoret tilbyr nødvendig bistand til brukar og bedrift som gir overgang til jobb.

NAV-kontoret sine kjerneoppgåver



*God inkludering av
utsette grupper på
arbeidsmarknaden*

*Inkludering i
samfunnet og gode
levkår for dei som er
vanskelegast stilt*

NAV-kontoret har oppdatert kunnskap om mulegheitene i arbeidsmarknaden. Tett samarbeid med utdanning og helse er ein føresetnad for å kunne inkludere fleire i dei prioriterte målgruppene:

- Unge under 30 år (ny ungdomsgaranti).
- Ledige over lengre tid.
- Personar med nedsett arbeidsevne.
- Innvandarar (utanfor EØS).
- NAV-kontoret har eit særleg ansvar for bornas situasjon ved arbeidsretta oppfølging av føresette.

NAV-kontoret sine kjerneoppgåver



- Oppfølging av sjukmelde skal bidra til å hindre overgang til AAP.
- Gjentakande sjukefråver skal prioriterast.
- NAV skal kalle inn til dialogmøte når aktørane ber om det.
- Ein utfordrande situasjon på sjukepengeområdet vil truleg halde fram i 2023.

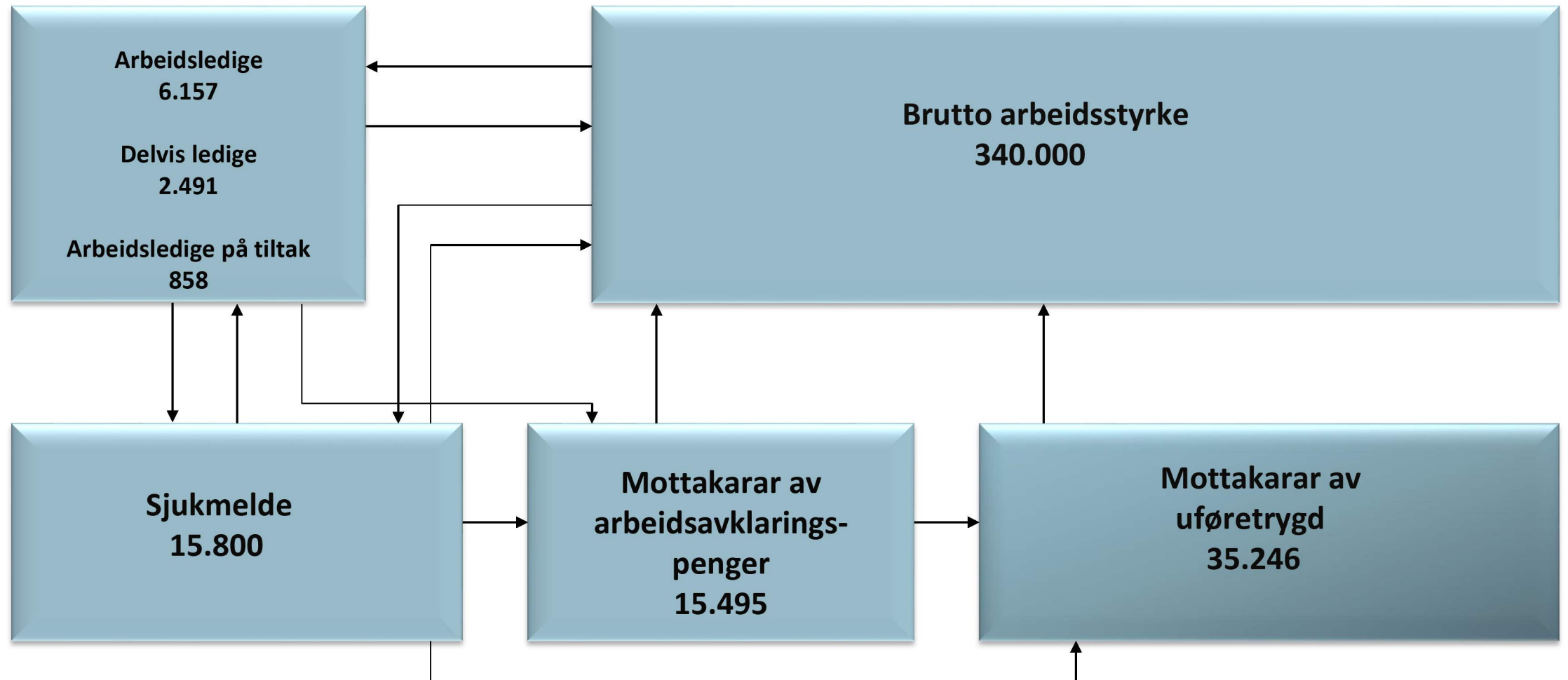
Felles hovedutfordring



- Stor mangel på kvalifisert arbeidskraft.
- Særleg faglært arbeidskraft både i privat og offentlig sektor.
- Samstundes er mange i utanforskap.
- Strategi 2023: Utdannings- og kvalifiseringsløp som gir fast tilknytning til arbeidslivet.

Straumar mellom arbeidsmarknaden og velferdsordningane

Vestland januar 2023





Økonomi NAV Vestland



5	38,48	16,16	15,72	2,276	18,17	55,32	31,42	14,77
6	16,16	15,25	25,41	3,654	23,31	9,220	31,42	14,77
7	16,16	33,24	54,32					
8								
9								
10								
11								
12								

Hvordan fordeles budsjettmidlene i NAV Vestland?

- NAV Vestland har utarbeidet en budsjettfordelingsmodell som sikrer rettferdig fordeling av budsjettmidlene
- Modellen evalueres hvert 3. år av en partssammensatt arbeidsgruppe



Fordeling av budsjettet 2023

Budsjettposter 2023:		
Tildeling driftsbudsjettet	kr	561 666 000
Tildeling tiltak i egenregi	kr	52 068 000
Overforbruk regionene 2022	kr	1 892 000
Overføring underforbruk fylket 2022	kr	3 800 000
Sum	kr	619 426 000

Budsjett 2023	kr	619 426 000
NAV fylkeskontor Vestland	-kr	36 020 000
NAV Arbeidsrådgivning Vestland	-kr	9 280 000
NAV Arbeidslivssenter Vestland	-kr	38 510 000
Sentraltbudsjetterte poster	-kr	92 495 000
Rettede midler	-kr	14 110 000
Kostnadskompensasjon	-kr	1 000 000
Øremerkede midler	-kr	51 651 000
Tiltak i egenregi	-kr	52 068 000
Fylkesdekkende tjenester	-kr	4 200 000
Beløp til fordeling NAV-regionene (kriteriemodell)	kr	320 092 000

Kriteriemodellen

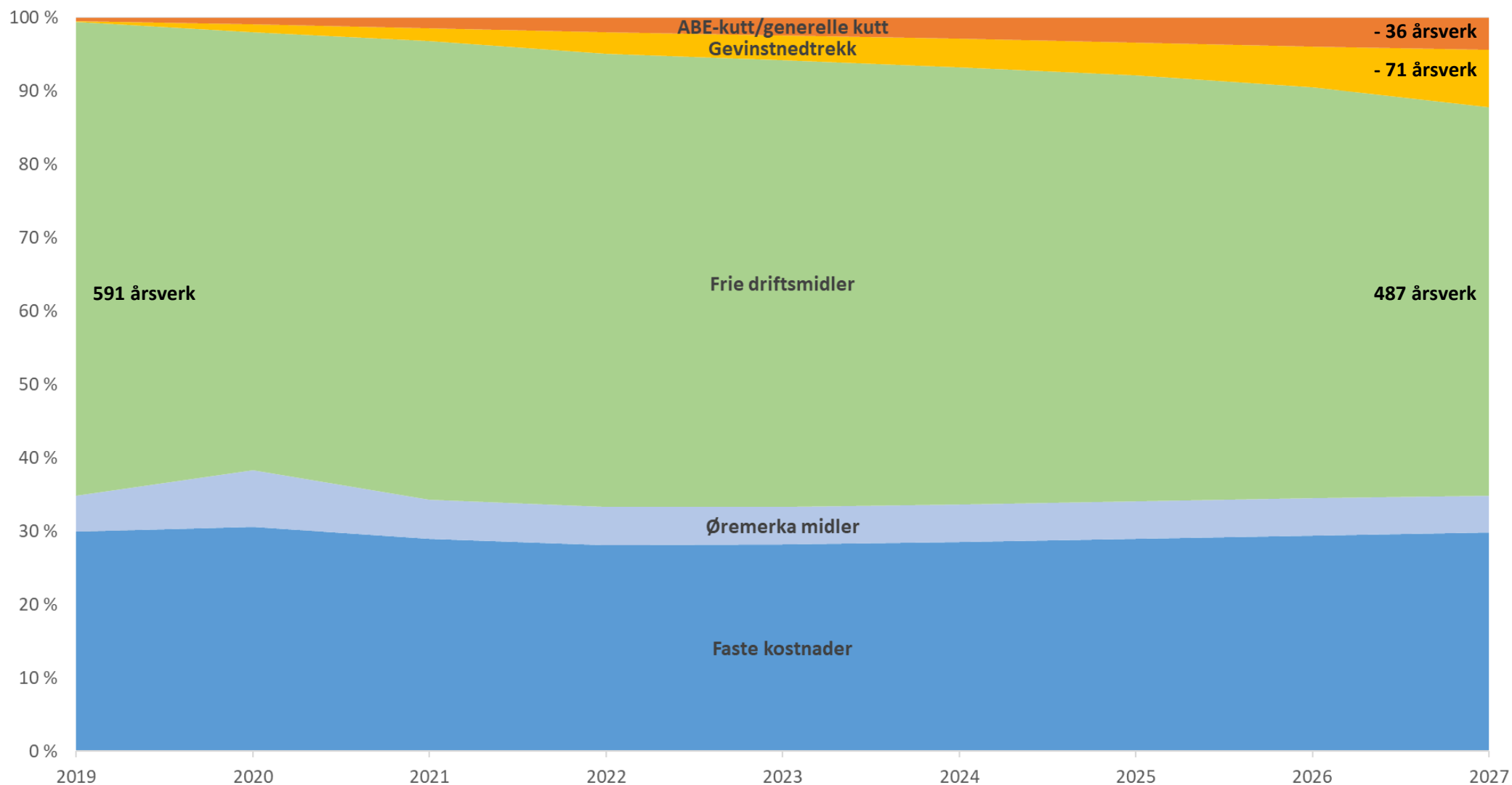
- Kriteriemodellen fordeler budsjettmidlene basert på arbeidsbelastningen i det enkelte NAV-kontor.
- Modellen baseres på ressurskartlegging i NAV-kontorene som utføres av direktoratet hvert år.

Kriterier:	Befolkning 16 - 66 år Gjennomsnitt sep.21 - aug.22	Standard (10 % vekt) og situasjonsbestemt innsats (100 % vekt) Gjennomsnitt sep.21 - aug.22		Spesielt tilpasset (100 % vekt) og varig innsats (10 % vekt) Gjennomsnitt sep.21 - aug.22		Arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn med fødeland landgruppe 3 Gjennomsnitt sep.21 - aug.22		Arbeidssøkere under 30 år Gjennomsnitt sep.21 - aug.22		Sykefraværstilfeller som har hatt en varighet på 12 uker eller mer Totalt sep.21 - aug.22	Virksomheter Antall 2022		
		Tilgang	Beholdning	Tilgang (kun spesielt tilpasset)	Beholdning (halv vekt varig tilpasset)	Tilgang	Beholdning	Tilgang	Beholdning	Tilfeller som er avsluttet	Virksomheter med 5 ansatte og mer	Virksomheter med 100 ansatte og mer	
Vekting:	40,0 %	5,5 %	3,0 %	7,1 %	17,4 %	4,2 %	5,8 %	2,45 %	2,55 %	7,0 %	4,0 %	1,0 %	100,0 %
Per kriterie:	40,0 %	8,5 %		24,5 %		10,0 %		5,00 %		7,0 %	5,0 %		100,0 %

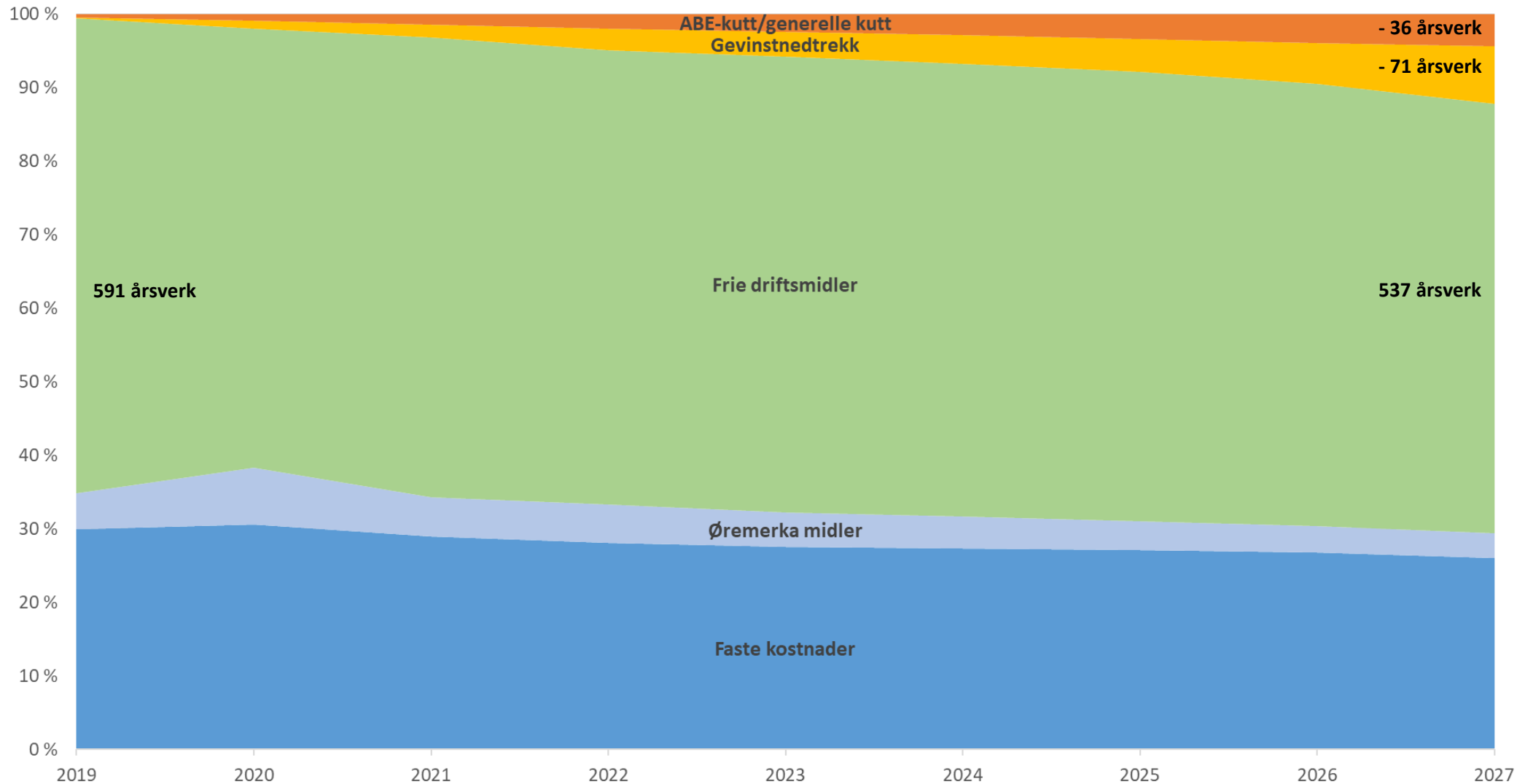
Budsjettfordeling 2023

Region/spesialenhet Beløp i millioner	Kriterie- modellen 2023	Kriterie- modellen	Rettede midler, kompensasjon reise og justeringer mer- eller mindreforbruk	Driftsbudsjett til regionene 2023	Øremerkede midler (inkl. fylkesdekkende tjenester)	Tiltak i egenregi	Budsjett til regionene 2023	Eiendoms- kostnader	Investerings- kostnader	Totalt budsjett 2023
Region Bergen	48 %	152,3	7,7	160,0	26,9	23,4	210,3	33,9	3,1	247,3
Region Sunnhordland	8 %	26,2	0,0	26,2	4,3	4,9	35,4	5,0	0,4	40,8
Region Voss og Hardanger	6 %	18,4	-0,7	17,7	2,4	1,5	21,5	4,8	0,4	26,7
Region Midthordland	5 %	15,4	0,1	15,5	2,0	1,3	18,8	2,3	1,4	22,5
Region Vest	11 %	36,4	-0,3	36,1	5,1	6,3	47,6	5,0	0,0	52,6
Region Nordhordland	7 %	22,2	-1,2	21,0	3,1	2,0	26,1	3,1	0,1	29,4
Region Sunnfjord	8 %	24,6	2,8	27,4	4,5	6,0	37,9	5,5	1,1	44,6
Region Sogn	4 %	13,0	3,7	16,7	1,6	2,4	20,6	3,4	0,1	24,1
Region Nordfjord	4 %	11,5	1,3	12,8	1,3	2,1	16,2	1,7	0,5	18,4
Sum regionene	100 %	320,1	13,2	333,3	51,2	49,8	434,3	64,8	7,1	506,2
Arbeidsrådgivning		9,3	0,0	9,3	0,0	0,0	9,3	0,7	0,0	10,0
Arbeidslivssenteret		38,5	0,0	38,5	0,8	0,0	39,3	2,6	0,0	41,9
Fylkeskontoret		36,0	0,0	36,0	3,9	2,3	42,2	6,4	0,0	48,6
Fellesutgifter drift		10,8	0,0	10,8	0,0	0,0	10,8	0,0	0,0	10,8
Sum spesialavdelingene		94,6	0,0	94,6	4,6	2,3	101,5	9,8	0,0	111,3
Sum NAV Vestland		414,7	13,2	427,9	55,9	52,1	535,8	74,6	7,1	617,5

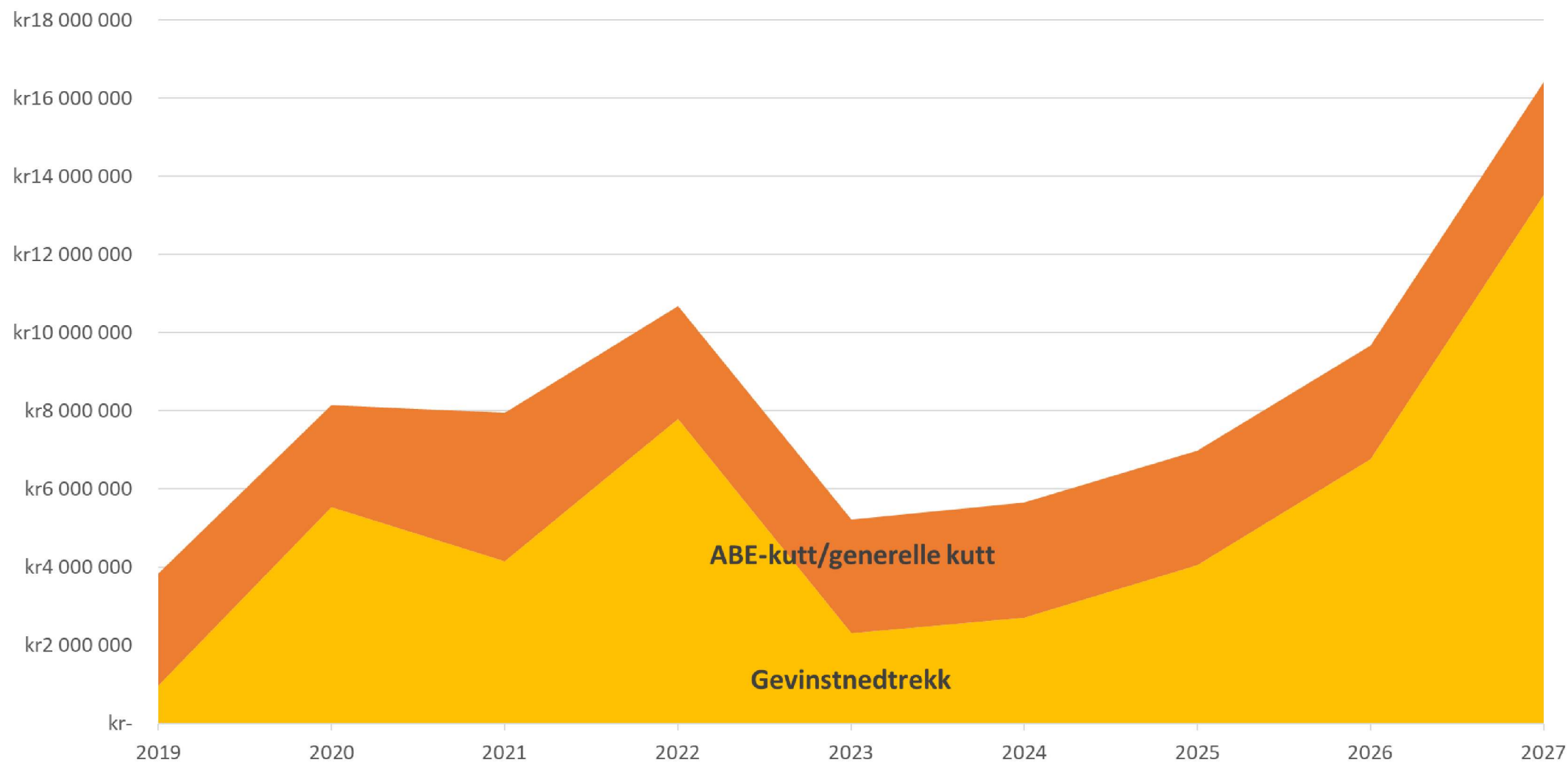
Økonomiscenario 2019 - 2027



Økonomiscenario 2019 – 2027



Forventet gevinstnedtrekk og kutt frem til 2027



Budsjettendring 2021 til 2022 og 2022 til 2023

Driftsbudsjettet	
2021 til 2022	
Desember 2021	kr 609 990 000
Mars 2022	kr 574 626 000
Endring:	-kr 35 364 000
Endring i %:	-5,8 %

2022 til 2023	
Desember 2022	kr 584 473 000
Januar 2023	kr 561 666 000
Endring:	-kr 22 807 000
Endring i %:	-3,9 %

Tiltak i egenregi	
2021 til 2022	
Desember 2021	kr 52 165 000
Mars 2022	kr 51 285 000
Endring:	-kr 880 000
Endring i %:	-1,7 %

2022 til 2023	
Desember 2022	kr 52 178 000
Januar 2023	kr 52 068 000
Endring:	-kr 110 000
Endring i %:	-0,2 %

Totalt	
2021 til 2022	
Desember 2021	kr 662 155 000
Mars 2022	kr 625 911 000
Endring:	-kr 36 244 000
Endring i %:	-5,5 %

2022 til 2023	
Desember 2022	kr 636 651 000
Januar 2023	kr 613 734 000
Endring:	-kr 22 917 000
Endring i %:	-3,6 %

*Foreløpig tildelingsbrev kommer i januar og endelig tildelingsbrev kommer i mars hvert år

*Forskjellen på budsjettildeling i mars og desember samme år er normalt lønnsoppgjøret som kommer i november eller desember



Rammer som støtter oppdraget



NAV-kontoret må ha rammer som støttar oppdraget



- ➔ Eit NAV-kontor med tenester retta mot dei viktigaste oppgåvene.
- ➔ Tenester som ikkje er knytt til kjerneoppgåvene tek fokus frå desse.
- ➔ Stadig fleire digitale sjølvhjelpsløysingar frigjer tid til gode brukarmøte og bedriftsbesøk.
- ➔ Vi møter brukar og bedrift på nett, på telefon, på video og fysisk ved behov.

NAV-kontoret må ha rammer som støtter oppdraget

Ønskjer meir NAV-samarbeid, men utan å røre kontora



Fjordingen 28.6.22



Lik tenestemeny legg betre til rette for samarbeid og organisering av tenesteyting mellom kontor/ i regionen.



Eit krevjande oppdrag, og krav om gevinstrealisering har initiert stadig fleire regionale samarbeid.



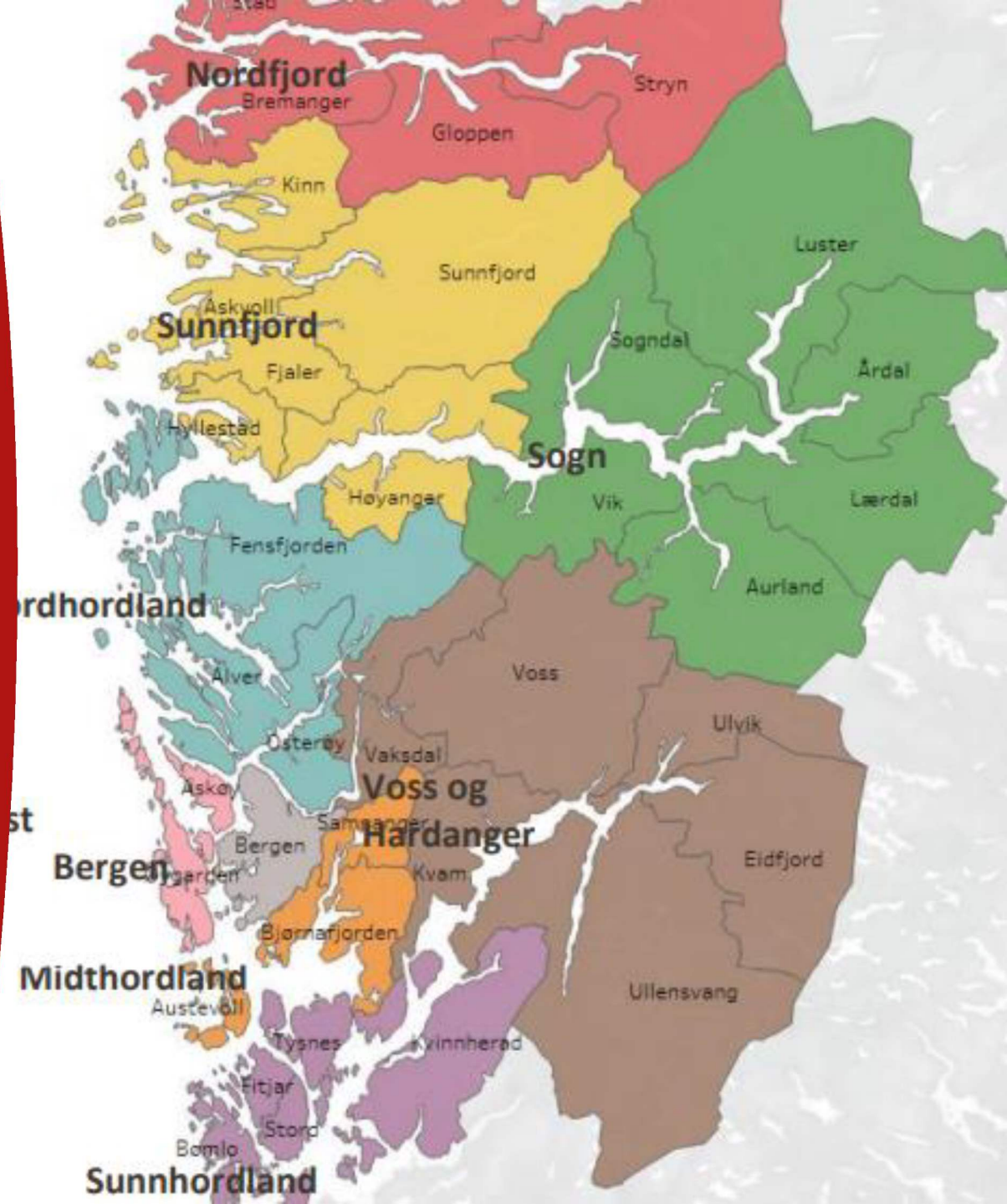
Vertskommuneavtale blir tilrådd i overordna styringsdokument. Evaluering syner overvekt av positive erfaringar.



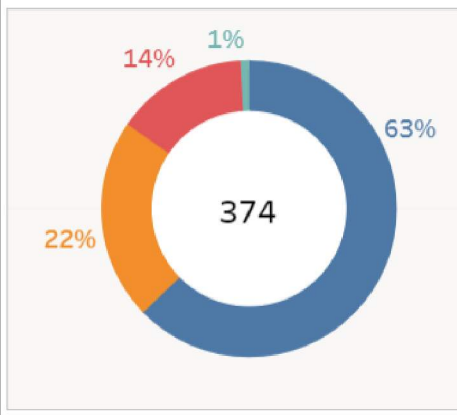
Regionalt dialogmøte

Utfordringar i NAV region Midthordland sett i lys av samfunnsoppdraget

17.02.2023.



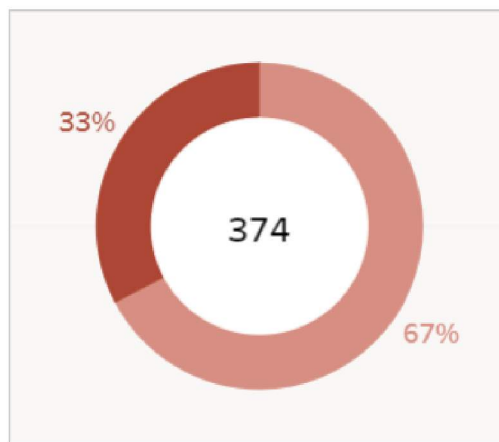
Arbeidsmarkedsstatus - januar 2023
R04 Midthordland



Arbeidsmarkedsstatus

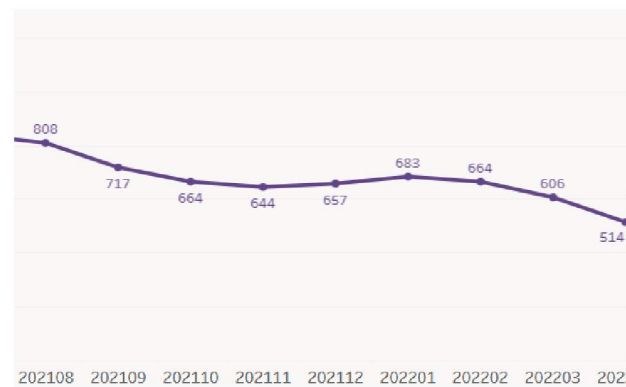
- Heilt ledige
- Delvis ledige
- Arbeidssøkarar på tiltak
- Andre arbeidssøkarar

Aldersgrupper - januar 2023
R04 Midthordland



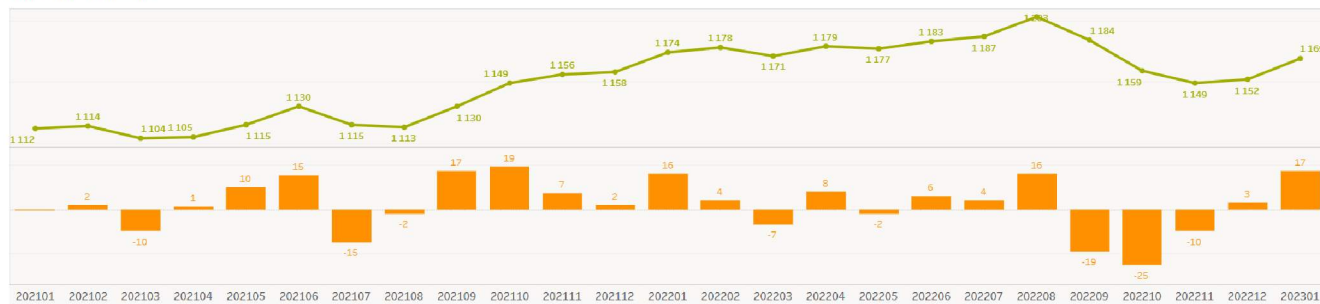
Aldersgruppe

- over 30
- under 30



Utvikling arbeidssøkarar

Utvikling i tal på brukarar med nedsett arbeidsevne siste 25 mnd
Filter: R04 Midthordland



Utvikling

1 – fleire med nedsett arbeidsevne

2 – fleire sjukmeldte

Utvikling i tal på brukarar siste 25 månader
R04 Midthordland -



Viktige hendingar og utfordringar i regionen

- ▶ Arbeidstilsynet - tilsyn i Samnanger og Bjørnafjorden.
- ▶ Nytt kontor i Bjørnafjorden juni 2023.
- ▶ Prosess med nytt kontor i Samnanger.
- ▶ Krigen i Ukraina har stor påverknad på NAV kontora.
- ▶ Ny innsynsløysing sosiale tenester opp mot NAV kontaktsenter.
- ▶ Stort fokus på klart språk og god kommunikasjon i brukerdialog.

Viktige hendingar og utfordringar i region forts

- ▶ Høgt sjukefråvær. Samansett bilete.
- ▶ Sårbare NAV tenester ved fråvær, særleg i små kontor.

Korleis arbeider vi med dette:

- ▶ Sjukefråvær fast tema i leiarmøter og tett oppfølging frå personalleiar.
- ▶ Kartlagt risikofaktorar i arbeidsmiljø – regional HMS plan.
- ▶ Auka fokus på organisering av arbeid og rett bruk av kompetanse.
- ▶ Regionalt samarbeid om oppgåveløysing.

Viktige hendingar og utfordringar forts

- ▶ Drøftingsnotat frå NAV Vestland august 2022 – forslag om opphør av region Midthordland.
- ▶ Forslag om samanslåing av Midthordland og Vest dersom opphør av noverande region.

Utenforskap i region Midthordland

- ▶ «Å være utenfor» er definert som å være verken sysselsatt, under ordinær utdanning eller deltakar på arbeidsmarkedstiltak.
- ▶ Lokale arbeidsretta tiltak som **Finn vegen vidare** og **Posterus** bidrar til at unge får mulighet for tilknytning til utdanning og arbeidsliv.
- ▶ Auke i andel unge med psykiske vanskar.
- ▶ Auke i andel unge som ikkje tar utdanning.
- ▶ Auke i andel unge som søker sosiale tenester.
- ▶ Auke i andel som treng økonomisk råd og rettleiing.

Utfordringsbilete oppsummert og utgangspunkt for regional utviklingsavtale 2023

Risiko for at NAV
Midthordland ikkje
klarar å tilpasse
oppgåveløysing til
budsjett og ressursar.

Risiko for at einingane
ikkje tilfredsstiller krav til
tryggleik.

Risiko for at vi ikkje
lukkast med
inkluderande
rekruttering til ein
arbeidsmarknad som
manglar arbeidskraft.

Risiko for at vi ikkje tek i
bruk ny kunnskap.



**Vi mobiliserer
arbeidskraft i et
arbeidsliv i
omstilling**



**Alle får pengene
de har krav på
– enkelt og
forutsigbart**



**Sammen finner
vi løsninger med
dem som trenger
det mest**



Sammen løser vi samfunnsoppdraget

NAV 2030

**Vi finn
løysingar
saman med
dei som
treng oss
mest**

- ▶ Tilgjengelege NAV tenester.
- ▶ Gode NAV tenester gjennom brukarmedverknad, klart språk og ny kunnskap.
- ▶ Redusere utenforskap.
- ▶ Sterke fagmiljø gjennom regionale team.
- ▶ Realisere gevinstar gjennom å byggje endringskultur.
- ▶ Gode partnerskap og god samhandling om NAV tenester.
- ▶ Samarbeidsavtalar for å sikre målretta NAV tenester til brukar.

Vi sikrer påliteleg forvaltning

- ▶ Gode NAV tenester gitt med kunnskap og kompetanse i tråd med samfunnsoppdraget.
- ▶ Berekraftige løsninger gir tid til oppfølging av dei som treng oss mest.
- ▶ Barneperspektivet står sterkt i tenesteutforming.
- ▶ Trygge tilsette gjennom systematisk HMS arbeid og regional HMS plan.

**Vi mobiliserer
arbeidskraft
og vi kjenner
behovet i
arbeidsmarknaden**

- ▶ Vi skal vere synlege i lokalsamfunnet og vi arbeider målretta opp mot arbeidsmarknaden.
- ▶ Vi skal inkludere utsette grupper, og prioriterer stabil tilknytning til arbeidsliv.
- ▶ Vi vidareutviklar samarbeid kring IPS, FACT og jobbspesialistar.
- ▶ Vi vidareutviklar kommunale arbeidsretta tiltak med mål om å redusera utenforskap og sosial ekskludering.

Dialog 1 – Partnerskapet gir rammer for god ressursutnytting

- ▶ Eit likeverdig partnerskap. Men NAV har liten plass i kommunen – og kommunen tar liten plass i styring av NAV?
- ▶ Økonomiske rammer og forventningar om gevinstrealisering stiller krav til NAV kontora om god ressursutnytting og nye måtar å løyse oppdraget på.
- ▶ Felles forståing av samfunnsoppdraget gir oss handlingsrom til å gi gode tenester saman med dei som treng oss mest.
- ▶ Lik tenestemeny gjer det enklare for kontora å samarbeide på tvers i regionen.
- ▶ **Korleis skape handlingsrom på tvers av store og små kontor til å gi gode tenester saman med dei som treng oss mest?**

Dialog 2 – Kollektiv kraft for å lukkast med inkludering

- ▶ *Arbeidsliv i omstilling – mange lever i utenforskap samstundes som arbeidsmarknaden treng arbeidskraft.*
- ▶ *Vi skal medverke til stabil tilknytning til arbeidsliv gjennom bl.a. gode utdannings og kvalifiseringsløp.*
- ▶ *Kommunen er ein viktig samarbeidspart i dette arbeidet, og NAV er ein viktig samarbeidspart for kommunen.*
- ▶ **Korleis finne gode løysingar saman?**