

// NOTAT

Til: Partnerskapet for NAV i TO Ytre-Salten //
Fra: Arbeidsgruppe for organisering av NAV i Ytre-Salten //
Dato: 02.02.21

Arbeidsgruppens utredning - Alternative måter å organisere NAV i TO Ytre-Salten

1. Innledningsvis

Gitt partnerskapsmøtets beslutning og mandat i møte 8. oktober 2020 så har arbeidsgruppen her utredet alternative måter å organisere NAV i TO (tjenesteområde) Ytre Salten framover. Fra fylkesdirektørens oppsummering har vi: *«Vi ble i møtet enige om at vi bygger på utredninger som er gjort allerede, og at det er løsningen med administrativt vertskommunesamarbeid som er aktuelt å utrede som ny basis for NAV-kontorene i Ytre Salten. Samarbeidsordningen er hjemlet i kommunelovens sjette del om interkommunalt samarbeid §§ 17-1, 20-1-2, 20-4-5, 20-7-10.»*

Foruten det fokus man i mandatet har på vertskommunemodellen, har arbeidsgruppen her også lagt til grunn den utvetydige bestilling vi fikk fra flere kommuner i TO Ytre-Salten om å også vurdere andre aktuelle måter å se en NAV-kontordrift i regionen på.

Et viktig premiss for våre drøftinger har vært forutsetningen om at alle NAV-lokasjoner uansett skal bestå i alle kommuner i Ytre-Salten.

Arbeidsgruppen har hatt følgende sammensetting:

Vivian Storøy, NAV leder - NAV Meløy og Gildeskål
Brita Kjerpeseth Omnes, statlig tillitsvalgt - NAV Meløy
Berit Woie-Berg, NAV leder - NAV Steigen
Hanne Marhaug, kommunalt tillitsvalgt - NAV Steigen
Kitt Grønningsæter, rådmann - Rødøy kommune
Ivar Karlsen, NAV leder - NAV Bodø (leder)

Arbeidsgruppen har hatt 6 Teamsmøter hvorav vi til et møte hadde invitert inn NAV leder for nye NAV Indre-Salten, Morten Pedersen. Det må også nevnes at kommunedirektør Adelheid Kristiansen stilte for Kitt i ett av møtene.

2. Ulik bakgrunnsdokumentasjon

Et sentralt styringsdokument for NAV-kontorene er AV-dirs «Mål- og disponeringsbrev for 2021 til fylkene» som pr i dag foreligger i foreløpig form. Dette gir de sentrale føringene for arbeidet i perioden. Om partnerskapet og utvikling av NAV-kontor sier dette følgende:

«3.3.2. Partnerskapet og utvikling av NAV-kontor

- NAV fylke må bidra til en videreutvikling av partnerskapene. Det utvikles en felles forståelse for NAVs mål, innsats og bidrag i arbeids-, velferds- og sosialpolitikken i kommunen og i bo og arbeidsmarkedsregionen.
- Det er et potensiale for tettere samarbeid mellom tjenestene ved NAV-kontoret og de øvrige kommunale tjenestene. For å få flere i arbeid eller utdanning er det viktig å utnytte virkemidler på tvers av stat og kommune.
- Det er et mål å bidra til færre og større NAV-virksomheter og interkommunale samarbeid om NAV-tjenester. NAV fylke må bidra til kunnskapsbasert dialog om- og

vurdering av behovet for økt grad av interkommunalt NAV-samarbeid og/ eller sammenslåing av NAV-virksomheter. Vi skal synliggjøre fordelene av å utvikle større, sterkere og mer kompetente fagmiljøer.

- *NAV-lederen er ansvarlig overfor begge linjer uavhengig av tilsettingsforhold. NAV-leder, kommunal ledelse og statlig ledelse har gjensidig ansvar for utvikling av partnerskapet. NAV-leder har et særlig ansvar i å tilrettelegge for konstruktive og utviklende partnerskapsmøter.»*

Fra tidligere har vi stortingsmelding nr 33 «NAV i en ny tid – for arbeid og aktivitet» som trekker opp rammene for den videre organiseringen av NAV-kontorene (<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-33-20152016/id2501017/>)

Fylkesdirektøren har i sin tur fulgt opp med prosjektrapport «NAV i Nordland i en ny tid» og en satsing basert på «bedre NAV-tjenester med styrket partnerskap». <https://navno.sharepoint.com/sites/enhet-nordland/SitePages/BEDRE-NAV-TJENESTER-MED-STYRKET-PARTNERSKAP.aspx>.

Ellers må vi ha med at fylkesdirektøren på NAV-statlig område har følgende oppsett for stillingsfordeling vist i partnerskapsmøtet den 8. oktober og hvor «ressursfordeling pr innbygger er lagt inn»:

Kommune	Antall innbyggere	Antall årsverk tildelt	Ressursfordeling pr innbygger
Bodø	52397	65	806
Værøy	710	0,8	887
Røst	487	0,6	811
Steigen	2598	2,0	1299
Gildeskål	1955	1,8	1086
Meløy	6270	6,0	1045
Rødøy	1216	1,2 (avgitt 1,2 til Meløy)	1013

NAV Steigen argumenterer til NAV Nordland for at ressursen til Steigen skal være 2,4 årsverk.

3. Aktuelle løsninger for vår organisering

Vi har nedenfor drøftet de sentrale alternative løsningene vi ser for vår organisering framover. I drøftingsdelen har vi her belyst konsekvenser og faktorer som på ulik måte påvirker de enkelte løsningene. Fra arbeidsgruppen er det viktig å understreke at medlemmene her har ulikt ståsted og nok også noe ulikt syn på enkelte av disse faktorene og dens betydning; I rapporten har vi her valgt å få fram disse slik at den enkeltes syn kommer til uttrykk og blir drøftet.

Vi har gjort vår drøfting hovedsakelig basert på nedennevnte faktorer:

- Forsvarlighetsbetraktninger og tilliten til NAVs tjenester
- Robusthetshensyn
- God kvalitet på NAVs tjenester, for både statlige og kommunale tjenester
- HMS – Sikkerhet til NAV-kontorets ansatte og brukere
- Tett oppfølging - Digitalisering vs fysiske møteplasser i NAVs arbeid
- God kjennskap til lokalt næringsliv og lokale samfunnsforhold

- God samhandling med andre offentlige tjenester (helse, utdanning, barnevern) og tverrfaglig samarbeid for å gi helhetlige løsninger i sammensatte saker.
- Ytre-Salten – en bo- og arbeidsmarkedsregion i TO YS?
- Ressursknapphetens konsekvenser
- Lokalisering/ lokasjoner
- Kommunenes kontroll/ selvråderett på egne kommunale tjenester i NAV-kontoret

Uavhengig syn og ståsted vil arbeidsgruppen også understreke viktigheten av at partnerskapet har skarpt fokus på at enkeltbruker og næringsliv skal få det best forsvarlige og gode NAV-tilbud, uansett hvor denne bor i Ytre-Salten. Det viktigste er at NAV-kontoret gir alle brukere det beste tilbudet!

Vi ser dessverre over dagens NAV-kontorgrenser - også i Ytre-Salten - at vi spesielt på NAV-statlig oppfølging har tidvis klart ulik kvalitet på oppfølgingen vi gir bruker og hvor man noen ganger avdekker vesentlige mangler ved oppfølgingen. Slikt skal ikke skje, men kan skje så lenge det er mennesker som gjør oppfølgingsarbeidet – både i lite og stort NAV-kontor. Men sjansen for at vi får slike avvik, er større i de minste kontorene. Årsaken til dette adresserer vi hovedsakelig til manglende opplæring, mangelfull spesialisering, liten grad av stordrift samt til det at man ikke er del av et faglig miljø – alt er medvirkende faktorer. NAV gikk tidlig bort fra generalist-modellen hvor en veileder skulle serve brukere i flere oppfølgingsløp/ - situasjoner.

Det gjør at vi i alminnelighet på middels og store NAV-kontor har dedikerte veiledere på et faglig avgrenset/ håndterlig område. Motsatsen blir nødvendigvis kollega i lite kontor hvor man som enkeltveileder er generalist og i arbeidsdagen må favne over alt et NAV-kontor skal gi tilbud om; Det sier seg selv at det ikke er mulig.

Fra NAV Steigen understrekes det at man er uenig i formuleringen; Her mener man det er mulig, men at man må organisere seg i team og nettverk for faglig påfyll.

Et viktig aspekt her er at man i store fagmiljø normalt har stor produksjon på samme fagområde – man får mange repetisjoner på det man gjør og blir slik faglig mer trygg. I de minste kontorene oppnår man ikke dette all den tid man må strekke seg over alt og har få repetisjoner på hvert fagfelt. Arbeidsdagen i stort fagmiljø med flere fagkolleger blir derigjennom enklere og man har i tillegg til dette også gjerne flere «verktøy» til bruk; I NAV Bodø har man eksempelvis avtaler med flere store tiltaksleverandører enn man får mulighet til i de små NAV-kontorene.

I distriktskommuner mener NAV Steigen man må tenke annerledes. Herfra spiller Steigen inn at det i Transportøkonomisk Institutt sin rapport des 2019 defineres at kun Gildeskål er inn i Bodø som bo- og arbeidsmarkedsregion, de andre kommunene er utenfor.

Ellers er nærhet til bruker og det å være tett på i oppfølgingen et viktig utgangspunkt i NAV-kontorenes arbeid. Dette taler for at vi opprettholder NAV-kontor alle steder. Det bidrar til at man som bruker føler seg ivaretatt. Når NAV i Nordland scorer godt på brukertilfredshet, skyldes nok dette også det faktum at vi er mange enheter nært der bruker bor.

Vi tilegner oss nå stadig nye digitale verktøy og behovet for at all oppfølging skal skje i fysisk møte med bruker, blir mindre viktig forutsatt at det skjer i kombinasjon med fysiske brukermøter. Det er lagt opp til at tett oppfølging i NAV-kontoret skal skje på hovedsakelig tre

måter; gjennom fysiske brukermøter, bruk av Teams-/ videomøter på trygg plattform samt i interaksjon med bruker over NAVs digitale arbeidsverktøy Modia. Samtidig poengteres det at med den positive utviklingen av digitale verktøy, er det flere som trenger enda tettere oppfølging og der sammensatte problemer avdekkes enten de er mottakere av AAP, KVP eller sosialhjelp. Det er fokuset på disse som krever samordnet tjeneste.

Ut fra kravet til forsvarlige tjenester i NAV-kontoret er det åpenbart at et statlig stillingstall ned på 2-3 i et kontor er utfordrende – om ikke uforsvarlig – dersom man legger det å oppebære et fullverdig tjenestetilbud med god kvalitet til grunn. Der man heller ikke har flere kommunale kolleger i kontoret, rører vi også bort i HMS-sikkerhet til både ansatte og bruker.

Fra NAV Steigen påpekes viktigheten av at man i tillegg til leder, har 2-3 kommunalt ansatte som kan utføre statlige oppgaver, ikke bare de 2 som er ansatt i staten. Det betyr at kompetansen utvikles hos 4-5 personer.

Geir Vinsand i NIVI Analyse drøfter i sin presentasjon «*Status for interkommunalt samarbeid og tanker om den videre forvaltningsutvikling*» minstestørrelser for at kommuner skal ha nødvendig grunnkapasitet til sin tjenesteforvaltning og -utvikling. Vi forstår denne tidligere er presentert for rådmenn/ kommunedirektører og nå også i fylkesmannens program for NAV-lederkonferansen forleden. Vinsand berører her blant annet nye regionale NAV-kontor, en sentrert eller balansert vertskommunemodell samt kommuneregioner for strategisk tjenestesamarbeid hvor han lander på max 10 for Nordland, og hvor Rødøy, Meløy og Gildeskål settes opp i et Sør-Salten og Røst, Værøy, Steigen, Hamarøy og Bodø utgjør et Ytre-Salten. Vi kan ha ulik tilnærming til Vinsands analyse og denne presentasjonen hans, men i vårt fokus for et fullverdig og forsvarlig NAV-tjenestetilbud kommer vi ikke forbi at hans analyse understøtter det åpenbare behov vi nå har for å gjøre grep med organiseringen av NAV-kontorene i Ytre-Salten.

Her anføres det fra medlemmer i arbeidsgruppen at man er enig i mye av Vinsands analyse og at han har mange momenter som er verdt å diskutere, men Vinsand generaliserer også veldig. Dersom konklusjonen er at små kommuner ikke leverer faglig forsvarlige tjenester fordi de er små, så må kommunene ta konsekvensen av det. Viktig innspill i Kommunal Rapport 2. november 2020 som utfordrer kommunen til å ta mer ansvar for utviklingen i NAV og utfordrer Direktoratet til å verdsette den sosialfaglige kompetansen som er god på inkludering og forebygge utenforskap, er også verdt å ta med seg. Det ble også nylig oppnevnt et utvalg ledet av statsforvalteren som skal utrede generalistkommunen. Arbeidet der vil sikkert legge noen føringer videre for tjenester i kommune-Norge.

NAV TO Ytre-Salten har i dag rigget seg med en markedskoordinator for hele TOet. Denne har sitt arbeidssted i NAV Bodø og har faste Teams-møter om markedsituasjonen med alle NAV-kontorene her og understøtter Ytre-Salten som en bo- og arbeidsmarkedsregion hvor vi har god kjennskap til lokalt næringsliv og lokale samfunnsforhold. Markedskoordinator er også teamleder for NAV Bodøs Markedsteam med i alt 5,5 stillinger hvor disse følger opp alt av ledige stillinger i Bodø samt har ansvar for fellesbenken i NAV Bodø med alle brukere med standard innsatsbehov (ordinære arbeidssøkere).

4. Alternative måter å organisere NAV i TO Ytre-Salten

Vi har nedenfor drøftet 4 ulike måter å organisere NAV i TO Ytre-Salten:

4.1. Status quo eller 0-alternativet

Partnerskapet kan bestemme at vi fortsetter som vi er organisert i dag. Vi har valgt å ikke bruke mye tid på dette alternativet da dagens ressursituasjon på statlig område – og utsiktene framover for Nordlands del – ikke gir rom for å fortsatt ha den NAV-kontorstruktur vi har i dag. Manglende tilgang på nødvendige statlige stillingsressurser alle steder, trumfer således flere av øvrige faktorer vi vurderer.

4.2. Vertskommunesamarbeid

AV-dirs mål- og disponeringsbrev for 2021 er tydelig på at det er et mål å bidra til færre og større NAV-virksomheter og interkommunale samarbeid om NAV-tjenester og hvor man skal få til økt grad av interkommunalt NAV-samarbeid og/ eller sammenslåing av NAV-virksomheter. Det vektlegges her at man skal synliggjøre fordelene ved å utvikle større, sterkere og mer kompetente fagmiljøer.

Oversikt fra Arbeids- og velferdsdirektoratet i oktober i 2020 viser at det, etter at Bergen nylig gikk fra åtte til fem kontor, nå er bare 299 NAV-kontor i landet. Tidligere hadde vi 456 kontor. Nedgangen skyldes sammenslåinger som følge av kommunereform og vertskommunesamarbeid.

Fylkesdirektøren har som sin inngang at NAV stat her oppfordrer kommunene til å se på vertskommunemodellen. Dette da denne både – på generelt grunnlag for NAV nasjonalt – er den intenderte/ foretrukne modellen for formell samhandling om NAVs tjenester der lav befolkningstetthet med videre krever tilpasninger, men også fordi den ekstremt krevende ressursituasjonen NAV i Nordland står i, krever at man må gjøre samordning – en samordning vertskommunemodellen svarer opp til.

For prosessen mener vi det er aktuelt at enkeltkommuner i Ytre-Salten nå ser på vertskommunesamarbeid for seg individuelt, selv om kommunens geografi og naboskap/ plassering kanskje tilsier noe annet og at det enkleste/ «beste» kan være en felles løsning for flere kommuner/ TOet. Her legger vi også til grunn at det er en nyanse og ulikt syn blant kommunene for hvilken vei de vil gå. Uansett er det kommunene selv og ikke NAV stat som eier beslutningen om et eventuelt vertskommunesamarbeid.

4.3. Filial- og/ eller avdelingsstruktur

I dag har vi en organisering hvor NAV-leder i Bodø også er NAV-leder for statlig område for NAV Værøy, mens rådmann her fortsatt leder det kommunale tjenestetilbud over NAV-kontoret. Det er en måte å gjøre det på.

Selv om partnerskapet for NAV-kontorene er arenaen for alle drøftinger og beslutninger i NAV-kontoret og konsensus er det vi søker å få til i saker, er det viktig å påpeke nødvendigheten av at fylkesdirektøren nå straks benytter sin fullmakt til å gjennomgå de NAV-statlige ressurser i YS for å sikre kraftfulle fagmiljø. Der kommuner ikke ønsker vertskommuneavtale med noen og det statlige ressursgrunnlaget for driften i kontoret blir vurdert for svakt, må fylkesdirektøren samle den NAV-statlige delen av kontoret i avdeling som del av stort NAV-kontor.

4.4. Samhandling i NAV i Sør-Salten

I vår midte har vi erfaringene fra den utprøving man har gjort/ gjør i NAV i Gildeskål, Meløy og Rødøy. Hovedkonklusjoner:

- Løser ikke problematikk omkring vedtak etter Sosialtjenesteloven på tvers av kommunegrensene. NB! Sårbart også på gjeld og husbanksaker. Alternativ med VK-samarbeid i S-Salten på kommunale saker?
- Løser noe kapasitet/kompetanseutfordringer på tvers av kommunene, styrker faglig miljø.
- Modellen er ikke støttet av NAV stat og det gir utfordringer å jobbe videre med dette

4.5. Fellesbenker i TO YS for bestemte brukergrupper

Uavhengig organisasjonsform i YS ligger det an til at vi samler brukere med standard innsatsbehov – det vil i enkel forstand si ordinære arbeidssøkere – på en eller to fellesbenker ved ett eller to NAV-kontor. Rødøy anser at en standardbenk i hele Salten vil være tilstrekkelig, det er ikke grunnlag for to. Meløy anser at en standardbenk i Salten vil være hensiktsmessig og mener det kan være aktuelt for sykefraværsoppfølging (SYFO) også.

4.5.1 SYFO fellesbenk i TO YS

Avdelingsleder for sykefraværsoppfølging i NAV Bodø, Elin Simonsen, er klar på at dette er et område som egner seg godt for å samles:

For prosessen mener vi det er aktuelt å også se på om det kan være hensiktsmessig å samle SYFO området, til ett eller to kontorer. På SYFO området er det en stor mengde oppgaver som kan samles. Et sterkt fagmiljø har de beste forutsetninger for kvalitetsmessig og effektiv saksbehandling og oppfølging. Mye av oppfølgingen på området skjer nå digitalt og gjennom videomøter. Erfaring fra SYFO oppfølging fra habilitetskontor viser at dette er et område som egner seg godt for å samle. * NAV Bodø er habilitetskontor og har NAVs oppfølgingsansvar for ansatte i NAV i hele fylket utenom NAV Bodø.*

I notat utarbeidet av Elin på bakgrunn av kontakt med Gerd Wallmann, NAV Meløy, og Marit Løvhaug, NAV Steigen, får vi fram litt ulikt syn – fra Marit Løvhaug som mener SYFO-oppfølgingen fortsatt bør være på alle lokalkontor, via Gerd i Meløy hvor man har gode erfaringer med å samhandle om SYFO i Sør-Salten (Rødøy/ Meløy/ Gildeskål), til Elin i Bodø som mener den tryggeste modellen for å sikre et robust og kvalitativt godt fagmiljø, er at ansvar for området samles under en eller to enheter.

Uavhengig dette sier alle tre at man uansett framtidig modell vil jobbe for å videreutvikle et godt, sterkt og samlet fagmiljø for SYFO i YS hvor bruk av digitale løsninger står sentralt.

4.5.2. Avklaring fra NAV Nordland omkring bruk av fellesbenker

Fylkesdirektøren har på vår forespørsel gitt følgende avklaringer rundt bruk av fellesbenker: *Det kan være litt forskjellig forståelse av hva felles benk betyr. Hvis en vil ha ny benk med nytt felles enhetsnummer for kontorene i Ytre Salten for å håndtere den «statlige» delen av NAV, er det ikke mulig per nå. I dialog med direktoratet er det avklart at det kun opprettes ny enhet hvis det skal være felles NAV kontor som følge av kommunesammenslåing, eller som følge av vertskommunesamarbeid (VKS). Direktoratet skal ha kopi av de kommunale vedtakene før de åpner opp for et nytt felles enhetsnummer. Bakgrunnen er blant annet at en ved felles system over kommunegrensene vil ha innsyn i saker som omhandler kommunale tjenester/ kontorsperret informasjon/ vurderinger/samarbeid (innen KVP, AAP, etc) i andre kommuner, noe som er brudd på taushetsplikten. Dette kan en bare omgå ved VKS (eller kommunesammenslåing).*

En annen måte å tenke felles benk på er at NAV på et avgrenset fagområde benytter et av kontorene sin benk for å jobbe ut i fra. Denne modellen benytter Standard-teamene som er etablert på Helgeland (Brønnøy, Vefsn og Alstahaug), Rana, Indre Salten og LO-VE. Dette er

saker som sjelden berører kommunale tjenester og dermed kan ha økt samarbeid mellom NAV kontor. Her er det i tillegg klare rutiner for hvordan håndtere saker som gjelder kommunale tjenester.

Når det gjelder SYFO-benken er den knyttet opp til enhetsnummer på kontoret og kan ikke bli felles før en har felles enhetsnummer. (Viser til første avsnitt.) Man kan ta SYFO benk for andre kontor da det sjelden berører kommunale tjenester, men da må en logge på det enkelte kontor med egen ident som er knyttet til kontoret. Det vil si at en veileder som skal jobbe med SYFO i ytre Salten må ha 7 forskjellige identer.

4.5.3. Oppsummering fellesbenker i TO YS

Isolert sett vil det ligge både en arbeids- og fagmessig gevinst i å samle fellesbenker på avgrensede fagområder. Vi tar her utgangspunkt i **brukere med standard innsatsbehov** samt for **brukere i sykmeldt brukoppfølging**. Vi har etter hvert god erfaring med at vi fra et NAV-kontor tar nabokontorets arbeidsbenk på et fagområde. Vi logger oss på aktuelle kontor og arbeider ut herfra. Dermed beholder man nødvendig ryddighet og oversikt i oppfølgingen.

Arbeidsgruppen er samlet om at – dersom man skal ha fellesbenker for oppfølging av brukere – bør vi **kun ha en fellesbenk for TO YS** på de områdene vi iverksetter dette for. Det kan nok være enklere om man har vertskommuneavtale og derigjennom kun ett enhetsnummer med en benk, men dette er ingen betingelse og det fungerer også greit å logge seg på aktuelle kontors enhetsnummer.

Dersom det etableres en fellesbenk for alle brukere med standard innsatsbehov, ønsker NAV Meløy at brukere under 25 år (eventuelt 30 år) her blir holdt utenfor. Det er ønskelig at disse fortsatt blir fulgt opp av kontorets ungdomsteam, uavhengig av bistandsbehov.

5. Konkrete avklaringer med kommuner i Ytre-Salten

Det er et siktemål at vi er mest mulig konkret i hvilken inngang administrasjon og politisk ledelse har til framtidig organisering av NAV-tjenestene i egen kommune. Derfor oppfordrer arbeidsgruppen kommunene i partnerskapet til å bidra til at den enkelte kommunes syn og ønske kommer klart fram i prosessen.

5.1. NAV Steigen

NAV Steigen har som grunnlag at man på nåværende tidspunkt bør fortsette som eget NAV-kontor, men med fortsatt godt samarbeid i TO (uansett om de andre organiserer seg i vertskommuner eller ikke), gjennom markedsmøter, SYFO- verksted og fagsamlinger. Vi ser at vi trenger faglige nettverk og gjensidig veiledning. NAV Steigen anfører at stillingen som ny NAV-leder bør lyses ut, med en avtalt refusjon i partnerskapet. En tilstedeværende leder med beslutningsmyndighet er viktig for dem.

Steigen kommune ønsker i dag ikke noen vertskommunemodell. For NAV-statlig område har vi i dag 2 årsverk lagt til Steigen. Ut fra nevnte krav til fullverdig tjenestetilbud med god kvalitet er et aktuelt alternativ at fylkesdirektøren legger virksomheten for NAV stat som avdeling tillagt NAV Bodø og hvor fagavdelingene her settes opp for å kunne gi NAV-statlig oppfølging og tjenester til alle brukerne i Steigen. Dette kan skje ved at statlige ansatte har kontorsted i Steigen, eller det kan skje i en kombinasjon også med oppfølgingsressurser sittende i NAV Bodø og med kontordagordning i Steigen.

Her må vi også ha med at brukere i eksempelvis AAP-løp tidvis er i Bodø i tiltak på FREM (Bodø Industri), ved AS3 Employment eller hos NAV Arbeidsrådgivning (ARK) til utredning.

Formelt vil kommunedirektør lede det kommunale tjenestetilbudet i kontoret mens NAV-leder i Bodø i så fall har ansvar for statlig oppfølging. Organisasjonsmodellen er lik den vi for så vidt allerede har for NAV Værøy.

Fra Steigen poengteres det at man med et skarpt skille mellom stat og kommune vil oppleve at det blir mer sårbart lokalt. Her vektlegger man utstrakt grad bruk av fysiske brukermøter med Teams-/ videomøter, tett oppfølging samt kontakt på Modia-plattformen da Steigen har stor geografisk utstrekning langt fra både Bodø og IS. Kommunedirektøren ønsker en stedlig NAV-leder.

Ulempen med en modell hvor statlig område er linket opp mot NAV Bodø er at vi risikerer å ikke ha ett samlet tjenestetilbud i ett NAV-kontor. På den annen side vil linken til et større kontor og fagmiljø gi større trygghet for at brukerne får en lik og tjenlig oppfølging i et miljø hvor nærheten til kommunalt ansatte kolleger i kontoret vil være stor.

NAV Steigen er uenig i å splitte ledelsen mellom statlige og kommunalt ansatte. Fra Steigen vektlegges det at tilknytning til faglige nettverk er viktig og det må kunne ivaretas uavhengig av hvordan ansatte er organisert. For å ha oppfølging av sykemeldte og tett samarbeid med legene og arbeidsgiverne er det viktig med enhetlig oppfølging. NAV Steigen tror det er viktig for trivsel og arbeidsmiljø, samt rekruttering, at de ansatte forholder seg til en stedlig leder som har personalansvaret og styring av ressursene i kontoret. For at Steigen skal ha fullverdige nav-tjenester, må også de statlige ressursene styres av Nav leder, men de som jobber med statlige oppgaver må fortsatt være tilknyttet faglige nettverk/ saksverksted/ fagmøter uavhengig av ansettelsesforhold, og det kan gjerne utprøves mulighet for å ha en faglig leder i TO som også har tilgang til Nav Steigens bank.

NAV Steigen har normalt en portefølje som tilsvarer 2 årsverk. 2020 ble et så spesielt år at det er vanskelig å vurdere framtidig organisering basert på en nå-situasjon som er preget av pandemi og unntakstilstand. Herfra poengteres det at ingen ved kontoret er generalister på alle oppgaver, men de må lære seg 2-3 ulike oppgaver, og sikre at to kan dette. Dette har fungert når man har hatt folk i stillingene. For at det skal fungere lokalt er innbyggerne og næringslivet lite tjent med 2 personer som bare er spesialist på ett område (eks. SYFO og AAP), mens alle andre veiledningsoppgaver må henvises til veileder utenfor kommunen (eks. Dagpenger, enslige forsørge, situasjonsbestemt innsats i ulike tiltak osv.) Det er veiledning, oppfølging og lokal markeds kunnskap lokalkontoret skal være god på.

Administrativt er partnerskapet mellom stat og kommunen lovfestet i Stortingsvedtaket da NAV ble etablert - den ene part kan ikke bryte dette. Hvis det skal være delt lederskap, vektlegger Steigen at det må være basert på enighet i partnerskapet. Fra etableringen har det vært avtalt at kommunalt og statlig ansatte kan utøve oppgaver på hverandres myndighetsområde i henhold til pgf 13, men at det skal være i balanse i bruk av ressurser. Denne muligheten for å utnytte de ansattes kompetanse uavhengig av ansettelsesforhold, har vært grunnleggende i organiseringen av NAV Steigen og fram til nå vært en fordel i rekrutteringen av nye medarbeidere,

5.2. NAV Værøy

Det mest nærliggende er at vi her går over til vertskommunesamarbeid med Bodø kommune og at NAV Værøy inngår som del av dette. Alternativt kan dagens ordning videreføres med den statlige tilsatte (0,8 årsverk) som arbeider her. På et tidspunkt vil det imidlertid være

naturlig å ta opp til vurdering at denne stillingsressursen arbeider ut fra NAV Bodø. Formelt leder rådmann det kommunale tjenestetilbudet i kontoret (regelverk; fatte vedtak jfr SOTJL) mens NAV-leder i Bodø har ansvar for statlig oppfølging. Etter at man eventuelt inngår vertskommunesamarbeid vil NAV-leder i Bodø lede NAV Værøys samlede virksomhet.

I dag har vi utviklet en nær og god arbeidsform mellom Frøydis som vår statlige ansatte på Værøy og fagavdelingene i NAV Bodø hvor Frøydis har lav terskel/ er flink å ta opp saker som hun drøfter med kollega i Bodø. Vi vil understreke at slike drøftingsarenaer er noe alle veiledere i NAV har behov for å få ha.

5.3. NAV Røst

Her har man i dag 0,6 årsverk på statlig område. Det er vanskelig å tilrå noe annet enn vertskommunesamarbeid likt det vi gjør for Værøy.

5.4. NAV Gildeskål

Med delt NAV-lederfunksjon mellom Meløy og Gildeskål sikrer man i dag linken mellom et noe større NAV-kontor og ditto fagmiljø i NAV Meløy. NAV Gildeskål har på statlig område 1,8 årsverk. Tett samspill med NAV Meløy er en styrke, – og helt nødvendig på statlige oppgaver. Dette gir således en viss «garanti» for at brukerne i Gildeskål sikres likebehandling og gode NAV-tjenester. Her må også nevnes det betydelige samarbeidsforsøket de tre kommunene i Sør-Salten har gjort på NAV-området.

5.5. NAV Meløy

Med 6 statlige stillinger og også nær og god samhandling med NAV Rødøy og NAV Gildeskål representerer dette i dag et både robust miljø og godt faglig grunnlag for å utvikle NAV Meløy videre. Kontoret har totalt 17 ansatte fordelt på 12,1 årsverk. Kontoret er imidlertid på grensen ifht robusthet for å løse de statlige oppgavene. Det faglige samarbeidet med NAV Bodø er viktig for kontoret. Når nedtrekkene i det statlige bemanningsbudsjettet "slår inn" ytterligere, vil utfordringene komme. Vi må derfor tørre å tenke langsiktig. Alternativt kan det være aktuelt med vertskommuneavtale med Gildeskål og/eller Rødøy om felles NAV-kontor. Arbeidsgruppen anser at Meløy, også med Gildeskål og Rødøy, er for lite til å dekke kravene til et fremtidig NAV-kontor, dersom man legger føringene i st.meld. 33 til grunn. Det er viktig å fremholde at dersom det statlige bemanningsbudsjettet med tilhørende driftsbudsjett – ikke ble redusert år for år - så hadde kontoret kunne beholdt sin robusthet på statlige oppgaver.

5.6. NAV Rødøy

Rødøy er i dag satt opp med 1,0 statlig stilling. 50 % statlig stilling gikk ut i pensjon 1. desember i 2020. Det er lyst ut en 100% statlig stilling og en 100% kommunal stilling. Det er følgelig i kategorien lite kontor uten mulighet til å ha forsvarlige tjenester alene i eget NAV-kontor - dersom man legger det å oppebære et fullverdig tjenestetilbud med god kvalitet til grunn.

Ganske likt Steigen er Rødøy en kommune med særlige avstander og geografi «mot seg»; For Rødøy i form av stor utstrekning og et formidabelt øylandskap og spredt bosetting samtidig som man på mange måter er plassert midt mellom Salten og Helgeland.

Videre er det i dag klart at NAV-leder i Rødøy har sagt opp sin stilling. NAV stat har bekreftet at det ikke rekrutteres til lederstillingen, inntil videre. Leder er også veileder i en stor andel av stillingen. Det er for tiden også langtids sykefravær ved kontoret, som i realiteten vil være bortimot ubemannet fra februar.

Med de særlige utfordringene som har oppstått i forbindelse med at NAV-leder har sagt opp, er det opprettet en løsning for drift av både statlige og kommunale tjenester i samarbeid med NAV Meløy. I tillegg til denne overgangsløsningen, bør vi - i tråd med kommunedirektørens tilråding om framdrift i prosessen – se hvordan vi kan forsere avklaring på den framtidige organiseringen.

Kommunedirektøren framholder at Rødøy nå har opprettet vertskommuneavtale med Bodø kommune for barnevernsområdet, for å bli robust nok.

5.7. NAV Bodø

Bodø kommunes inngang til eventuelt vertskommunesamarbeid med omkringliggende kommuner i Ytre-Salten er klar i den forstand at aktuelle kommuner får gjøre sine vurderinger og eventuelle ønsker om vertskommunetilknytning til Bodø vil bli tatt imot og gitt en snarlig avklaring fra Bodøs side. Rådmann ser i dag ikke for seg at man herfra gjør aktive initiativ på NAV-området.

Rådmannen i Bodø er ellers svært urolig for den betydelige stillingsreduksjonen som i særlig grad har rammet NAV Bodø på statlig side. Å oppleve seg «inneklemt» i et fylke hvor statlige ressurser i NAV tas kraftig ned mens Bodø både har en størrelse og vekst som tilsier det motsatte, er ikke holdbart. Alvoret forsterkes ved at NAV Bodø også samtidig pålegges NAV-statlig oppfølging av brukere i stadig flere omkringliggende kommuner.

6. Oppsummering med tilrådinger

Arbeidsgruppa har i sin gjennomgang drøftet ulike alternativ for samarbeid framover i NAV i TO Ytre-Salten. Basert på der vi står i dag – og hvor 5 av våre 7 NAV-kontor i TOet har mindre enn 3 statlige stillinger i kontoret, vil en oppsummert anbefaling være:

1. For **Røst og Værøy kommune** anbefales det at man forespør Bodø kommune om å kunne inngå vertskommunesamarbeid med dem.
2. **Rødøy kommune** ønsker selv og det anbefales derfor på samme måte at man forespør Bodø kommune om å inngå vertskommunesamarbeid Bodø.
3. En løsning er at **Gildeskål kommune** videreutvikler dagens samhandling med NAV Meløy, og at dette gjøres gjennom en vertskommuneavtale med **Meløy kommune**. Alternativt – ser vi TO YS under ett med *en* felles vertskommuneløsning – vil vår anbefaling være at man forespør Bodø kommune om å inngå vertskommunesamarbeid.
4. **Steigen kommune** er tydelig på at man ikke ønsker en vertskommuneløsning for seg. Av den grunn anbefaler vi her at fylkesdirektør Cathrine Stavnes innleder drøftinger med kommunen og hvor man for den NAV-statlige tjenesten tar sikte på å linke denne til NAV Bodø; altså at oppfølging på NAV-statlig område skjer med en tilknytning til aktuelle fagavdelinger ved NAV Bodø, uavhengig om veileder med oppfølgingsansvar for bruker sitter i Steigen eller i Bodø. Dette er medlemmene i arbeidsgruppa fra Steigen uenig i; Oppfølging av bedrifter og marked i Steigen må samordnes ved NAV Steigen. Vi kan ikke operere med to ulike NAV-kontor i møte med brukere og arbeidsgivere i Steigen.
5. Uavhengig organisatorisk løsning ovenfor anbefales det at vi etablerer **en fellesbenkløsning i hele TO YS** for brukere med standard innsatsbehov (ordinære arbeidssøkere) samt vurderer det samme for brukere i sykefraværsoppfølging. Det er ønskelig fra NAV Meløy at de som naturlig tilhører ungdomsteamet holdes utenfor en slik fellesbenkløsning.

NAV Nordland har bedt om at arbeidsgruppen utreder løsninger for TO YS omkring modellen administrativt vertskommunesamarbeid. Arbeidsgruppen har i tillegg utredet tre andre modeller; nullalternativet, filial- eller avdelingsstruktur, og ideell *samhandling* etter pilotmodellen i Sør-Salten. Som bakteppe har vi:

Utfordringen ligger først og fremst i å skape gode tverrfaglige miljøer i partnerskapet, som både statlige og kommunalt ansatte er representert i. Tjenesteområdet er fragmentert, med store og små kontor, i by og bygd. Det oppleves at å sikre rekruttering og å opprettholde høy kompetanse er mer utfordrende til de statlige stillingene er mer utfordrende for de små kontorene enn for de større.

Enkelte kommuner har nærmest mistet alle sine statlige ansatte og har ikke egen leder. Det er derfor et utstrakt samarbeid allerede om disse stillingene, jf. Værøy, Røst og Rødøy med henholdsvis Bodø og Meløy.

Enkelte kommuner har utfordringer knyttet til å opprettholde gode kommunale tjenester i NAV ved å stå alene. Det er problematisk å løse oppgavene på tvers av kommunegrensene, på grunn av begrensninger i sosialtjenesteloven, jf. piloten i Sør-Salten.

Særlig Steigen kommune har bygget opp solide tverrfaglige miljøer omkring de kommunale tjenestene i NAV kontoret, som må ivaretas på en god måte ved overgangen til en vertskommunemodell.

Arbeidsgruppen har drøftet om både Bodø og Meløy kommune kan være vertskommuner for sine naboer, men konkluderer med at samarbeidet ikke blir tilstrekkelig robust for å møte dagens krav og morgendagens utfordringer ved å dele det opp.

Det er ressurskrevende å ivareta kontorfunksjoner, HR, IKT-drift, jus, og andre funksjoner ved hvert enkelt av de mindre kontorene.

Arbeidsgruppen anser derfor at vertskommunesamarbeid omkring Bodø vil være den mest robuste organisasjonsformen for TO YS. På denne måten vil en samle kompetanse og ressurser mest mulig sømløst og rasjonelt, og sikre videreutviklingen av gode publikumstjenester.

Det er identifisert både muligheter og utfordringer knyttet til et slikt vertskommunesamarbeid:

Arbeidsgruppen anser at vi vil få en arbeidsmessig- og faglig gevinst i å samle fellesbenker på avgrensede fagområder i standardbenker for hele Salten, på de områdene vi iverksetter dette for. Fagledere vil kunne ha ansvar på tvers av kommunene.

Det er en forutsetning for å lykkes med prosjektet at en opprettholder publikumsmottak med kontor i hver av kommunene, som i dag.

Hvert kontor vil ha behov for en stedlig ledelse. Det kan være enten en stedlig leder som bare har ansvaret for det praktiske omkring kontoret, eller det kan være stedlig leder som også har personalansvaret på kontoret. Dette bør utforskes nærmere, også i lys av hvordan en organiserer faglig ledelse. Erfaringsmessig fra tilsvarende prosesser, blant annet i Indre Salten, så vil intern organisering i vertskommunesamarbeidet kunne videreutvikles når vertskommunemodellen er valgt, og en går over i driftsfase.

Proessen om videre modell for organisering av NAV-kontorene i TO YS vil være avhengig av spesielt fylkesdirektørens tilbakemelding og konklusjoner basert på denne rapporten.

Partnerskapet med rådmenn/ kommunedirektører og fylkesdirektør vil så kunne drøfte mulige strukturelle grep, og som vil kunne danne basis for behandling i de enkelte kommunestyrene.

Situasjonen for flere av NAV kontorene i TO YS er prekær. Arbeidsgruppen anser at **en** bør ta sikte på en rask avklaring omkring videre organisering.

Commented [K11]: