



Unjárgga gieldda Nesseby kommune

Møteinnkalling

Utvalg: Ovdagoddi/Formannskapet
Møtested: Kommunestyresalen, Nesseby rådhus
Dato: 01.11.2016
Tid: 08:30

Forfall meldes snarest til Servicekontoret på tlf 40 44 05 00 eller e-post sentralbord@nesseby.kommune.no

Varamedlemmer møter kun ved spesiell innkalling.

Innkalling er sendt til:

Navn	Funksjon	Representerer
Knut Store	Leder	A
Oddvar Betten	Nestleder	SV
Hanne Iversen	Medlem	A
Marit Kjerstad	Medlem	H/TVP
Bjarne Store-Jakobsen	Medlem	SÁB/SFP
Jan Hansen	Varamedlem	A
Ina Kristine Store	Varamedlem	A
Inga Pettersen Lindi	Varamedlem	A
Ole Petter Skoglund	Varamedlem	SV
Kjell-Harald Erichsen	Varamedlem	H/TVP
Iver Per Smuk	Varamedlem	H/TVP
Anja Pedersen Noste	Varamedlem	SÁB/SFP
Liv Solfrid Mathisen	Varamedlem	SÁB/SFP

Varangerbotn, 24. oktober 2016

Knut Store
Ordfører

Saksnr	Innhold
PS 71/16	Godkjenning av innkalling og saksliste
PS 72/16	Referater
RS 14/16	Søknad om fritak fra kommunale avgifter gnr. 11/118
RS 15/16	Renovasjons- og feieavgift - søknad om fritak
RS 16/16	Dokumentasjon til høring om fremtidig 110-sentral struktur i Finnmark - Signert
RS 17/16	16/2461-4 Økonomiske rammer til samisk kultur og samfunn
PS 73/16	Søknad om nydyrkingstilskudd - Arild W. Kero
PS 74/16	Søknad om støtte til lekeplass ved Nesseby skole
PS 75/16	Høringsuttalelse - Ny politistruktur i Finnmark
PS 76/16	Krav om dekning av saksomkostninger
PS 77/16	Vedtak av adresseforskriften for Nesseby kommune
PS 78/16	Tilstandsrapport - grunnskolen 2016- (Skoleåret 2015-2016)
PS 79/16	Foreldrebetaling SFO 2017
PS 80/16	Foreldrebetaling barnehagen 2017
PS 81/16	Betalingssatser i Hjelpetjenesten - transport av brukere
PS 82/16	Betalingssatser hjemmetjenesten 2017
PS 83/16	Betalingssatser institusjon 2017
PS 84/16	Gebyrregulativ 2017
PS 85/16	Endring i NAV-kontor i Finnmark - Sendes ut torsdag

PS 71/16 Godkjenning av innkalling og saksliste

PS 72/16 Referater

RS 14/16 Søknad om fritak fra kommunale avgifter gnr. 11/118

RS 15/16 Renovasjons- og feieavgift - søknad om fritak

RS 16/16 Dokumentasjon til høring om fremtidig 110-sentral struktur i Finnmark - Signert

RS 17/16 16/2461-4 Økonomiske rammer til samisk kultur og samfunn



Unjárgga gielda/

Nesseby kommune

Plan,- Utvikling- og Stab

Áššedieđut/Saksframlegg

Beaivi/Dato 22.09.2016
Čuj./Referanse 2016/545-0 /
223

Ole Petter Skoglund
40440543
Ole.petter.skoglund@nesseby.k
ommune.no

Lávdegoddi/Utvalg	Čoahkkináššennr/Møtesaksnr	Čoahkkinbeaivi/Møtedato
Ovdagoddi/Formannskapet	73/16	01.11.2016

Søknad om nydyrkingstilskudd - Arild W. Kero

Administrasjonssjefens innstilling

- 1) Nesseby kommune innvilger Arild W. Kero et tilskudd på kr. 85.000,- til nydyrking av eiendom Gnr 5-Bnr1-Fnr14.
- 2) Tilskuddet utgiftsføres 147058.24436.325 – Samfunns- og næringsutviklingsfond
- 3) Tilskuddet utbetales mot utbetalingsanmodning.
- 4) Dersom nydyrking ikke gjennomføres som beskrevet i søknad, kan tilskuddet kreves forholdsmessig tilbakebetalt.

Varangerbotn 13.10.2016

Marit Helene Pedersen
Administrasjonssjef

Ole Petter Skoglund
Saksbehandler

Bakgrunn for saken

Arild W. Kero har i brev datert 19.06.16 søkt om nydyrkingstilskudd til eiendommen «Sandmo» på Karlebotnsletta som han forpakter. Eiendommen er på 110 daa, hvorav ca. 48 daa er tidligere dyrket. Søker planlegger å dyrke 49 daa over en treårsperiode, med ca. 17 daa i året. Søker skriver at han har et behov for ca. 1000 rundballer i året, og har pr. i dag kapasitet til å dyrke 7-800 av disse selv. Nydyrkingen vil styrke førtilgangen til gården.

Vurderinger

Søker har over mange år vært en av de største sauebøndene i kommunen. Han er fulltids sauebonde og har vist en betydelig investeringsvilje i sin virksomhet. Retningslinjene for næringstilskudd § 5 C sier: «Tilskudd til nydyrking (fulldyrking) kan innvilges med inntil 30 % av godkjent kostnadsoverslag, oppad begrenset til kr. 3000,- pr. daa. Det kan innvilges tilskudd til nydyrking av inntil 20 daa. pr. år. Tilskudd ytes til eget og festet areal.»

I en tid da kortreist og lokalprodusert matnæring opplever vekst og positiv oppmerksomhet, er en nydyrking et godt tiltak for å sikre naturlig og næringsrik mat for husdyr. Nesseby kommune mottar sjelden søknader om tilskudd til nydyrking, og tiltaket anses som positivt både med tanke på det estetiske inntrykket i kulturlandskapet, og som lokalt landbruksinitiativ. Søker har fremlagt et kostnadsoverslag på kr. 281,510,- for nydyrking av eiendommen over en treårsperiode. Således møter søknaden kommunens vilkår for en støtte på kr. 85.000,- over en treårsperiode.

Mulige alternative løsninger og konsekvenser

Søknaden avslås.



Unjárgga gielda/

Nesseby kommune

Plan,- Utvikling- og Stab

Áššedieđut/Saksframlegg

Beaivi/Dato 31.05.2016
Čuj./Referanse 2015/435-0 /
223

Ole Petter Skoglund
40440543
ole.petter.skoglund@nesseby.k
ommune.no

	Čoahkkináššer/Møtesaksnr	Čoahkkinbeaivi/Møtedato
Lávdegoddi/Utvalg		
Ovdagoddi/Formannskapet	74/16	01.11.2016
Gielddastivra/Kommunestyret		15.11.2016

Søknad om støtte til lekeplass ved Nesseby skole

Administrasjonssjefens innstilling

Søknaden avslås – kommunen har ikke budsjettmidler til formålet.

Varangerbotn 13.10.2016

Marit Helene Pedersen
Administrasjonssjef

Ole Petter Skoglund
Saksbehandler

Bakgrunn for saken

Nesseby bygdelag har i brev datert 30.05.15 søkt om støtte på kr. 80.000,- til opprusting av lekeklassen som ligger i skolegården ved bygget som tidligere huset Nesseby skole. Bygningsmassen og deler av uteområdet ble solgt fra kommunen til private i 2013.

Budsjett og finansieringsplan er som følger:

Unjårgga gilisearvi / Nesseby bygdelag: Opprusting av lekeklass ved Nesseby kirkested

Budsjett Bygge kostnader –	25 000	80 000
hele området fase 1 og 2	25 000	
(dugnad kommer i tillegg)	30 000	
-planering og oppbygging av grunn		
-kjøring av tilpasset masse		
-montering av lekeapparater og jungelpark		
Materialer		30 000
-dekk, sand, mold evt. annet material		
Personalkostnader		10 000
-planlegging, organisering av dugnad		
		80 000
Fase 1 Lekeapparater		
Hovedsakelig for de minste barna		
Fase 2 Jungelpark/apejungel - Utstyr		130 000
-Tilpasset pakke for jungelpark/apejungel fra Leikforum AS		
<u>Dugnad for Fase 1 og 2</u>	<u>250 timer á kr 280</u>	<u>70 000</u>
Totalt		400 000
Gjensidigestiftelsen (omsøkt) (Fase 2)		160 000
Nesseby kommune (omsøkt) (Fase 1 + 2)		80 000
SNN Sparebankstiftelsen (mottatt) (Fase 1)		80 000
Egne midler		10 000
<u>Dugnad Fase 1 og 2</u>	<u>250 timer á kr 280</u>	<u>70 000</u>
Totalt		400 000

Vurderinger

En oppgradering av lekeplassen i Nesseby vil komme hele nærmiljøet til gode. Den tidligere skolebygningen er prosjektert til boliger, og like ved lekeplassen har Ilar nylig satt opp varmastue og speakerbu. Nesseby bygdelag har i sin søknad lagt med en finansieringsplan på kr. 400.000,-, der støtte fra hhv. Gjensidigestiftelsen og SNN Sparebankstiftelsen utgjør 60 % av finansieringen. De resterende 40 % er planlagt dekket gjennom bygdelagets egne midler, dugnadsarbeid samt omsøkt støtte fra Nesseby kommune. Teknisk etat i Nesseby kommune v/Oddleif Nilsen har i brev datert 28.08.15 gitt kommunens godkjenning til bruk av eiendommen, da planlagt bruk er tråd med gjeldende regulering og formål. Bygdelaget planlegger å flytte lekeapparater som står på det som i dag er ny eiers grunn, inn med resten av lekeapparatene. Det blir også satt opp nye apparater, samt en gapahuk som allerede er anskaffet. En oppgradering vil utsette nødvendig vedlikehold av lekeplassen med flere år. Det bor mange barnefamilier i området. Behovet for vedlikehold, sammensatt med foryngelse og generell vekst i befolkningen taler samlet for en innvilgelse av søknaden om økonomisk støtte. Imidlertid finnes det i budsjettet pr. 13.oktober ikke kommunale midler tilgjengelig for en slik støtte.



Unjárgga gielda/

Nesseby kommune

Plan,- Utvikling- og Stab

Áššedieđut/Saksframlegg

Beivi/Dato 21.10.2016
Čuj./Referanse 2016/716-0 /
X31

Ole Petter Skoglund
40440543
olepetter.skoglund@nesseby.ko
mmune.no

Lávdegoddi/Utvalg	Čoahkkinaššennr/Møtesaksnr	Čoahkkinbeaivi/Møtedato
Ovdagoddi/Formannskapet Giælddastivra/Kommunestyret	75/16	01.11.2016

Høringsuttalelse - Ny politistruktur i Finnmark

Administrasjonssjefens innstilling

Formannskapet vedtar følgende høringsuttalelse:

Nesseby kommune ser positivt på intensjonen om økt kvalitet i løsning av sine oppgaver og mer effektiv ressursbruk i politiet. Samtidig er man enig i vurderingen om at avstander, klima og spredt bosetning begrenser potensialet for en vesentlig effektivisering av den lokale politistrukturen.

Styrking og videreutvikling av tjenestetilbudet til den samiske befolkningen er et viktig perspektiv, og man kan si seg enig i at dette tjenestetilbudet skal være likt for hele distriktet og ikke bare i det samiske forvaltningsområdet, all den tid den samiske befolkningen er spredt over hele fylket. En tidsangivelse på når Finnmark politidistrikt antar å være i mål med intensjonen om å være en politifaglig pådriver som støtter Politidirektoratet og sentrale myndigheter i politirealterte samiske forhold er velkommen.

Overordnet har Nesseby kommune følgende anførsler til forslagene som fremmes i høringen:

På administrativt nivå anser vi ikke tilbudet som vesentlig svekket ved en nedleggelse av lensmannskontoret i Varangerbotn. De senere årene har det vært bemannet med én person på kontoret, fire dager i uken. Det settes ikke inn vikar ved ferieavvikling og møter utenfor kontoret, og tilstedeværelsen har blitt oppfattet som sporadisk. Publikum har over lengre tid vært nødt til å reise til Tana bru for ærend over skranke, slik som våpensøknader, og passutstedelse. Kravet om at minimum 90 % av innbyggerne skal ha maksimum 45 minutter kjøretid fra bosted til nærmeste tjenestested synes innfridd for Nesseby tilfelle.

Når det gjelder operativ polititjeneste, er det innbyggernes trygghetsfølelse og politiets responstid som spiller en vesentlig rolle. Nesseby kommune har over flere år hatt problemer med volds- og vinningskriminalitet knyttet til rusmiljø. Nesseby kommune slår i sitt statusbilde for 2016 fast at det er et statistisk høyt antall rusbrukere i kommunen i forhold til folketall. Ved hendelser har publikum en forventning om at politiet stiller opp, noe erfaring viser at de i hovedsak gjør på forespørsel/varsling. Nesseby kommune noterer seg at den nye strukturen for Nessebys tilfelle setter krav til innsatstid på 45 minutter. Ved akutte hendelser må dette antas å kunne få alvorlige konsekvenser for liv og helse. Ved trippelvarslinger legger dette ansvar som hører til politiet over på brannvesen og ambulanse, som har krav til kortere responstid ved hendelser. Det gjøres ikke rede for hvordan vaktlister er tenkt satt opp slik at det er vanskelig å se hvordan vaktordninger er tenkt organisert i det store området fra Vardø til Sør-Varanger og Tana. For Nesseby kommune er det viktig at utrykninger til hendelser fortsatt vil skje fra Tana som er nærmeste tjenestested for å sikre innbyggernes trygghet.

I høringsbrevet heter det at samhandlingen om polititjeneste og forebygging i Nesseby kommune bør organiseres ved systematisk samarbeid gjennom politikontakt og politiråd, og at politikontakten skal være tilstede og ha arbeidsdager i Nesseby hver uke. Nesseby kommune ønsker en redegjørelse med konkrete planer fra politidistriktet vedrørende utviklingen av samarbeidet mellom politiråd og politikontakt, da kvaliteten på dette samarbeidet synes å få en avgjørende og direkte konsekvens for politiberedskapen og det forebyggende arbeidet i Nesseby kommune. At lederen i denne tjenesteenheten foreslås å ha sitt arbeidssted i Kirkenes synes avstandsmessig uklokt, men kan muligens kompenseres for ved at lederen drar vesentlig nytte av nærhet til det beredskaps- og politifaglige miljøet ved tjenesteenheten i Kirkenes. I motsatt fall foreslår Nesseby kommune at denne lederen får sitt arbeidssted ved tjenestestedet i Tana bru.

Marit Helene Pedersen
Administrasjonssjef

Ole Petter Skoglund
Saksbehandler

Bakgrunn for saken

Nesseby kommune mottok 17.10.16 høringsbrev angående fremtidig politistruktur i Finnmark politidistrikt, med høringsfrist 01.12.16.

Vurderinger

Politimesteren skriver innledningsvis at det på grunn av geografi, klima og andre unike forhold i Finnmark, begrenser mulighetene for en vesentlig effektivisering av politistrukturen i fylket. Mye av det som presenteres er basert på politifaglige vurderinger som det ikke er kompetansegrunnlag i administrasjonen til å utfordre i særlig grad.

Administrasjonen har i sin uttalelse derfor adressert i hovedsak de elementer i høringsbrevet som henvender seg konkret til Nesseby og nabokommunene, samt det samiske perspektivet i prosessen.



Unjárgga gielda/

Nesseby kommune

Plan,- Utvikling- og Stab

Áššedieđut/Saksframlegg

Beaivi/Dato 24.10.2016
Čuj./Referanse 2014/863-0 /
L33

Oddleif Nilsen
40 44 05 22
oddleif.nilsen@nesseby.kommu
ne.no

Lávdegoddi/Utvalg	Čoahkkináššer/Møtesaksnr	Čoahkkinbeaivi/Møtedato
Ovdagoddi/Formannskapet	76/16	01.11.2016

Krav om dekning av saksomkostninger

Rådmannens innstilling

Krav om dekning av saksomkostninger i saken om Rasjok-hytta avvises.

Begrunnelse:

Formannskapet anser ikke at Adv. Mørkveds inntreden i saken var nødvendig for å få endret vedtaket.

Varangerbotn, 24.10.16

Marit Helene Pedersen
Administrasjonssjef

Oddleif Nilsen
Virksomhetsleder teknisk

Bakgrunn for saken

I forbindelse med behandling av saken om Rasjok-hytta, engasjerte familien Nilssen/Kero advokat Brynjar Mørkved til å påklage kommunens vedtak av 19.03.15.

Formannskapet behandlet klagen i møte den 12.04.16, opphevet tidligere vedtak og tok klagen til følge. Saken er i skrivende stund til behandling hos Fylkesmannen i Troms.

På vegne av klientene har adv. Brynjar Mørkved den 03.05.16 sendt krav om dekning av saksomkostninger på til sammen kr. 184.281,25. Det henvises til Forvaltningsloven § 36 som gir rett til dekning av saksomkostninger når klage er tatt til følge.

Kravet er administrativt avvist den 22.04.16 med følgende begrunnelse:

I hht. forvaltningslovens § 36 skal en part tilkjennes dekning for vesentlige kostnader som har vært nødvendige for å få endret vedtaket.

Imidlertid har forvaltningsloven ikke en generell regel om advokatbistand på det offentliges bekostning. Behovet på rettshjelp i forvaltningssaker må først og fremst bygge på reglene om fritt rettsråd. Reglene om saksomkostnader blir dermed et supplement til dette.

Vi kan for øvrig ikke se at deres inntreden i saken har hatt noen betydning for utfallet. Det må også nevnes at kravet og timeforbruket er uforholdsmessig høyt.

Det er imidlertid ikke ønskelig å ta endelig stilling til kravet før Fylkesmannen har sett på saken, all den tid saken kan få et annet utfall her.

Adv. Mørkved har på vegne av sine klienter påklaget vedtaket i brev av 03.05.16.

Først viser adv. Mørkved til at det i det administrative vedtaket ikke er opplyst om adganger til å påklage vedtaket, videre om adgangen til å søke fritt rettsråd og adgangen til å få tilkjent saksomkostninger etter § 36 i forvaltningsloven. Dette mener advokaten er en saksbehandlingsfeil.

Adv. Mørkved anfører også at kommunens avvisning av kravet er ugyldig pga. at begrunnelsen ikke er rettslig holdbar. Han viser bl.a. til at kommunen ikke har foretatt en vurdering av saken i forhold til Forvaltningslovens § 36.

Han skriver «kommunen har ikke ført bevis eller sannsynliggjort at undertegnede bidrag ikke har hatt noen betydning for utfallet, dvs. at klagen ble tatt til følge. Dermed er begrunnelsen ikke rettslig holdbar og at vedtaket av den grunn ikke er gyldig.»

I klagen har Adv. Mørkved vedlagt en bekreftelse fra ett av formannskapetets medlemmer der det bekreftes at «brevene/bidragene fra klagerne advokat, Brynjar Mørkved, var avgjørende for at ovennevnte klage ble tatt til følge»

Vurderinger

Fra administrasjonens side har en avvist kravet og gitt melding om at det ikke er ønskelig å ta endelig stilling til kravet før Fylkesmannen har gjort vedtak i saken. Etter anmodning fra klagerne og adv. Mørkved fremmes saken allikevel.

Når det gjelder anførselen om at kommunen ikke har opplyst om klageadgang, adgangen til å søke fritt rettsråd eller få tilkjent saksomkostninger, kan det riktig nok sies å være en saksbehandlingsfeil, men det er rimelig å anta at en advokat kjenner til disse mulighetene. Det har heller ingen betydning for behandlingen av foreliggende sak.

§ 36 i forvaltningsloven sier følgende:

Når et vedtak endres til gunst for en part, skal han tilkjennes dekning for vesentlige kostnader som har vært nødvendige for å få endret vedtaket, med mindre endringen skyldes partens eget

forhold eller forhold utenfor partens og forvaltningens kontroll, eller særlige andre forhold taler mot det.

Administrasjonen hadde en rimelig klar formening om at sammensetningen av det «nye» formannskapet hadde en annen innstilling i Rasjok-saken enn det tidligere flertallet. Sakens fakta var også godt opplyst i foreliggende sak og tidligere saksforberedelser. Advokatens inntreden i saken hadde derfor, etter administrasjonssjefens syn, ingen betydning for utfallet av saken, og var dermed ikke nødvendig for å få endret vedtaket.

Dersom Formannskapet vurderer det slik at advokatens inntreden i saken var nødvendig for å få endret vedtaket, kan formannskapet vedta å tilkjenne hel eller delvis dekning av saksomkostninger til familien Nilssen/Kero, etter hva som anses rimelig.

Saken om feste til Rasjokhytta er til behandling hos Fylkesmannen i Troms og det endelige vedtaket er ikke gjort. En mulighet er å utsette behandlingen til foreliggende sak til dette vedtaket foreligger.

Mulige alternative løsninger og konsekvenser

Alternativt vedtak 1:

Formannskapet anser at adv. Mørkveds inntreden i saken om Rasjok-hytta, var nødvendig for å få endret Formannskapets vedtak. Saksomkostninger på kr. 184.281,25 tilkjennes familien Kero/Nilssen ved adv. Brynjar Mørkved.

Alternativt vedtak 2:

Formannskapet vedtar å utsette behandlingen i påvente av Fylkesmannens behandling av saken om Rasjok-hytta.



Unjárgga gielda/

Nesseby kommune

Plan,- Utvikling- og Stab

Áššedieđut/Saksframlegg

Beivi/Dato 06.10.2016
Čuj./Referanse 2015/110-0 /
L32

Bent Johansen

Lávdegoddi/Utvalg	Čoahkkináššer/Møtesaksnr	Čoahkkinbeaivi/Møtedato
Ovdagoddi/Formannskapet	77/16	01.11.2016
Giældastivra/Kommunestyret		15.11.2016

Adresseforskrift for Nesseby kommune

Administrasjonssjefens innstilling

Formannskapet vedtar «Adresseforskrift for Nesseby kommune» i tråd med føringer i matrikkelforskriftens "kap. 12 Offisiell adresse" med endringer foreslått av Kartverket i høringen.

Varangerbotn, 11.10.16

Marit Helene Pedersen
Administrasjonssjef

Bent Johansen
Saksbehandler

Bakgrunn for saken

Kommunen er pålagt å fastsette offisielle adresser i henhold til Matrikelloven § 21. Dette medfører at kommunen er ansvarlig myndighet for å iverksette et adressesystem og vedlikeholde dette gjennom tildeling av nye adresser, endringer og registrering av adresser i matrikkelen.

Kommunene har hjemmel i forskrift til matrikellova § 59 til å lage utfyllende regler om tildeling av adresser. Formålet med lokale forskrifter er å regulere forhold i adressetildeling som ikke er omtalt i lov eller sentrale forskrifter. Lokal forskrift kan angi hvilke veiledende bestemmelser i adresseveilederen som skal benyttes i vedkommende kommune.

Kommunen må fastsette lokal adresseforskrift som skal klargjøre følgende forhold:

- Fordele ansvaret mellom navnemyndighet (politisk), og adressemyndighet (administrativt)
- Retningslinjer for utforming av adressesystemet og nummerering av adressene
- Regler for valg og skrivemåte av adressenavn
- Regler for skilting
- Regler for endring av adresse

Nesseby kommune sendte 23.02.15 forslag til adresseforskrift ut på høring til Kartverket, Fylkesmannen, Fylkeskommunen, Sametinget samt lokale bygdelag og foreninger.

Den eneste høringsuttalelsen kom fra Kartverket som foreslo en del mindre endringer. Disse forslagene er innarbeidet i det nye forslaget til adresseforskrift.

Vurderinger

Administrasjonssjefen tar Kartverkets uttalelse til etterretning, og endrer ordlyden i disse forskriftsforslagene:

§ 2 Adressemyndighet:

Administrasjonssjefen er kommunens adressemyndighet. Adressemyndigheten er ansvarlig for adressering og adresseforvaltning i kommunen, og skal tildele adresser i henhold til gjeldende lovverk og forskrifter.

§ 3: Navnemyndighet

Nesseby formannskap er kommunens navnemyndighet og har ansvar for navnsetting og gjør herunder vedtak om skrivemåten av stedsnavn/adressenavn etter reglene i Lov om stadnamn. Nesseby formannskap er ansvarlig for å avgi uttalelse på kommunens vegne om skrivemåten av stedsnavn/adressenavn som kommunen ikke har vedtaksretten for.

§ 4 andre ledd, andre setning

Europa-, riks-, fylkes-, skogsbil- og kommunale veier skal ha egne adressenavn.

§ 6 punkt 1 - Utgår

Navnet skal ikke kunne forveksles med andre offisielle stedsnavn i kommunen.

Nytt punkt: § 6 punkt 7

Nummerering av adresser langs hovedveiene mot Tana, Vadsø og Sør-Varanger kommuner starter fra rundkjøringen i Varangerbotn.

Vedlegg:

Adresseforskrift for Nesseby kommune - Høringsutkast

Merknad fra Statens kartverk - Høring - Adresseforskrift Nesseby kommune av 24.04.2016

Adresseveileder: <http://kartverket.no/eiendom/adressering/Kommunen-som-adressemyndighet/adresseveilederen/>



Unjárgga gielda/

Nesseby kommune

Plan,- Utvikling- og Stab

Áššedieđut/Saksframlegg

Beivi/Dato 07.09.2016
Čuj./Referanse 2016/665-0 /
A20

Tom Ivar Haukland
40 44 05 03
tom.ivar.haukland@nesseby.ko
mmune.no

Lávdegoddi/Utvalg	Čoahkkináššer/Møtesaksnr	Čoahkkinbeaivi/Møtedato
Ovdagoddi/Formannskapet	78/16	01.11.2016
Giielddastivra/Kommunestyret		15.11.2016

Tilstandsrapport - grunnskolen 2016- Skoleåret 2015-2016

Administrasjonssjefens innstilling

Tilstandsrapporten for grunnskolen i Nesseby kommune tas til etterretning.

Skoleeier anerkjenner den positive innsatsen og det engasjementet og de resultatene oppvekstsenteret har klart å nå de siste årene. Fortsatt satsing på kvalitet i undervisningen og skoleutvikling vil være nødvendig dersom elevene de kommende årene skal oppnå et enda høyere mestringsnivå.

Varangerbotn 12.10.2016

Marit Helene Pedersen
Administrasjonssjef

Tom Ivar Haukland
Virksomhetsleder stab

Bakgrunn for saken

Det er fastsatt i Opplæringsloven at skoleeier plikter å utarbeide en årlig rapport om tilstanden i opplæringen. I St. meld. Nr. 31 (2007 – 2008) fremgår det at det er viktig at styringsorganene i kommunen har et bevisst og kunnskapsbasert forhold til kvaliteten på grunnskoleopplæringen. Rapporten om tilstanden (tilstandsrapporten) i opplæringen skal omhandle læringsresultater, frafall og læringsmiljø. Den årlige rapporten skal drøftes av skoleeier dvs. kommunestyret, jf. Opplæringsloven § 13-10 andre ledd.

Tilstandsrapporten for skoleåret 2014 – 2015 foreligger nå.

Vurderinger

Nesseby oppvekstsenter har hatt svært positiv utvikling de siste årene. Elvene som har gått ut har hatt gode karakterer og skolen skårer godt på en rekke nasjonale statistikker. Det er en skole uten mobbing hvor elevene trives. Prosjekter som PALS og How to Hybel har vært vellykkede i Nesseby. Majoriteten av elevene som begynner på videregående skole gjennomfører i løpet av fem år.

Selv om trivselen er høy og læringsresultatene er gode vil det være utfordringer i fremtiden som må løses for at elevene skal få best mulige læringsbetingelser. Kommunen bør jobbe enda mer aktivt for å sikre at de samiskspråklige elevene får et godt tilbud de kommende årene. Mangel på lærerkrefter kan bli en utfordring. Som følge av bosetting av flyktninger vil det også kunne være et behov for ekstra ressurser og kompetanse.

Barnehagedelen av oppvekstsenteret hadde skole/barnehageåret 2014-2015 mange pedagoger med dispensasjon fra utdanningskravet. Det er svært positivt at antall pedagoger med dispensasjon fra høsten 2016 er redusert til et minimum.

Gode læringsresultater avhenger av lærere med riktige holdninger og kompetanse og at de får tid og muligheter til å undervise på en måte som gir elevene et godt læringsutbytte. Ytterligere satsing på videreutdanning av lærere, men også at lærere bevisst jobber med egen undervisningspraksis kan gi positive effekter.

Nesseby oppvekstsenter er en positiv kraft i kommunen, men også oppvekstsenteret kan utvikle seg videre. I kommunal planstrategi 2016-2019 er det vedtatt å sette i gang arbeidet med «Plan for oppvekst og barn og unges trivsel» der en skal utarbeide mål og strategier for oppvekst i Nesseby framover. Både i planen og i denne saken inviterer administrasjonen skoleeier til å drøfte hvordan oppvekstsenteret ved skole og barnehage skal utvikle seg og hvordan skoleeier og skolemyndighet kan bidra til fortsatt positiv utvikling til det beste for elever og Nesseby samfunnet.

Virksomhetens navn

Innhold

Tilstandsrapport for grunnskolen 2016	22
Innledning.....	22
Personvern.....	22
Elev og bemanning 2015 – 2016	24
Kommunale målsetninger	24
Utviklingsmål for skolen i Nesseby	24
Elevundersøkelsen 2013 - 2016.....	24
Læringsresultater i Nesseby skolen 2014 – 2015	25
Nasjonale prøver femte trinn.	26
Resultatene fra de nasjonale prøvene i 2015.....	27
Nasjonale prøver ungdomstrinn 2014-2015.....	27
Trenden i leseferdighet for elevene på ungdomstrinnet	27
Eksamenskarakterer	27
Vurdering for læring	27
Sammenfatning av læringsresultater.	28
Overganger til videregående skole.....	28
Konklusjon	28
Utfordring og veien videre.....	28

Innledning

Det er fastsatt i Opplæringsloven at skoleeier plikter å utarbeide en årlig rapport om tilstanden i opplæringen. I St. meld. Nr. 31 (2007 – 2008) fremgår det at det er viktig at styringsorganene i kommunen har et bevisst og kunnskapsbasert forhold til kvaliteten på grunnskoleopplæringen.

Rapporten om tilstanden (tilstandsrapporten) i opplæringen skal omhandle læringsresultater, frafall og læringsmiljø. Den årlige rapporten skal drøftes av skoleeier dvs. kommunestyret, jf. Opplæringsloven § 13-10 andre ledd.

Personvern

Opplysninger som lastes direkte inn fra skoleporten, kan for små enheter som Nesseby oppvekstsenter inneholde indirekte identifiserbare opplysninger. Dette kan være taushetsbelagte opplysninger etter forvaltningsloven § 13 og/eller personopplysninger etter personopplysningsloven § 2.nr. 1.

På grunn av at elevtallet på enkelte trinn varierer presenteres tall over flere år for å få et mer representativt utvalg. Innholdet er for stor del hentet fra «Skoleporten» som er en nasjonal skolenettside i regi av utdanningsdepartementet.

Nesseby oppvekstsenter



Nesseby oppvekstsenter holder til i den nybygde skolen i Varangerbotn, kommunesenteret i Nesseby kommune. Oppvekstsenteret består også av en barnehage med norske og samiske avdelinger.

Kommunal rapport publiserer hvert år kommunebarometeret hvor de rangerer alle Norges kommuner basert på tjenesteindikatorer hentet fra kostra, udir mv. Grunnskolen i Nesseby ble i 2016 vurdert som landets 60. beste grunnskole jfr. Kommunal rapporters indikatorer.

Tabell 1: Kommunal rapport sin grunnskole rangering i Finnmark etter nasjonal plassering.

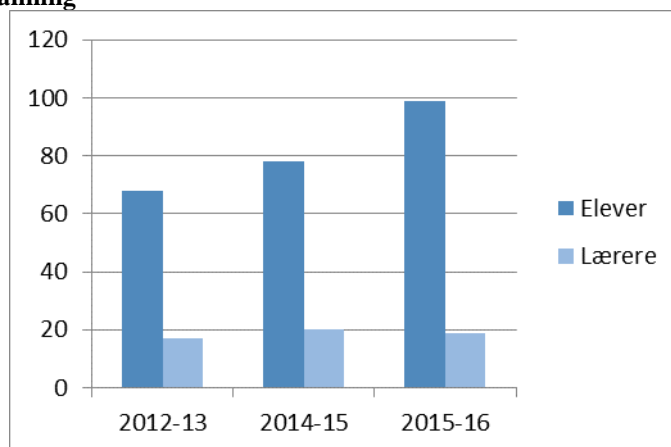
Kom.nr.	Navn	fylke	Kom.gruppe	rangering
2027	Nesseby	Finnmark	G16	60
2014	Loppa	Finnmark	G06	170
2024	Berlevåg	Finnmark	G06	228
2018	Måsøy	Finnmark	G06	256
2017	Kvalsund	Finnmark	G06	263
2019	Nordkapp	Finnmark	G03	308
2020	Porsanger	Finnmark	G03	335
2002	Vardø	Finnmark	G03	349
2023	Gamvik	Finnmark	G06	357
2012	Alta	Finnmark	G12	363
2015	Hasvik	Finnmark	G06	371
2030	Sør- Varanger	Finnmark	G12	378
2011	Kautokeino	Finnmark	G03	396
2022	Lebesby	Finnmark	G06	397

2004	Hammerfest	Finnmark	G12	400
2003	Vadsø	Finnmark	G12	406
2025	Tana	Finnmark	G06	407
2021	Karasjok	Finnmark	G03	413
2028	Båtsfjord	Finnmark	G03	414

Elever og bemanning 2015 – 2016

Antall elever ved skolen har økt de senere årene. Det skyldes positive fødselstall, innflytting og bosetting av flyktninger. Skoleåret 2015 – 2016 er det 99 elever ved skolen. 19 lærere er tilsatt i undervisningsstillinger

Tabell 2: Elever og bemanning



Kommunale målsetninger

Nesseby kommune har som overordnet målsetning at kommunen skal være et godt og trygt samfunn å vokse opp i. I tillegg vektlegges styrking av samisk språk, sjøsamisk kultur og identitet.

Utviklingsmål for skolen i Nesseby

- Skolen i Nesseby skal ha forankring i lokalsamfunnet
- Elevene skal bli kreative og initiativrike
- Skolen skal gi alle tilpasset opplæring og individuell veiledning.
- Skolene skal heve kunnskapsnivået for den enkelte elev gjennom hele skoletiden.
- Skolene skal ha en variert og innholdsrik skoledag som setter fokus på riktig kosthold og fysisk helse.
- Ethvert barn skal trives på skolen.
- Skole – hjem samarbeid skal være konstruktivt.
- Skolene skal ha dyktige og profesjonelle lærere

Viktigheten av den enkelte elevs læringsmiljø, at alle barn skal trives på skolen synliggjøres blant annet ved skolens bruk av det atferds forebyggende programmet PALS. I tillegg gjennomføres det hvert år elevundersøkelser for elever på 7. og 10. trinn.

Elevundersøkelsen 2013 - 2016

Nesseby oppvekstsenter en PALS skole hvor metodikken etterhvert har blitt en del av ryggmargen og verdisystemet ved oppvekstsenteret.

Mer Informasjon om PALS er tilgjengelig på hjemmesiden til Norsk senter for studier av problematferd og innovativ praksis (Atferdssenteret) - atferdssenteret.no

Et snitt på 4,2 indikerer at de fleste elevene trives på skolen. De opplever også at lærerne er støttende, de føler mestring og er kjent med atferdsreglene som gjelder på skolen. (PALS) De opplever også at skolen gir faglige utfordringer.

Elevdemokrati og medvirkning skårer lavest i undersøkelsene og er noe oppvekstsenteret bør vurdere om det kan sette mer på dagsorden de kommende årene.

Læringskultur, vurdering for læring og støtte hjemmefra er også indikatorer som skårer lavere enn 4. Oppvekstsenteret jobber allerede aktivt med læringskultur og med vurderingspraksis. Over tid vil det forhåpentligvis gi positive utslag på disse indikatorene. Skolen har også tatt tak i foreldregruppen og tilbyr foreldreskole for at de skal kunne bli enda mer engasjert i egne barns læring.

Barna har en trygg skolehverdag og det forekommer ikke mobbing på skolen dersom en legger til grunn det elevene selv rapporterer.

Tabell 3: Tabellen viser et gjennomsnitt score for elevene i 9. 10 trinn i perioden 2013 – 2016)

Indikator og nøkkeltall	2013 - 2016
Læringskultur	3,9
Elevdemokrati og medvirkning	3,6
Faglig utfordring	4,1
Felles regler	4,4
Trivsel	4,2
Mestring	4,0
Støtte fra lærerne	4,2
Motivasjon	3,7
Vurdering for læring	3,7
Støtte hjemmefra	3,9
Mobbing på skolen	1,2

Læringsresultater i Nesseby skolen 2014 – 2015

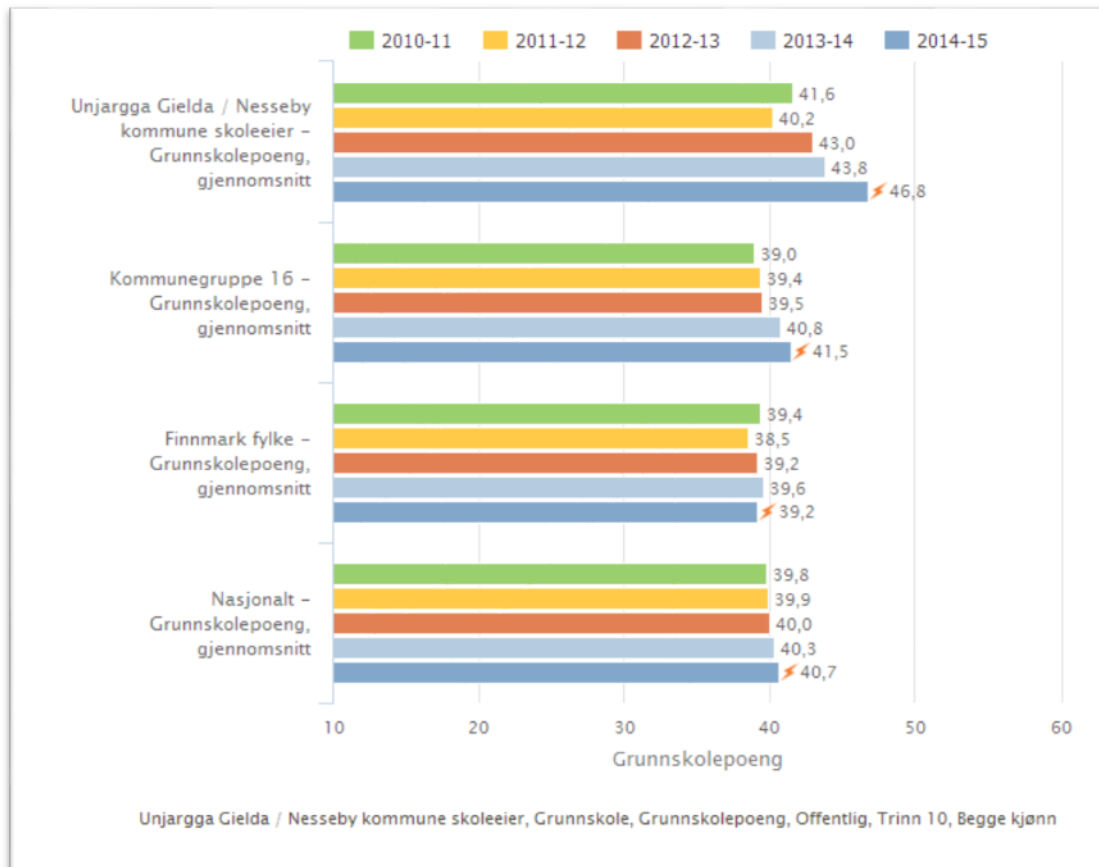
Tabellen viser gjennomsnittlig grunnskolepoeng. Grunnskolepoeng regnes ut ved at alle avsluttende karakterer som føres på vitnemålet, legges sammen og deles på antall karakterer slik at en får et gjennomsnitt. Deretter ganges gjennomsnittet med 10. Elever som har færre enn halvparten gyldige karakterer er ikke med i beregningene (se Forskrift til opplæringsloven § 6-26).

Det var 6 avangselever skoleåret 2014 – 2015. Disse elevene gjorde det i snitt meget bra. Med 46,8 som gjennomsnittlig grunnskolepoengskåre ligger de på topp i fylket og over landsgjennomsnittet som er 40,7 poeng.

Tabell 4: Grunnskolepoeng:

Indikator og nøkkeltall	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Grunnskolepoeng, gjennomsnitt	37,9	41,6	40,2	43,0	43,8	46,8

Tabell 5. Grunnskolepoeng utvikling og sammenligning:



Nasjonale prøver femte trinn.

Om lesing

Nasjonale prøver i lesing kartlegger i hvilken grad elevenes ferdigheter er i samsvar med mål for den grunnleggende ferdigheten lesing slik den er integrert i kompetansemål i læreplaner for fag i LK06. De nasjonale prøvene i lesing omfatter tre aspekter: Elevene skal vise at de kan:

1. finne informasjon
2. forstå og tolke
3. reflektere over og vurdere tekstens form og innhold

Om regning

Nasjonale prøver i regning skal kartlegge i hvilken grad elevenes ferdigheter er i samsvar med mål for den grunnleggende ferdigheten regning, slik den er integrert i kompetansemål i læreplaner for fag i LK06. Dette innebærer at nasjonale prøver i regning ikke er en prøve i matematikk som fag.

De nasjonale prøvene i regning dekker tre innholdsområder:

- tall
- måling
- statistikk

Prøvene i regning tar utgangspunkt i hvordan elevene anvender regning i ulike faglige og dagligdagse sammenhenger. Dette innebærer at elevene forstår hvordan de:

- kan løse en gitt utfordring
- kan løse problemet ved hjelp av regneoperasjoner
- kan vurdere om svarene er rimelige
- kan ha effektive strategier for enkel tallregning

Om engelsk

Engelsk er ikke en del av de grunnleggende ferdighetene som er integrert i kompetansemål i læreplanene i alle fag i LK06. Prøvene tar utgangspunkt i kompetansemål i ett fag – engelsk. Oppgavene (på 5. trinn) er knyttet til disse ferdighetene:

- finne informasjon
- forstå hovedinnholdet i enkle tekster
- forstå vanlige ord og uttrykk knyttet til dagligliv og fritid
- forstå betydningen av ord og uttrykk ut fra sammenhengen de er brukt i
- bruke vanlige grammatiske strukturer, småord og enkle setningsmønstre

Diagrammet viser gjennomsnittet av elevenes skalapoeng og usikkerheten knyttet til dette gjennomsnittet. Søylene viser intervallet på skalaen der hovedvekten (60 prosent) av elevene er. Dette

Resultatene fra de nasjonale prøvene i 2015.

Svært få elever gjør at tallene for hvordan elevene gjorde det på de nasjonale prøvene i 2015 ikke er offentlige. Ut i fra å sammenstille resultatene fra 2010 til og med 2015 får vi et resultat som nødvendiggjør at skolen fortsatt jobber for å utvikle leseferdigheten.

Elevene ligger omtrent på gjennomsnittet når det gjelder regneferdighet og over landsgjennomsnittet i Engelsk.

Nasjonale prøver ungdomstrinn 2014-2015

Elevene på ungdomstrinnet gjør det godt på de nasjonale prøvene. I engelsk og regning gjør de det godt over snittet nasjonalt, for kommunegruppen Nesseby tilhører og lokalt i fylket

Det er ikke rapportert data for leseferdighetene på ungdomstrinnet for skoleåret 2014 – 2015.

Trenden i leseferdighet for elevene på ungdomstrinnet

Som rapportert i 2015. Leseferdigheten bedrer seg gjennom ungdomstrinnet.

Nesseby elevene gjør det bedre på de nasjonale prøvene på ungdomstrinnet enn de gjør det på barnetrinnet. Selv om mer enn 30 prosent av elevmassen skårer svakt på leseferdighet også på ungdomstrinnet så ligger tross alt mer enn 40 prosent av elevene på de to øverste trinnene av leseferdighet.

Leseferdighet var oppe som tema da den forrige tilstandsrapporten ble drøftet. I etterkant av det har Nesseby kommune ved oppvekstsenteret søkt og blitt en språkkommune. Det er et prosjekt i samarbeid med Utdanningsdirektoratet hvor målsetninger er å bedre leseferdighetene hos barn.

Eksamenskarakterer

Elevene som avsluttet skoleåret 2014-2015 var oppe til eksamen i Norsk hovedmål skriftlig og engelsk muntlig. I begge fagene gjorde elevene fra kommunen det bedre enn lands-gjennomsnittet og snittet for Finnmark.

Vurdering for læring

Den nasjonale satsingen Vurdering for læring har pågått siden 2010. Det overordnede målet for satsingen er at skoleeier og skoler skal utvikle en vurderingskultur som har læring som mål.

Internasjonale studier viser at vurdering for læring er en av de mest effektive måtene å styrke elevenes utbytte av opplæringen på og deres muligheter til å lære. Vurdering for læring kan vi forstå som en måte å tenke og handle på, som hele tiden har elevenes læring som mål. Vurdering for læring handler altså ikke om spesielle teknikker eller et sett prosedyrer, og heller ikke om skjemaer eller skriftliggjøring, men om skolens lærings- og vurderingskultur.

Forskning har pekt på behovet for å videreutvikle vurderingspraksisen i grunnopplæringen. TALIS undersøkelsen i 20081 og den norske oppfølgingsrapporten i 20092 viser for eksempel at mange norske lærere i mindre grad enn lærere i de fleste andre deltakerlandene verken setter mål eller følger opp elevenes læringsarbeid på en systematisk måte.

Resultatene fra elevundersøkelsen 2013 understøtter OECDs anbefalinger. De viser blant annet at for få elever opplever å få tilbakemeldinger som hjelper dem videre i læringsarbeidet, og at for få elever blir involvert i vurderingsarbeidet ved blant annet å få vurdere eget arbeid.
Nesseby kommune deltar i pulje 6 i satsingen (2015 – 2017)

Sammenfatning av læringsresultater.

Totalt sett gjør avgangselevene i Nesseby det godt sammenlignet med elever i landet og i Finnmark. Avgangselevene går ut med høye grunnskolepoeng og gode eksamensresultater. Skoleeier oppfordrer oppvekstsenteret til å se på undervisningspraksisen i forhold til leseferdighet på de lavere trinn. Det med tanke på å analysere og vurdere nødvendigheten av tiltak for at elever skal oppnå et høyere mestringsnivå.

Overganger til videregående skole

De fleste elevene som avslutter skolen i Nesseby begynner på videregående opplæring samme år som avsluttet grunnskole. I perioden 2010 – 2013 har alle med unntak av en elev registrert i videregående opplæring etter gjennomført grunnskole. Data fra fylkeskommunen viser at få Nesseby elever dropper ut av videregående skole og at de alle som begynner gjennomfører i løpet av fem år.

Konklusjon

En analyse av de samlede resultatene i grunnskolen viser at læringsmiljøet utvikler seg i positiv retning. Faktorer som trivsel og mobbing må overvåkes nøye og følges opp også i fremtiden selv om trivselen er høy. De nasjonale prøvene gir nyttig informasjon til arbeidet med enkeltelever men også i forhold til hvordan skolen ligger an i regional og nasjonal sammenheng. Utviklingen er positiv selv om prøvene kan være krevende særlig for elevene i femte klasse. På grunn av et lavt elevtall i de forskjellige klassene er det nødvendig å se på læringsresultater over tid.

Utfordring og veien videre.

Selv om elevene fra Nesseby gjør det bra kan skolen utvikles videre. Gode læringsresultater avhenger av lærere med riktige holdninger og kompetanse, - at de får tid og muligheter til å undervise på en måte som gir elevene et læringsutbytte.

Det vil handle om etterutdanning av lærere, et godt arbeidsmiljø for lærere og elever. Hvordan skal vi som kommune og skoleeier legge forholdene til rette slik at undervisningspraksis og læringsresultater også i fremtiden er på høyden med eller fortrinnsvis bedre enn de vi sammenligner oss med? Årsplan for oppvekstsenteret (skolen)

Måned	Faser i årshjulet	Handlingsplan	Ansvar
Januar	Resultatvurdering og analyse og evaluering	Egenvurdering på skolen, drøfting i personalet/team, Frist for innsending til administrasjonen må settes. Ferdigstille tilstandsrapport	Rektor
Februar			Rådmann
Mars			
April	Dialog og strategi	Politisk behandling tilstandsrapport/kvalitetsmelding Utviklingsplan revideres, prosesser på oppvekstsenteret. Bruker tilstandsrapporten for å revidere og spisse satsingsområder Definere utfordringer Presentasjon av utviklingsplanen for politisk ledelse/formannskap. Satsingsområdene blir tema i neste	Ordfører
Mai			Rektor Rektor
Juni			Rektor /Rådmann Rådmann

		års tilstandsrapport.	
Juli	Sommerferie		
August	Oppfølging og planlegging		Rektor/rådmann
September			
Oktober	Mål og tiltak	Nasjonale prøver Elevundersøkelsen Lage mal for tilstandsrapport for neste skoleår. Drøftes og sendes til oppvekstsenteret v/ rektor. Avklarer innhold – skolens bidrag til tilstandsrapport	Rektor Rådmann/rektor
November			Rådmann rektor
Desember			

Barnehagen 2015



Om Nesseby barnehage.

Nesseby barnehage er en tospråklig barnehage med samisk og norske avdelinger. Barnehagen er gratis for kommunens innbyggere. Foreldrene betaler kun kostpenger som utgjør Kr 400,- per barn. Per april 2016 var det 54 barn i barnehagen. Barnehagen har 20 ansatte med en styrer og 5 pedagogiske ledere. I 2015 var 6 barn minoritetsspråklige (ikke samisk eller norsk)

Satsningsområde.

Barnehagen har som en del av oppvekstsenteret hatt fokus på matematikk i 2015. Derfor har barnehagens satsningsområde vært fagområdet antall, rom og form(Rammeplanen). Det ble utarbeidet en plan for arbeidet som gjaldt for hele året. Denne planen er forankret i Rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver, med mål for de ulike temaene. Arbeidet gjenspeilet seg i ulike aktiviteter gjennom året.

Utviklingsarbeid.

Barns medvirkning har vært fokusområde for barnehagens utviklingsarbeid i 2015. Personalmøter har blitt benyttet til arbeid med temaet i hele personalgruppen. Høsten 2015 ble alle ansatte i barnehagen kurset i bruk av det pedagogiske opplegget MITT VALG! Programmet er tatt i bruk i barnehagen som et ledd i arbeidet med sosial og emosjonell kompetanse. MITT VALG gir personale i barnehagen et konkret metodisk verktøy for arbeidet med

omsorgs- og læringsmiljø, med fokus på forebygging. Programmet legger også til rette for samarbeid mellom hjem og barnehage, da foreldre informeres kontinuerlig om arbeidet. Opplegget evalueres vår 2016.

Barnehagen har våren 2015 prøvd ut aktivitetsheftet Trampoline for de eldste barna i barnehagen, som ledd i skoleforberedende aktiviteter. Heftet er gitt ut av Gyldendal, med Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver som grunnlag. Trampoline legger vekt på lek og læring, undring og refleksjon, språkstimulering og begrepsforståelse. Barnehagen har ikke tidligere benyttet standardisert materiale i skoleforberedende aktiviteter, og det har vært opp til den enkelte pedagogiske leder å lage et opplegg. Trampoline sikrer at alle barn som skal begynne på skolen har fått den samme forberedelsen, og gått gjennom de samme temaene. Høsten 2015 ble det vedtatt at barnehagen skal benytte Trampoline som et fast verktøy i skoleforberedelsene.

Utfordringer.

Barnehagen har mange barn med flerspråklig bakgrunn. Det betyr at man bruker mer ressurs på språkopplæring. Særlig gjelder dette barn som begynner i barnehagen etter fylte 3 år, og som ikke har norsk/samisk som morsmål.

Rammefaktorer.

Barnehagen har i 2015 hatt flere pedagogiske ledere med dispensasjon fra utdanningskravet. For vårhalvåret hadde barnehagen 3 årsverk pedagogiske ledere med dispensasjon av i alt 5 årsverk. Høsthalvåret var tallet 4 årsverk på dispensasjon av i alt 5. Årsaken til økningen dispensasjoner høsthalvåret var konstituering av styrer, der en pedagogisk leder gikk over til styrerstilling.

Fra høsten 2016 vil antallet pedagoger med dispensasjon være redusert slik at kun en av fire pedagogiske ledere har dispensasjon fra utdanningskravet.

Tom I Haukland
12.8.2016



Unjárgga gielda/

Nesseby kommune

Unjárgga oahppogáldu/ Nesseby oppvekstsenter

Áššedieđut/Saksframlegg

Beivi/Dato 12.10.2016
Čuj./Referanse 2016/706-0 /
231

Heidi Thrane Johansen
40440576
heidi.thrane.johansen@nesseby.
kommune.no

Lávdegoddi/Utvalg	Čoahkkináššenr/Møtesaksnr	Čoahkkibeivi/Møtedato
Ovdagoddi/Formannskapet	79/16	01.11.2016

Foreldrebetaling skolefritidsordning, SFO 2017

Administrasjonssjefens innstilling

Foreldrebetaling i SFO kr 1500 pr måned for 100 % plass.
Det gis 50 % reduksjon for søsken.

Varangerbotn 12.10.2016

Marit Helene Pedersen
Administrasjonssjef

Heidi Thrane Johansen
Virksomhetsleder oppvekst

Bakgrunn for saken

Lovgrunnlaget for skolefritidsordning i kommunene:

§ 13-7. Skolefritidsordninga

Kommunen skal ha eit tilbod om skolefritidsordning før og etter skoletid for 1.-4. årstrinn, og for barn med særskilte behov på 1.-7. årstrinn.

Skolefritidsordninga skal leggje til rette for leik, kultur- og fritidsaktivitetar med utgangspunkt i alder, funksjonsnivå og interesser hos barna. Skolefritidsordninga skal gi barna omsorg og tilsyn. Funksjonshemma barn skal givast gode utviklingsvilkår. Areal, både ute og inne, skal vere eigna for formålet.

Skolefritidsordninga skal ha vedtekter om

- a. eigarforhold
- b. kven som er opptaksmyndigheit
- c. opptakskriterium
- d. opptaksperiode og oppseiing av skolefritidsplassen
- e. foreldrebetaling
- f. leike- og opphaldsareal
- g. dagleg opphaldstid og årleg opningstid
- h. bemanning og leiing

Når skolefritidsordninga er knytt til skolar, skal rektor til vanleg vere leiar. Departementet kan gjere unntak frå kravet.

Kommunen kan krevje utgiftene til skolefritidsordninga dekte gjennom eigenbetaling frå foreldra.

For krav om politiattest gjeld reglane i § 10-9.

Kommunen kan nytte andre til å oppfylle plikta til å ha eit tilbod om skolefritidsordning, dersom dei elles oppfyller vilkåra i denne paragrafen. Kommunen fører tilsyn med private skolefritidsordningar.

Departementet kan gi nærmare forskrifter om skolefritidsordninga.

Vurderinger

Pr i dag er det gratis for elever som har rett til skoleskyss å være i sfo fram til skolebussen går.

	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag
Sfo morgen	Kl 07-08.30	Kl 07-08.30	Kl 07-08.30	Kl 07-08.30	Kl 07-08.30
Skoleslutt 1.-4.trinn	Kl 13.15	Kl 12	Kl 13.15	Kl 13.15	Kl 13.15
Gratis sfo for		Kl 12-14.30	Kl 13.15-	Kl 13.15-	

elever med rett til skoleskyss			14.30	14.30	
Bussavgang	Kl 13.15/13.40 (buss nordsiden)	Kl 14.30	Kl 14.30	Kl 14.30	Kl 13.15/13.40 (buss nordsiden)
Sfo stenger	Kl 16.15	Kl 16.15	Kl 16.15	Kl 16.15	Kl 16.15

Foreldrebetaling kr 1500 pr måned, som er gjeldende sats i 2016, gir kommunen en inntekt på ca kr 400 000. SFO er en kommunal utgift, det gis ikke tilskudd til drift. Det er ikke fastsatt en makspris for SFO, slik det er for barnehageplass

Mulige alternative løsninger og konsekvenser

Vurdering av alternativt vedtak 1:

SFO betaling settes til kr 1800 pr mnd. Det vil gi en kommunal inntekt på ca kr 475 000.

Vurdering av alternativt vedtak 2:

SFO betaling settes til kr 2200 pr mnd. Det vil gi en kommunal inntekt på ca kr 580 000.



Unjárgga gielda/

Nesseby kommune

Unjárgga oahppogáldu/ Nesseby oppvekstsenter

Áššedieđut/Saksframlegg

Beaivi/Dato 12.10.2016
Čuj./Referanse 2016/707-0 /
231

Heidi Thrane Johansen
40440576
heidi.thrane.johansen@nesseby.
kommune.no

Lávdegoddi/Utvalg	Čoahkkináššenr/Møtesaksnr	Čoahkkinbeaivi/Møtedato
Ovdagoddi/Formannskapet	80/16	01.11.2016

Foreldrebetaling i barnehagen 2017

Administrasjonssjefens innstilling

Foreldrebetaling i barnehagen settes til 50 % av makspris, kr 1328 pr måned. Det gis 50 % søskenmoderasjon. I tillegg betales det kostpenger på kr 400 pr mnd.

Varangerbotn 13.10.2016

Marit Helene Pedersen
Administrasjonssjef

Heidi Thrane Johansen
Virksomhetsleder oppvekst

Bakgrunn for saken

Nesseby kommune har gratis barnehage tilbud i 2015 og 2016. Det er en foreldrebetaling på kr 400 pr mnd. for mat.

Lovhjemmel

§ 1. Maksimalgrense for foreldrebetalingen

Foreldrebetaling for en plass i barnehage skal ikke settes høyere enn en maksimalgrense. Betaling for kost kan komme i tillegg. Maksimalgrensen blir fastsatt i Stortingets årlige budsjettvedtak. Maksimalgrensen gjelder for et heldags ordinært barnehage tilbud innenfor gjeldende lov og forskrifter. Med heldagstilbud menes avtalt ukentlig oppholdstid på 41 timer eller mer.

§3. Moderasjonsordninger

Kommunen skal sørge for at foreldre/foresatte tilbys minimum 30 % søskenmoderasjon i foreldrebetalingen for 2. barn og minimum 50 % for 3. eller flere barn. Moderasjonen skal omfatte søsken som bor fast sammen. Reduksjon i foreldrebetalingen beregnes av foreldrebetalingen begrenset oppad til maksimalgrensen etter § 1 1. ledd i den barnehage barnet har plass. Barnehageeier skal få dekket reduksjon i foreldrebetalingen knyttet til søskenmoderasjonen av det offentlige.

Kommunen skal gi fritak for foreldrebetaling for 20 timer per uke til alle fire- og femåringer i husholdninger med en samlet personinntekt, etter skatteloven kapittel 12, og skattepliktig kapitalinntekt under en inntektsgrense fastsatt av Stortinget. Tilsvarende gjelder for barn med utsatt skolestart.

Vurderinger

I 2016 er maksprisen for barnehage plass kr 2 655 kr pr mnd.

For hele året er maksprisen 29 205 kroner.

Betaling for kost, matpenger, kan komme i tillegg til maksprisen.

Søskenmoderasjon; Kommunen skal sørge for at foreldre/foresatte tilbys minimum 30 % søskenmoderasjon i foreldrebetalingen for 2. barn og minimum 50 % for 3. eller flere barn. Moderasjonen skal omfatte søsken som bor fast sammen.

Det er 4 fulle avdelinger i barnehagen i dag med i alt 52 barn. Fra høsten 2017 går flere over i skolen enn de som forventes å søke plass.

Forslag til vedtak

Foreldrebetaling i barnehagen settes til 50 % av makspris, kr 1328 pr måned. Det gis 50 % søskenmoderasjon. I tillegg betales det kostpenger på kr 400 pr mnd.

Mulige alternative løsninger og konsekvenser

Alternativt vedtak 1:

Det gis fortsatt gratis barnehageplass. Det betales kostpenger på kr 400 pr. mnd.

Alternativt vedtak 2:

Ved å innføre makspris på foreldrebetaling i barnehagen vil kommunens inntekt i 2016 være på ca kr 1 400 000. Det gis 50 % søskenmoderasjon.
I tillegg kommer kostpenger på kr 400 pr mnd.



Unjárgga gielda/

Nesseby kommune

Hjelpetjenesten

Áššedieđut/Saksframlegg

Beivi/Dato 12.10.2016
Čuj./Referanse 2016/704-0 /
231

Birgit Länsman
40440533
birgit.lansman@nesseby.komm
une.no

Lávdegoddi/Utvalg	Čoahkkináššenr/Møtesaksnr	Čoahkkinbeaivi/Møtedato
Ovdagoddi/Formannskapet	81/16	01.11.2016

Betalingssatser i hjelpetjenesten - transport av brukere

Administrasjonssjefens innstilling:

Betalingssatser for hjelpetjenesten fastsettes slik for 2017:

1. Kjøring av brukere i miljøtjenesten

- Kjøring til butikk/ post i Varangerbotn, Nesseby helsesenter egenandel kr. 100,- pr bruker.
- Kjøring til butikk i Vadsø egenandel kr. 402,- pr. bruker.
- Kjøring til butikk i Tana Bru egenandel kr. 192,- pr. bruker.
- Kjøring etter vedtak andre steder ut fra Statens gjeldende sats pr. km. pr. bruker.

2. Transport i flyktingetjenesten

- Kjøring til/ fra Vadsø egenandel kr. 402,- pr. voksen.
- Kjøring til/ fra Tana egenandel kr 402,- pr. voksen.
- Kjøring til/fra Finland egenandel kr 402,- pr. voksen.
- Kjøring til/fra Nyborg egenandel kr. 100,- pr. voksen

Varangerbotn 13.10.2016

Marit Helene Pedersen
Administrasjonssjef

Birgit Länsman
Konst. Virksomhetsleder hjelpetjenesten

Bakgrunn for saken

1) Kjøring av brukere i miljøtjenesten

Det videreføres egenandel for brukere i miljøtjenesten når brukere med vedtak kjøres til butikk og post eller til/fra helsesenteret.

2) Transport i flyktingtjenesten

Flyktingtjenesten har kjøring av bosatte introdeltakere til diverse formål (språkpraksis/arbeid, lege/tannlege, politi etc.) på grunn av lite/ingen kollektivtrafikk. Betalingssatser for slik kjøring ble vedtatt i formannskapssak 60/16.



Unjárgga gielda/

Nesseby kommune

Administrasjonssjefen

Áššedieđut/Saksframlegg

Beivi/Dato 21.10.2016
Čuj./Referanse 2015/744-0 /
F20

Marit Helene Pedersen
marit.helene.pedersen@nesseby
.kommune.no

Lávdegoddi/Utvalg	Čoahkkináššer/Møtesaksnr	Čoahkkinbeaivi/Møtedato
Ovdagoddi/Formannskapet	82/16	01.11.2016
Giælddastivra/Kommunestyret		15.11.2016

Betalingssetser hjemmetjenesten 2017

Administrasjonssjefens innstilling

1. Dagsenter for eldre og demente kr 280,- pr dag.

Tjenesten er tilbud til mennesker som bor hjemme og som kan ha behov for sosial kontakt, aktivisering, rehabilitering eller avlastning for pårørende. Tilbudet inneholder kaffe, middag og dessert og i tillegg er det transport til og fra dagsenter.

2. Matombringning:

- Matombringning - kr 131,- pr middag. Dette gjelder for middager som blir hjemkjørt og levert utenfor helsesenteret.
- Matombringning – kr 120,- pr. middag i omsorgsboliger ved helsesenteret.
- Matombringning kr. 97,- pr. ½ porsjon middag som blir hjemkjørt og levert utenfor helsesenteret.
- Matombringning kr 97,- pr ½ porsjon middag, til omsorgsboliger ved helsesenteret
- Matombringning samtlige måltid – omsorgsboliger på helsesenteret kr 4242.- pr. mnd.

3. Trygghetsalarmer:

Egenandel kr. 550,- pr. mnd. Egenandelen kreves fra oppkoblingsdato til den kobles ned.

4. Praktisk bistand – hjemmehjelp

a) inntekt under 2G 190,- pr time i henhold til statens sats. Jfr Rundskriv I-1/2016 om endring av fribeløp og egenandeler for kommunale helse- og omsorgstjenester

b) inntekt under 3G kr. 128,- pr time

c) inntekt under 4G 140,- pr time

d) inntekt under 5G til kr. 155,- pr time

e) inntekt over 5G til kr. 179,- pr time

5. Kjøring av beboere i institusjon og brukere i hjemmebaserte tjenester:

Det videreføres egenandel for brukere når pleie- og omsorg må kjøre brukere til butikk og post eller hente de fra hjemmet til avlastningsopphold på institusjon. Dette gjelder kun brukere som har rett til dette etter fattet vedtak.

Kjøring til butikk/post i Varangerbotn, Nesseby Helsesenter kr. 100,-.

Kjøring til butikk i Vadsø egenandel kr. 402,-

Kjøring til butikk i Tana Bru egenandel kr.192,-

Kjøring etter vedtak andre steder ut fra statens gjeldende satser pr km. pr bruker.

Varangerbotn 20.1.2016

Marit Helene Pedersen

Administrasjonssjef

Unni Haug

Virksomhetsleder pleie og omsorg

Vurderinger

Det har vært økning i satsene fra 2015 til 2016 i henhold til Rundskriv I-1/2016 om endring av fribeløp og egenandeler for kommunale helse- og omsorgstjenester som ble gjort gjeldende fra 01.01.2016. Dette er det siste rundskrivet som har kommet fra departementet. Det foreslås derfor ingen endringer for 2017.

Ref:

1. Lov om kommunale Helse- og omsorgstjenester 2011
2. Forskrift egenbetaling av Helse- og omsorgstjenester 2012
3. Rundskriv I-1/2016 om endring av fribeløp og egenandeler for kommunale helse- og omsorgstjenester (vedlagt sak om betalingssatser institusjon)



Unjárgga gielda/

Nesseby kommune

Administrasjonssjefen

Áššedieđut/Saksframlegg

Beivi/Dato 21.10.2016
Čuj./Referanse 2015/745-0 /
H30

Marit Helene Pedersen
marit.helene.pedersen@nesseby
.kommune.no

Lávdegoddi/Utvalg	Čoahkkináššer/Møtesaksnr	Čoahkkinbeaivi/Møtedato
Ovdagoddi/Formannskapet	83/16	01.11.2016
Giielddastivra/Kommunestyret		15.11.2016

Betalingssatser institusjon 2017

Administrasjonssjefens innstilling:

Ved langtidsopphold foretar en vederlagsberegning ut fra inntekt hos beboer. Betalingen skjer med hjemmel i §3 i vederlagsforskriften. Som grunnregel skal ikke betalingen overstige det koster å drive en sykehjemsplass.

Det er kun ved korttidsopphold i institusjon det foreligger faste priser satt av staten.

Dette er følgende betalingssatser etter siste rundskriv I-1/2016 endring av fribeløp og egenandeler for kommunale helse – og omsorgstjenester:

1. Dag- eller nattopphold i institusjon pr. dag/natt, For det enkelte dag- eller nattopphold på institusjon endres den maksimale egenandelen kommunen kan kreve fra tjenestemottaker fra kroner 77 til kroner 80.
2. For korttidsopphold på institusjon endres den maksimale egenandelen kommunen kan kreve av tjenestemottaker fra kroner 147 til kroner 150 per døgn.
- 3 . Fribeløpet før beregning av vederlag for langtidsbeboere i institusjon som, uten selv å ønske det, legges på dobbeltrom, settes til kroner 37 250.

Varangerbotn 20.10.2016

Marit Helene Pedersen
Administrasjonssjef

Unni Haug
Virksomhetsleder pleie og omsorg

Vurdering:

Det forslås ingen endringer for 2017 da vi følger statens satser.

Ref.

1. Lov om kommunale helse og omsorgstjenester 01.01.12
2. Forskrift om egenandel for kommunale helse og omsorgstjenester 2012
3. Rundskriv -1/2016 Endring av fribeløp og egenandeler for kommunale helse – og omsorgstjenester



Unjárgga gielda/

Nesseby kommune

Økonomiavdelingen

Áššedieđut/Saksframlegg

Beaivi/Dato 17.10.2016
Čuj./Referanse 2016/620-0 /
230

Per Øyvind Paulsen

peroyvind.paulsen@nesseby.ko
mmune.no

	Čoahkkináššennr/Møtesaksnr	Čoahkkinbeaivi/Møtedato
Lávdegoddi/Utvalg		
Ovdagoddi/Formannskapet	84/16	01.11.2016
Giielddastivra/Kommunestyret		15.11.2016

Gebyrregulativ 2017

Administrasjonssjefens innstilling:

Gebyrregulativet godkjennes.

Varangerbotn 17.10.2016

Marit Helene Pedersen
Administrasjonssjef

Per Øyvind Paulsen
Økonomisjef

Bakgrunn for saken

Nesseby kommune har kjøpt inn et system for profesjonell beregning av kommunale avgifter innen selvkostområdene. Dette systemet, Momentum, er standarden innen beregning av kommunale avgifter i Norge. Ved å gå over til dette systemet sikrer vi at vi følger etablert praksis i beregningen uten bruk av nevneverdig skjønn.

Totalinntekten er stipulert til å være uendret fra 2016 til 2017. Men usikkerheten i anslaget øker pga av økte variable inntekter.

Normalgebyret (bolig 0-149m² uten vannmåler, 240 L søppeldunk og alle tjenester) er 16 758 kr (alle tall er inkl. mva) som er en endring på -10.7% (-1 999 kr) fra 2016.

Avgifter inkludert mva							
	Vann	Avløp	Renovasjon	Feing	SUM		
2016	7 532	6 632	4 143	450	18 757		
2017	9 452	2 544	4 289	473	16 758	-1 999	-10.7%

Normalgebyret for vann øker til 9 452 kr (+24.7%), avløp reduseres til 2 544 kr (-61.9%), renovasjon øker til 4 289 (+3.5%), slamtømming øker til 2 742 kr (+6.1%), og feing øker til 474 kr (+5.3%).

En vesentlig endring er at abonnementsgebyret for vann og avløp faller mye. For bolig faller den fra 5 945 kr til 4 796 kr for vann og fra 4 488 kr til 961 kr for avløp. Forbruksgebyret for vann økes per m³ fra 10.8 til 24.8 kr. For avløp faller den fra 12.0 til 8.4 %. Abonnementsgebyret for vann og avløp utgjør nå henholdsvis 48.1% og 32.9% av totalen, mot 79.7% og 72.5% tidligere. Forbruk utgjør resten. Dette er stipulert normalforbruk i boliger i dag. For næringer med vannmåler vil nå sluttregningen være mer følsom for målt forbruk.

Vedtatt i kommunestyret den x.xx.2016 med hjemmel i lov om kommunale vass- og kloakkgebyrer §3 og forskrift om kommunale vann- og avløpsgebyrer av 10 januar 1995, sist endret 13 juli 2000.

GEBYRREGULATIV 2017

VANN, AVLØP, RENOVASJON OG FEIING



Versjon 1-2016 av: 16.08.2016



Nesseby
kommune



Innholdsfortegnelse

<u>Innholdsfortegnelse.....</u>	<u>47</u>
<u>1 Vanngbyrer 2017</u>	<u>48</u>
<u>1.1 Abonnementsgebyr bolig.....</u>	<u>48</u>
<u>1.2 Forbruksgebyr bolig.....</u>	<u>48</u>
<u>1.3 Abonnementsgebyr næringsvirksomhet:</u>	<u>48</u>
<u>1.4 Forbruksgebyr Næring.....</u>	<u>48</u>
<u>2 Avløpsgebyrer 2017.....</u>	<u>49</u>
<u>2.1 Abonnementsgebyr bolig.....</u>	<u>49</u>
<u>2.2 Forbruksgebyr bolig:</u>	<u>49</u>
<u>2.3 Abonnementsgebyr næringseiendommer:</u>	<u>49</u>
<u>2.4 Forbruksgebyr næringseiendommer</u>	<u>49</u>
<u>3 Renovasjonsgebyrer 2017.....</u>	<u>49</u>
<u>3.1 Grunngbyr.....</u>	<u>50</u>
<u>3.2 Forbruksgebyr.....</u>	<u>51</u>
<u>4 Slangebyr 2017</u>	<u>51</u>
<u>5 Feiegebyr 2017</u>	<u>51</u>
<u>6 Tilknytingsgebyr 2017.....</u>	<u>51</u>

1 Vanngbyrer 2017

Vanngbyrene består av et abonnementsgebyr og et forbruksgebyr. Gebyrene betales fordelt på fire terminer, med forfall ca 20 februar, 20 mai, 20 august og 20 november.

1.1 Abonnementsgebyr bolig

Gebyret for boliger, fritidsboliger, lag, foreninger og trossamfunn er satt til kr. **4 796** inklusive mva.

1.2 Forbruksgebyr bolig

Kubikkpris for vann er satt til **24,8** kr/m³ inklusive mva.

Bygg med vannmålere vil få tilsendt måleravlesningskort hvor målerstanden skal noteres av huseier/leietaker og returneres innen en måned. Kommunen kan være behjelpelig med avlesning i tilfeller hvor abonnent, som følge av svaksynthet eller bevegelseshemming ikke er i stand til å lese av måleren. Hjelp til avlesning av vannmåler må være bestilt pr. telefon eller brev innen 1.Juli.

Bygg eid av Trossamfunn, lag og foreninger betaler i henhold til kategori 10, bygg under denne kategori som driver utleie av hele eller deler av lokalet skal fremdeles behandles som næringsabonnent.

Stipulert forbruk bolig: (For boliger uten vannmåler)

		Forbruksgebyr	Totalt (forbruk +abonn.)
Kategori 1	Bolig 0-149 m ²	kr. 4 656 inkl. mva.	kr. 9 452 inkl. mva.
Kategori 2	Fritidsbolig	kr. 4 656 inkl. mva.	kr. 9 452 inkl. mva.
Kategori 3	Bolig 150-199 m ²	kr. 6 518 inkl. mva.	kr. 11 314 inkl. mva.
Kategori 4	Bolig 200-249 m ²	kr. 8 380 inkl. mva.	kr. 13 176 inkl. mva.
Kategori 5	Bolig 250-299 m ²	kr. 10 243 inkl. mva.	kr. 15 039 inkl. mva.
Kategori 6	Bolig 300-349 m ²	kr. 12 105 inkl. mva.	kr. 16 901 inkl. mva.
Kategori 7	Trosamf. lag og foren.	50% av tilsv. stor bolig	

1.3 Abonnementsgebyr næringsvirksomhet:

Abonnementsgebyret for næringsbygg bestemmes ut ifra målt forbruk i henhold til følgende kriterier:

Kategori 11	gebyr ved forbruk 0-299 m ³ /år	kr. 6 496 inkl. mva.
Kategori 12	gebyr ved forbruk 300-599 m ³ /år	kr. 8 661 inkl. mva.
Kategori 13	gebyr ved forbruk 600-5000 m ³ /år	kr. 21 653 inkl. mva.
Kategori 14	gebyr ved forbruk over 5000 m ³ /år	kr. 30 311 inkl. mva.

Stipulert forbruk næring: (For næringer uten vannmåler)

		Totalt (forbruk +abonn.)
Kategori 15	Næring ved forbruk 0-299 m ³ /år	kr. 15 807 inkl. mva.

1.4 Forbruksgebyr Næring

Kubikkpris for vann er satt til **24,8** kr/m³ inklusive mva.

2 Avløpsgebyrer 2017

Avløpsgebyrene består av et abonnementsgebyr og et forbruksgebyr. Gebyrene betales fordelt på fire terminer, med forfall ca 20 februar, 20 mai, 20 august og 20 november.

2.1 Abonnementsgebyr bolig

Abonntent gebyret for boliger, fritidsboliger, lag, foreninger og trossamfunn er satt til kr. **961** inklusive mva.

2.2 Forbruksgebyr bolig:

Målt forbruk: (for de som har montert vannmåler)

Kubikkpris er satt til **8,4** kr/m³ inklusive mva. (gjelder alle boliger og næringsbygg i alle kategorier)

Stipulert mengde utslipp bolig: (For boliger uten vannmåler)

		Forbruksgebyr	Totalt (forbruk +abonn.)
Kategori 1	Bolig 0-149 m ²	kr. 1 535 inkl. mva.	kr. 2 544 inkl. mva.
Kategori 2	Fritidsbolig	kr. 1 583 inkl. mva.	kr. 2 544 inkl. mva.
Kategori 3	Bolig 150-199 m ²	kr. 2 216 inkl. mva.	kr. 3 177 inkl. mva.
Kategori 4	Bolig 200-249 m ²	kr. 2 849 inkl. mva.	kr. 3 810 inkl. mva.
Kategori 5	Bolig 250-299 m ²	kr. 3 482 inkl. mva.	kr. 4 443 inkl. mva.
Kategori 6	Bolig 300-349 m ²	kr. 3 843 inkl. mva.	kr. 4 804 inkl. mva.
Kategori 7	Trosamf. lag og foren.	50% av tilsv. stor bolig	

2.3 Abonnementsgebyr næringseiendommer:

Gebyret for næringsbygg bestemmes ut ifra målt forbruk i henhold til følgende kriterier:

Kategori 11	Abonntentgebyr ved utslipp innen 0-299 m ³ /år	kr. 1 442 inkl. mva.
Kategori 12	Abonntentgebyr ved utslipp innen 300-599 m ³ /år	kr. 1 922 inkl. mva.
Kategori 13	Abonntentgebyr ved utslipp innen 600-5000 m ³ /år	kr. 4 805 inkl. mva.
Kategori 14	Abonntentgebyr ved utslipp over 5000 m ³ /år	kr. 1 939 inkl. mva.

Stipulert mengde utslipp næring: (For næringer uten vannmåler)

Totalt (forbruk +abonn.)

Kategori 15	Næring ved utslipp innen 0-299 m ³ /år	kr. 6 727 inkl. mva.
-------------	---	-----------------------------

2.4 Forbruksgebyr næringseiendommer

Kubikkpris for avløpsvann er satt til **8,4** kr/m³ inklusive mva. (gjelder alle boliger og næringsbygg i alle kategorier)

3 Renovasjonsgebyrer 2017

Renovasjonsgebyret er fordelt på fire terminer, med forfall ca 20 februar, 20 mai, 20 august og 20 november og består av et grunngebyr og forbruksgebyr.

3.1 Grunngbyr

Grunngbyret inkl. mva. kr. 2 714 pr. år.

3.2 Forbruksgebyr

Dunkstørrelse	Forbruksavg. Inkl. mva.	Grunngebyr Inkl. mva	Tot. Forbruk + abonn. Inkl. mva.
120 liter	kr. 804	kr. 2 714	kr. 3 518
240 liter (standard dunk)	kr. 1 575	kr. 2 714	kr. 4 289
360 liter	kr. 2 097	kr. 2 714	kr. 4.811
660 liter 3*abonnentavg	kr. 4 322	kr. 8 141	kr. 12 463
1 000 liter 4*abonnentavg	kr. 6 552	kr. 10 764	kr. 17 316

For abonnenter som deler dunk

660 liters dunk og 1000 liters dunk er ment i de tilfeller hvor flere abonnenter deler dunk. For en 660 liters dunk vil det bli krevd 3 abonnent gebyr, og for en 1000 liters dunk vil det bli krevd 4 abonnentgebyr.

4 Slamgebyr 2017

Slamgebyr er fordelt på fire terminer, med forfall ca 20 februar, 20 mai, 20 august og 20 november.

Slamgebyret for 2016 settes til:

Tømmefrekvens	Gebyr inkl. mva
Hvert år	kr. 2 742
Annen hvert år (Godkjente anlegg)	kr. 1 828
Hvert tredje år (Fritidsboliger med godkjent anlegg)	kr. 942

5 Feiegebyr 2017

I henhold til ”Brann og eksplosjonsvernloven 2002-06-14 nr.20” kap. 6 § 28. Avgiften betales en gang i året, med forfall den 20 september.

Feiegebyret for 2016 er satt til kr. 473 inklusive mva.

6 Tilknytingsgebyr 2017

§5 i forskrift for vann- og avløpsgebyrer i Nesseby kommune.
Tilknytingsgebyr betales innen det gis brukstillatelse på tiltaket som skal tilknyttes.

Tilknytting vann: **kr. 10 502** inkl. mva.

Tilknytting avløp: **kr. 10 502** inkl. mva.

Tilknytting vei: **kr. 22 501** inkl. mva.

Tilknytting vei eldre boligfelt: **kr. 16 852** inkl. mva.

Disse prisene gjelder for allerede etablerte boligfelt.

For nytt planlagt boligfelt vil det bli fremlagt en egen sak.



Unjárgga gielda/

Nesseby kommune

Administrasjonssjefen

Áššedieđut/Saksframlegg

Beivi/Dato 24.10.2016
Čuj./Referanse 2016/702-0 /
024

Marit Helene Pedersen

marit.helene.pedersen@nesseby
.kommune.no

Čoahkkinaššer/Møtesaksnr

Čoahkkinbeivi/Møtedato

Lávdegoddi/Utvalg

Ovdagoddi/Formannskapet 85/16

01.11.2016

Endringer i antall NAV kontor i Finnmark

Administrasjonssjefens innstilling:

Etter en helhetlig vurdering vil det være best for Nessebys befolkning og brukere å opprettholde NAV Nesseby etter dagens modell med både statlige og kommunale tjenester i et helintegrert NAV. Faglig samarbeid og et sterkt samlet fagmiljø vil kunne utvikles videre gjennom økt samarbeid og samhandling. Enkeltbrukerne må stå i sentrum av NAVs tjenester og de vil få de beste tjenester enklest mulig gjennom å opprettholde et fullverdig NAV- kontor i Nesseby.

Varangerbotn 27.10.2016

Marit Helene Pedersen
Administrasjonssjef

Bakgrunn for saken

Kommunene i Finnmark ved rådmenn/administrasjonssjef har mottatt brev fra NAV Finnmark datert 10.10.2016 angående endringer i antall NAV kontor i fylket. I brevet skriver NAV direktøren slik:

«Ekspertutvalget for NAV leverte sin sluttrapport til statsråden i april 2015 og regjeringen fulgte opp denne med Stortingsmelding nr. 33 (2015-2016) «NAV i en ny tid- for arbeid og aktivitet» den 20.05.2016. I begge dokumenter er det mye som vil ha vesentlig betydning for NAV i Finnmark og dermed for partnerskapet med kommunene.»

- 1) Det slås fast at «garanti-kontorene» som i Finnmark ligger i Nesseby, Berlevåg, Måsøy, Lebesby, Gamvik, Kvalsund, Loppa og Hasvik som forvaltningsenheter for statlig stønadsbehandling vil opphøre ifølge Stortingsmelding 33. NAV vil da ha frihet til å organisere sine ressurser slik en ser det hensiktsmessig. Likevel vil NAV ha samme forpliktelser gjennom partnerskapsavtalene med den enkelte kommune.
- 2) Stortingsmeldingen varsler endringer for å få «myndige NAV-kontorer»:
 - Utvikle en mer felles styringslogikk mellom stat og kommune
 - Gi mer overordnede krav i stedet for detaljerte krav
 - Utvikle en forenklet brukeroppfølging
 - Stille krav til kvalitet og resultat for brukerne i stedet for antall plasser i arbeidsrettede tiltak
 - La NAV-kontorene velge å gjennomføre flere tiltak i egen regi som alternativ til å kjøpe tiltak
 - Utvikle ledelse og kompetanse i NAV-kontorene
 - Spisse innholdet i NAV-kontorene slik at mer handler om arbeid
 - Etablere større NAV-kontor med større kompetansemiljøer gjennom kommunesammenslåing og interkommunale løsninger
 - Skape et bedre grunnlag for kunnskapsbasert tjenesteutvikling

Vurderinger

Nesseby kommune støtter hovedinnholdet i den nye NAV-meldingen og imøteser et større faglig fokus på arbeid og aktivitet hos brukerne i framtiden som beskrevet i meldingen og i «Myndige og løsningsdyktige NAV-kontor». Sysselsetting for alle grupper av NAV- brukere er et sterkt felles mål.

I forhold til organisatoriske grep mellom arbeids- og velferdstjenestene i NAV og kommunene vises det til et sterkere partnerskap der partene skal være likeverdige. Brukerne skal kunne møte et NAV-kontor der statlige og kommunale tjenester framstår helhetlig og integrert, sier høringsutkastet. Videre sies det: *«Utfordringer som «drop-outs» fra videregående skole og mange nye innbyggere fra andre land og kulturer, stiller krav til kompetanse som vanskelig kan løses uten store fagmiljøer, reduserer sårbarheten og øker kompetansen hos medarbeiderne. Dette er problemstillinger som kommunesektoren må finne løsninger på uavhengig av den pågående kommunereformen»*

Høringsprosessen NAV har lagt opp til er slik: NAV Finnmark har høringsfrist til 31.10.16 til å svare på «Myndige og løsningsdyktige NAV-kontor, invitasjon til diskusjon» fra Arbeids- og tjenstedirektør Kjell Hugvik. NAV-direktør i Finnmark, Nina Haugen, har sammen med fylkesmannen invitert rådmenn/administrasjonssjefer i Finnmark til et møte om saken 26.10.2016 i Kirkenes. Det synes ikke å være lagt opp til politisk behandling i kommunene, men saken er så viktig at administrasjonssjefen vil legge den fram for formannskapet i Nesseby.

NAV-direktøren i Finnmark skriver videre i brevet: «Vi har et felles ønske om å gi best mulig tjenester til innbyggerne. Mange av brukerne i NAV er lite mobile og stedlige gode tjenester er viktig. Hvor langt er det akseptabelt at innbyggerne reiser for å få NAV-tjenester? Jeg tror vi må opprettholde de fleste fysiske lokale NAV kontorplassene i Finnmark, kanskje alle.» Videre nevnes økt bruk av digitale tjenester, større fagmiljø, lyd-bildemøter og jobbe i nettverk i et fagmiljø for flere kommuner.

Fylkesdirektørens oppsummerings spørsmål i brevet er: «*Kan vi sammen få til enda bedre utvikling av våre NAV tjenester i større fagmiljø, men med tilstrekkelig nærhet til brukerne?*»

Selve Stortingsmelding nr 33 NAV i en ny tid- for arbeid og aktivitet skal behandles i Stortinget i november 2016.

Etter administrasjonssjefens mening er brevet, og ikke minst prosessen noe bekymringsfull i forhold til NAV Nessebys løsninger ved en mulig geografisk sammenslåing av kontorene i Tana og Nesseby. Den statlige ledelsen av kontorene er allerede sammenslått med 50% av lederstillingen fordelt på de to tjenestestedene. I Nesseby har vi én kommunal stilling i NAV og hvis den statlige delen slås sammen vil en organisering med én ansatt bli svært sårbar. Det kan synes som den statlige delen vil trekke seg fysisk ut av kommunen og at vi må løse den kommunale delen selv lokalt eller ved å flytte vår medarbeider til et større felles statlig/kommunalt kontor i Tana. Da vil vi måtte tilby Nessebys befolkning tjenester etter Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen (sosialtjenesteloven) fra et felles kontor i Tana. Alternativt kan vi tilby slike tjenester fra Nesseby begrenset til kontortid for eksempel to dager i uka fra 10.00-14.00. Brukere av NAV må ellers benytte NAV Tana/Nesseby ved Tana Bru. Enkelte brukere må eventuelt ha skyss gjennom kommunale tjenester siden kollektivtilbudet med buss er dårlig.

Fylkesdirektør i NAV Finnmark opplyser at etter at garantiordningen er falt bort vil staten ha 0,7 årsverk i Nesseby mot 1,5 årsverk i dag.

Blant de totalt fire ansatte i tre årsverk ved NAV Nesseby er det enighet om at det er viktig å styrke fagmiljøet gjennom sammenslåing, men også klare meninger om at prosessen ikke er god. Det blir fra ansatte stilt spørsmål ved om et samlet NAV i Tana vil miste dagens nærhet til andre hjelpetjenester i Nesseby som rus- og psykiatritjeneste, boligformidling og miljøtjenester.

Oppsummering av informasjon etter møtet 26.10.2016:

- NAV skal ha økt brukerfokus og brukeren skal kunne følges opp lokalt (fullmakter, tiltak, ressurser)
- Stort fokus på kvalitet i tjenestene til bruker
- Fokus på helhet i tjenesten til brukerne av NAV
- Stadig flere av de statlige tjenestene gis gjennom digitale plattformer og telefon (eventuelt med bistand til bruker)
- Vil «velferdsdelen» av NAV (sosialtjenesteloven) få lavere fokus når «arbeidsdelen» får økt fokus og hvordan kan kommunene best løse velferdsoppgavene samlet
- Større bruk av nettverksarbeid overfor NAV-brukere ved at ansatte/kontorer spesialiserer seg på ulike områder og yter tjenester for hele fylket (for eksempel ved at arbeidspsykolog gir bistand gjennom lyd-bildemøter med bruker)

Konklusjon:

Etter en helhetlig vurdering vil det være best for Nessebys befolkning og brukere å opprettholde NAV Nesseby etter dagens modell med både statlige og kommunale tjenester i et helintegrert NAV. Faglig samarbeid og et sterkt samlet fagmiljø vil kunne utvikles videre gjennom økt samarbeid og samhandling. Enkeltpersonene må stå i sentrum av NAVs tjenester og de vil få de beste tjenester enklest mulig gjennom å opprettholde fullverdig NAV- kontor i Nesseby.

Myndige og løsningsdyktige NAV-kontor

Invitasjon til diskusjon

Invitasjon

NAV skal bli bedre til å hjelpe flere i arbeid og aktivitet og skape bedre brukermøter. Med dette notatet inviteres arbeids- og velferdsforvaltningen og partnerskapet til en diskusjon om hvilke endringer som er nødvendig for å lykkes bedre med dette, innenfor de rammer som trekkes opp i stortingsmelding nr. 33 (2015-16) «NAV i en ny tid – for arbeid og aktivitet».

Arbeidsgruppen for et myndig og løsningsdyktig NAV-kontor inviterer alle i arbeids- og velferdsforvaltningen, fremfor alt partnerskapet, medarbeidere i NAV-kontorene og brukerne til en åpen diskusjon om hvilke endringer NAV burde gjøre for å gi brukerne bedre møter med NAV og hjelpe flere til å skaffe seg jobb.

Fylkesdirektørene i Arbeids- og velferdsetaten vil ha et særlig ansvar for å sikre en god diskusjon i NAV-kontorene med brukerutvalg osv. KS vil sende ut drøftingsnotatet til de fylkesvise rådmannsutvalgene hvor det legges opp til diskusjoner rundt de sentrale problemstillingene rapporten omtaler. Det sentrale rådmannsutvalget og storbynettverket NAV vil også gi innspill. Vi oppfordrer likevel til dialog mellom fylket og kommunen lokalt. Arbeidsgruppens medlemmer deltar gjerne i lokale diskusjoner så langt de har kapasitet.

Vi ber om at innspill blir sendt til oss før utgangen av oktober. Både henvendelser og innspill sendes til arbeidsgruppens epost: losningsdyktig@nav.no. Innspill fra rådmannsfora sendes til KS som videreformidler til arbeidsgruppen.

Notatet er laget av en arbeidsgruppe med deltakere fra arbeids- og velferdsforvaltningen, kommunesektoren og det sentrale brukerutvalget. Arbeidsgruppen skal gi råd om videreutviklingen av et løsningsdyktig NAV-kontor til arbeids- og velferdsdirektøren i desember. Innspill til problemstillingene vi tar opp i dette notatet vil være av stor betydning for de rådene arbeidsgruppen skal gi arbeids- og velferdsdirektøren i desember.

Mye av det som diskuteres ligger innenfor arbeids- og velferdsforvaltningens handlingsrom, noe er konkretiseringer av føringer fra stortingsmeldingen, andre spørsmål er avhengig av politiske beslutninger. Noe kan gjøres raskt, mens noe vil ta lengre tid å få på plass. Ambisjonen vår er å gå fremover så fort som mulig, samtidig som vi hele veien gir bedre tjenester til brukerne av NAV.

På vegne av arbeidsgruppen

Kjell Hugvik
Arbeidsgruppens leder
Arbeids- og tjenestledelse

Innhold

1	Bakgrunn	8	
2	Fremtidsscenarier for et myndig og løsningsdyktig NAV-kontor	10	
2.1	Arbeidsgiveren	10	
2.2	Arbeidssøkeren	10	
2.3	Sykmeldt arbeidstaker	11	
2.4	Arbeidssøker med helse-, rus-, sosiale-, og kompetanseutfordringer	12	
3	Hvordan bli et løsningsdyktig og myndig NAV-kontor?14		
3.1	Hvordan balansere likhet og lokal frihet?	14	
3.1.1	Like tjenester til arbeidsgivere og samhandlere	14	
3.1.2	Rettsikkerhet for ytelser	15	
3.1.3	Organisatorisk effektivitet	16	
3.2	Hvor beveger vi oss i spennet mellom styring og ledelse? 17		
3.2.1	Partnerskapet	17	
3.2.2	Mål- og resultatstyring	18	
3.2.3	Ledelse	19	
3.2.4	Kontorstruktur	20	
3.2.5	Arbeidsrettede tiltak	21	
3.3	Hvordan kombinere lokal innovasjon og kunnskapsbaserte tjenester?	22	
3.3.1	Kunnskapsbaserte tjenester	22	
3.3.2	Kompetanse	23	
3.3.3	Innovasjon, læring og effektivitet	24	
4	Oppsummering	25	
4.1	Viktige spørsmål til diskusjon	26	
4.2	Proessen videre	26	
	Vedlegg	27	

1 Bakgrunn

Brukernes og de politiske myndighetenes forventninger til NAV er store. Stortingsmelding 33 (2015-2016) «NAV i en ny tid – for arbeid og aktivitet» understreker at arbeid nå skal være førsteprioritet i NAV. Det at NAV er viktig i mange menneskers liv, og at vi skal gi mennesker muligheter, er viktige grunner til at mange av oss jobber i NAV.

I stortingsmeldingen varsles en rekke endringer i styringen av arbeids- og velferdsetaten. Følgende forslag er særlig aktuelle når det gjelder å myndiggjøre NAV-kontorene:

- Utvikle en mer felles styringslogikk mellom stat og kommune
- Gi mer overordnede krav i stedet for detaljerte krav
- Utvikle en forenklet brukeroppfølging
- Stille krav til kvalitet og resultat for brukerne i stedet for antall plasser i arbeidsrettede tiltak
- La NAV-kontorene velge å gjennomføre flere tiltak i egen regi, som alternativ til å kjøpe tiltak (også kalt egenproduksjon)
- Utvikle ledelse og kompetanse i NAV-kontorene
- Spisse innholdet i NAV-kontorene, slik at mer handler om arbeid
- Etablere større NAV-kontor med større kompetansemiljøer gjennom kommunesammenslåing og interkommunale løsninger
- Skape et bedre grunnlag for kunnskapsbasert tjenesteutvikling
- Videreutvikle og gjennomføre kanalstrategien, slik at vi kan prioritere de brukerne som trenger mest oppmerksomhet.

Stortingets behandling av meldingen i november 2016 vil ha betydning for det videre arbeidet.

Det myndige og løsningsdyktige NAV-kontoret handler om hvordan vi løser oppgavene og organiserer arbeidet, ikke om det enkelte lokale, fysiske kontoret. Kontaktsentrene og nav.no er slik sett en del av NAV-kontoret. NAV-kontorene er et partnerskap mellom den enkelte kommunen og Arbeids- og velferdsetaten i fylket. Vesentlige endringer diskuteres i partnerskapet og nedfelles eventuelt i partnerskapsavtalen. Dette ligger til grunn både for dette diskusjonsgrunnlaget og for den kommende utviklingen av myndige og løsningsdyktige NAV-kontor. Utviklingen av NAV-kontorene skal også skje innenfor rammene av ett NAV.

Gode offentlige arbeids- og velferdstjenester forutsetter at samarbeidet mellom de to partene er godt og likeverdig. Brukerne skal møte et NAV-kontor der statlige og kommunale tjenester fremstår helhetlig og integrert. Begge parter har et gjensidig utbytte av å samarbeide tett om tjenester til NAV-kontorets brukere.

Kommunene har ansvar for en rekke tjenester til befolkningen, og den kommunale delen av NAV-kontoret er kun en del av tjenestetilbudet. Utgifter til økonomisk sosialhjelp er en betydelig post på mange kommunebudsjetter. Både volumet og måten man bruker disse midlene på er omfattet av stor interesse hos lokalpolitikere. Også for kommunen er økt overgang til arbeid viktig. Siden kommunene er et selvstendig forvaltningsnivå står kommunene friere i oppfølging av stortingsmeldingen enn hva arbeids- og velferdsetaten gjør. Begge partnerne i NAV har imidlertid felles interesse av å utvikle et velfungerende NAV-kontor. Vi har en felles forpliktelse overfor brukere, som ikke skiller mellom NAV-stat og NAV-kommune.

Utfordringer som «drop-out» fra videregående skole, og mange nye innbyggere fra andre land og kulturer, stiller krav til kompetanse som vanskelig kan løses uten større fagmiljøer. Innenfor den sosialfaglige delen av NAV, er fagmiljøer og kompetanse viktig for å kunne hjelpe brukeren best mulig. Det betyr at kommunesektoren kan ha interesse av å være med på løp som sikrer større fagmiljøer, reduserer sårbarhet og øker kompetansen hos medarbeiderne. Dette er problemstillinger som kommunesektoren må finne løsninger på uavhengig av den pågående kommunereformen.

Arbeidsgruppen har ikke drøftet oppgavene i Arbeids- og velferdsetatens fylkes/regionsnivå, siden det pågår en egen utredningsprosess om dette.

Stortingsmeldingen trekker opp de store linjene for utviklingen. Utfordringene på det enkelte NAV-kontoret vil variere. Arbeidsgruppen gir derfor ikke noen nåsituasjonsbeskrivelse eller gap-analyse. Medarbeidere og ledere ved hvert kontor må selv vurdere sin egen situasjon og hvilke endringer som er av størst betydning for dem.

Utviklingsretningen forplikter lederne til å ta i bruk handlingsrommet. NAV må se seg selv utenfra og jakte på hva som kan bli bedre.

I kapittel 2 gir arbeidsgruppen sitt forslag til hva et myndig og løsningsdyktig NAV-kontor skal være.

I kapittel 3 diskuteres en rekke områder som arbeidsgruppen mener må utvikles slik at NAV-kontorene blir løsningsdyktige og myndige. Vi har samlet dem under tre temaer: likhet og lokal tilpasning, styring og ledelse, lokale initiativ og sentral utvikling. Vi avslutter hvert delkapittel med spørsmål til refleksjon og diskusjon.

Ettersom det blir mange ulike spørsmål i kapittel tre, samler vi trådene i noen hovedspørsmål i kapittel 4 og skisserer prosessen videre.

Det er fremfor alt spørsmålene i kapittel 4 arbeidsgruppen ønsker innspill på, men vi er selvfølgelig åpne for innspill også på andre tema. Tilbakemeldingen vi får vil være av stor betydning når arbeidsgruppen skal utforme sin rapport til arbeids- og velferdsdirektøren før jul.

2 Fremtidsscenarier for et myndig og løsningsdyktig NAV-kontor

Et myndig og løsningsdyktig NAV-kontor kan forstås på flere måter. I arbeidsgruppens mandat er det gitt noen kjennetegn ved et løsningsdyktig og myndig kontor. For noen er avgjørelsesmyndighet i stønadsaker viktig. Andre legger større vekt på myndig i betydningen kompetent. Andre igjen mener det å være myndig er en forutsetning for å være løsningsdyktig, men av liten verdi i seg selv. Brukerrepresentanter peker på at brukere i en usikker livssituasjon ikke nødvendigvis vil føle seg vel i møtet med et myndig kontor – i betydningen strengt, krevende, ovenfra og ned. Myndige og løsningsdyktige NAV-kontor kan også handle om hvordan vi utøver tjenestene. Arbeidsgruppen legger frem fire mulige brukeropplevelser (fremtidsbilder) av NAV-kontor og hva som er gjort i NAV for å komme dit, som innspill til hva det innebærer å være et myndig og løsningsdyktig NAV-kontor.

2.1 Arbeidsgiveren

Vår virksomhet har det siste halve året oppbemannet med 15 stillinger, fra 70 til 85 medarbeidere. NAV har vært min viktigste rekrutteringspartner.

Fra før var jeg kjent med NAV gjennom næringsforum, sykefraværsoppfølging og i forbindelse med en arbeidstrening. Jeg kontaktet NAV på arbeidsgivertelefonen, der fikk jeg god informasjon om hva jeg kunne finne på arbeidsgiversidene på nav.no, og jeg ble satt i kontakt med en egen markedskontakt. Det lokale NAV-kontoret har et eget markedsteam med medarbeidere som har ansvar for hver sine bransjer. Markedskontakten kjente til bransjen fra før og hadde forståelse for mine behov. I og med at vi skulle rekruttere såpass mange, foreslo NAV å arrangere ett treff mellom oss og aktuelle arbeidssøkere. Vi ble enige om at vi både skulle rekruttere direkte inn i ordinære stillinger, og at vi skulle rekruttere gjennom arbeidstrening og lønnstilskudd.

Markedskontakten vurderte aktuelle arbeidssøkere på nav.no. Markedskontakten gjorde også interne søk etter kandidater, sammen med veiledere i NAV-kontoret. De aktuelle kandidatene ble kontaktet på ditt nav/sms og fikk informasjon om arrangementet vårt. NAV hadde møter i forkant med noen av dem for å sikre at de var motiverte og kunne starte opp hos oss. Noen trengte nok også litt støtte.

På selve dagen møtte vi fra ledelsen i bedriften, sammen med markedskontaktene. Vi hadde satt av ett kvarter til hver kandidat, og intervjuet over 40 kandidater.

5 personer fikk jobb der og da, 3 fikk jobb etter at jeg møtte dem en gang til, og 3 personer har vi ansatt etter at de startet opp med arbeidstrening. To av disse har nå et lønnstilskudd. I tillegg har vi i etterkant fått oversendt gode kandidater med de rette holdningene, så nå er vi der vi skal være.

Det har betydd mye for meg å ha en egen kontaktperson på NAV-kontoret. Vi stoler på hverandre. Etter disse gode erfaringene, og et møte med IA-rådgiveren, bestemte vi oss for å bli IA-bedrift. I dag har vi et lite team fra NAV knyttet til vår virksomhet. Markedskontakten, IA-rådgiveren og veilederen på NAV-kontoret støtter oss i oppfølgingen av sykmeldte.

Vår bedrift har noen sesongbehov, særlig når det gjelder sjåførere. NAV er til stor hjelp når vi jobber med tiltak for å håndtere disse sesongsvingningene. Vi ønsker å være med og ta et samfunnsansvar sammen med NAV, og er nå i gang med å skolere aktuelle sjåførere som lenge har stått utenfor arbeidslivet.

NAV-lederen

De siste årene har NAV utviklet en rekke digitale verktøy som innebærer at vi gir bedre rekrutteringsbistand til arbeidsgiverne.

NAV kontaktsenter gir veiledning til arbeidsgivere som kontakter dem på nav.no, og NAV-kontorene har egne markedsteam i en bo- og arbeidsregion. Der man ikke har slått sammen kontor, jobber statlig ansatte på tvers av kommuner i regionen. Teamene har kompetanse på rekruttering, permisjoner, masseoppsigelser, tiltak og Eures-arbeid. Disse teamene skaper mange ulike treffpunkt mellom arbeidsgivere og arbeidssøkere, både større jobbmesser og mindre arrangementer for bedrifter som trenger rekrutteringsbistand. Det rekrutteres vanligvis til ordinært arbeid, men for arbeidssøkere med behov for noe ekstra tilrettelegging i en oppstart, har vi flere tiltak å tilby.

Alle som henvender seg til NAV om rekrutteringsbistand, får beskjed om aktuelle kandidater innen 24 timer.

Markedskontaktene deltar i ulike næringsforum og kjenner bransjene og de enkelte bedriftene godt. De har tett kontakt med arbeidsgivere og kartlegger behov og muligheter, for eksempel om bedrifter har arbeidsoppgaver som ikke krever så gode norskkunnskaper.

Markedskontaktene gir også innspill til tiltak som markedet har behov for. Ulike AMO-kurs er eksempler på dette. Sammen med bedriften og tiltaksarrangører skreddersyr NAV tiltak som er tilpasset behovene i markedet. NAV-kontoret har myndighet til selv å utforme tiltakene sammen med leverandørene og bedriftene. I slike tilfeller etablerer vi rekrutteringsavtaler. Vi tenker nasjonalt i markedsarbeidet. Det betyr at erfaringer fra markedsteamene blir delt i storregionale nettverk. Enkelte NAV-kontor har et spesielt ansvar for å dele sine erfaringer og bidra til nasjonal kunnskapsdeling. Tjenester fra EURES inngår også i kontoret.

2.2 Arbeidssøkeren

For tre måneder siden mistet jeg jobben i fylkeskommunen. Det var bare et vikariat, så jeg hadde søkt på noen stillinger mens jeg var i jobben, men hadde ikke fått noe napp.

For å få oversikt over jobber jeg kunne søke på gikk jeg inn på nav.no. Det ble en positiv opplevelse. Det var oversiktlig og enkelt å finne frem, og regelverk og informasjon om tjenester var forklart med både tekst og video. Forventningene til meg som arbeidssøker ble også formidlet på en motiverende måte. Det var artig å se at sidene var så godt tilpasset mennesker med lese- og skrivevansker gjennom bruk av tegneserier. Det var også nyttig å bruke chat til å dele erfaringer og få tips og råd fra andre arbeidssøkere og ansatte i NAV. Jeg har kommunisert med NAV på nettet, og blant annet fortalt om kontakten jeg har hatt med vikarbyrå og hvilke stillinger jeg har søkt. NAV har gitt meg tips tilbake om hvordan jeg kan markedsføre meg og min kompetanse. Jeg har også hatt kontakt med NAV på telefon. Etter å ha vært på jobbmesse fikk jeg et tilkallingsoppdrag formidlet fra NAV, i forbindelse med kulturfestivalen her i sommer. Det ble en fin attest å ta med videre, og det gav meg nye kontakter.

Som relativt nyutdannet, med ett års arbeidserfaring og med bachelor i statsvitenskap, er jo arbeidsmarkedet stort og mulighetene ganske gode. Likevel er det ikke så mange jobber her jeg bor som passer for en med min utdanning. Den geografiske oversikten på nav.no over ledige stillinger gjorde det enklere å finne en jobb der jeg fikk brukt utdannelsen min. Jeg forsto jeg måtte flytte, for da jeg fant den jobben som jeg nå kan kalle min, skjønte jeg at den var midt i blinken.

NAV-lederen:

De siste årene har vi jobbet godt med brukervennlige løsninger på nav.no. Denne arbeidssøkeren trengte ikke å oppsøke NAV-kontoret for å få hjelp til å finne en jobb. Etaten har utviklet nettløsninger for ulike brukergrupper. Dette har forenklet kommunikasjonen med brukerne, særlig når det gjelder oppfølging av aktiviteter og om de har lest og forstått regelverket. Brukertilfredsheten stiger.

Nav.no er vår viktigste kanal for ordinære arbeidssøkere. I NAV-kontoret har vi også opparbeidet oss god kompetanse om de digitale løsningene. Det er viktig for at veilederne i vårt førsteledd kan få dem som kommer til NAV-kontoret til å ta i bruk vår digitale kommunikasjon. Vi er også blitt mye bedre på å dokumentere kontakten vi har med brukerne slik at de slipper å gjenta informasjon de allerede har gitt oss.

Med de gode digitale løsningene vi nå har, er det i hovedsak kun Kontaktsenteret som har direkte kontakt med ordinære arbeidssøkerne dersom de trenger råd rundt registreringsprosessen, utforming av CV eller motivasjon og råd for å komme seg i gang på egenhånd.

Markedsteamet her på kontoret er viktig i vår formidling av arbeidssøkere. Vi arrangerer hyppige treff mellom arbeidsgivere med rekrutteringsbehov og de som trenger jobb. Våre jobbformidlere er oppdaterte på hva som finnes av ledige kandidater, og de kontakter aktuelle kandidater digitalt.

Det er viktig at jobbformidleren kjenner bedriftenes behov for å kunne formidle den rette arbeidssøkeren til den rette jobben. De kartlegger bedriftenes behov, kartlegger arbeidssøkernes evner og kobler arbeidssøkere med arbeidsgivere. Mobile IT-løsninger er viktig for alle som jobber med oppfølging i NAV-kontoret. Det har også bidratt til bedre dokumentasjon av saksgangen.

Dersom en arbeidssøker fremdeles står uten jobb etter tre måneders ledighet, blir hun eller han innkalt til informasjonsmøte. Informasjonsmøtene holdes felles for kommunene i bo- og arbeidsmarkedsregionen. På disse informasjonsmøtene deltar ofte en bedriftsleder eller et vikarbyrå, og sammen med markedsteamet gir de gode råd til arbeidssøkerne. Kravene til aktivitet og mobilitet diskuteres også på disse møtene, for dette håndheves konsekvent. Jobbformidleren har også individuelle kartleggingsamtaler med arbeidssøkere i forbindelse med dette møtet.

2.3 Sykmeldt arbeidstaker

For ett og et halvt år siden fikk jeg diagnosen brystkreft. Jeg følte meg frisk, men skjønte at jeg var alvorlig syk. Jeg ønsket å leve normalt, fortsette å være aktiv, og ikke minst å jobbe. Da jeg startet opp med behandlinger, gikk funksjonsnivået mitt ned.

NAV har i denne perioden vært en av mange viktige aktører som har bidratt til at jeg i dag er 60 % tilbake i jobb, med mål om å være fullt tilbake innen årets utgang.

Den første tiden foregikk kommunikasjonen mellom NAV og meg gjennom nav.no. Informasjonen var tydelig, og det gikk klart fram hva som var forventningene både til arbeidsgiveren og til meg når det gjaldt å lete etter muligheter på arbeidsplassen. Min egenvurdering av helsen min var krevende. På et tidlig stadium var jeg nok urealistisk optimist, på tross av at jeg hadde problemer både med konsentrasjonen og med hukommelsen. Den første tiden med operasjon og behandling krevde mye av meg. Men det var viktig for meg å kunne komme innom arbeidsplassen, delta på noen møter, og snakke med kollegaene mine. Kommunens kreftkoordinator var også av stor betydning i denne perioden, da jeg hadde mange spørsmål.

Vår bedrift har en kontaktperson fra NAV-kontoret som jobber med sykefraværsoppfølging, han kjenner etter hvert bedriften vår godt. Bedriften vår er også en IA-bedrift. Både jeg og arbeidsgiveren min ønsket åpenhet rundt sykdommen, og om hva som var nødvendig for å tilrettelegge. IA-rådgiveren ga oss et nyttig tips om å involvere kreftforeningen. Sammen lagde vi et lite miniseminar på et kontormøte på arbeidsplassen min, slik at kollegaene mine fikk mulighet til å forstå situasjonen. Kunnskap er med på å ufarliggjøre dialogen rundt sykdom, og skape forståelse for tilretteleggingen.

Dialogmøtet med NAV ble satt opp etter 14 uker med sykemelding. Tilstede var både fastlegen, arbeidsgiveren, NAV-veilederen og selvfølgelig jeg. NAV-veilederen framsto trygg, med god kompetanse på regelverket og

mulighetene i hele NAV. Vi drøftet mulige hjelpemidler og andre tiltak som kunne hjelpe meg å opprettholde kontakten med arbeidsplassen selv om jeg var under behandling.

I perioder var det mer enn nok å konsentrere seg om behandlingen og familien. NAV informerte oss om muligheten til å komme i kontakt med psykisk helsetjeneste i kommunen. Det var nødvendig i en periode og det gav oss økt trygghet. Selv om kontakten med arbeidsgiveren min har variert i omfang gjennom sykdomsforløpet mitt, var den gode starten, med dialog og trygghet på at jeg selv kunne si i fra når jeg trengte helt ro, med på å gjøre det enklere å komme tilbake og begynne å jobbe gradert.

Da jeg hadde vært sykemeldt i 30 uker, fikk jeg en innkalling til informasjonsmøte på NAV-kontoret. Jeg ble orientert om endringene som inntreier i økonomien etter ett år med sykmelding, om hva jeg kunne forvente av oppfølging fra NAV-kontoret, og hva de forventet av bidrag fra meg.

I følge legene er jeg nå frisk, men i motsetning til da de sa jeg var syk, føler jeg meg ikke helt frisk ennå. Jeg har ikke det samme energinivået, og jeg sliter fremdeles noe med hukommelsen. Derfor er jeg gradvis på vei tilbake til jobb, og til å finne igjen meg selv. Jeg har en kombinasjon av AAP og lønn. Det har vært og er en god støtte i å ha en veileder i NAV-kontoret som kjenner både meg, min arbeidsgiver og virksomheten vår godt.

NAV-lederen

Virksomhetsorganisering på sykefraværsområdet i hele regionen bidrar til fornøyde brukere. Denne måten å jobbe på gir en samordnet, kunnskapsbasert oppfølging der arbeidstakerne og virksomheten ses i sammenheng. En fast kontaktperson på NAV-kontorene samarbeider med en fast kontaktperson fra arbeidslivssenteret. Det gir en bedre samhandling med arbeidsgiverne, og NAVs tjenester oppleves som mer koordinert.

Erfaringer med håndhevingen av aktivitetskravet for sykmeldte har vist at det var behov for forenklinger, blant annet fordi informasjonsflyten med arbeidsgiverne og sykmelderne var unødig komplisert. Informasjonen og dialogen i en tidlig fase går gjennom våre digitale plattformer. Det er forventet at arbeidsgiveren tilrettelegger for den sykmeldte, med mindre det kan dokumenteres at tilrettelegging ikke er mulig. Det går nå også tydeligere fram hva forventningen er til den sykmeldte, og egenvurderingen er et viktig ledd i å finne løsninger. Grensesnittet mellom NAV-kontoret og forvaltningsenhetene er også endret for å bedre kommunikasjonen med brukerne og å redusere dobbeltarbeid. Dette gjelder også i den videre oppfølgingen når vi vurderer AAP og uføretrygd.

Dialogen med ulike brukerorganisasjoner er utviklet de seneste årene. Deres kompetanse er et viktig bidrag til opplæringen av både NAV-ansatte og arbeidsgivere.

NAV-kontoret har god kunnskap om lovverket og. Vi har også fått bedre kunnskap om ulike sykdommer gjennom dialogen med rådgivende lege. Enkelte NAV-kontor har også kompetanseveiledere og rådgivende leger i kontoret. Disse er med i en nasjonal utvikling av sykefraværsoppfølgingen og støtter opp med fagdager for ansatte i tilstøtende regioner. Ulike NAV-kontor har ansvar utover sitt nedslagsfelt for ulike kompetanseområder. Dette er koordinert slik at alle har et kompetansekontor tilknyttet sitt NAV-kontor.

2.4 Arbeidssøker med helse-, rus-, sosiale-, og kompetanseutfordringer

Jeg er en ung mann på 25, og her vil jeg fortelle min historie om mitt møte med NAV-kontoret, og hvordan det bidro til at jeg i dag har bestemt meg for å ta fagbrev.

For ett år siden troppet jeg opp på NAV-kontoret. Det var en kald augustmorgen, jeg var sulten, kompisen min hadde sagt at nok var nok av å sove på sofaen hos han. Jeg hadde festa i en og en halv måned mer eller mindre i strekk, og gjelda både til foreldre, kompiser og på kredittkortet hadde tårna seg opp. Jeg likte ikke meg selv, jeg likte i grunn ingen, og jeg tenkte at jeg heller ikke ville like å møte NAV. Jeg trodde at jeg ville mislike dem like sterkt som jeg hata skola. Men jeg hadde ikke noe valg. Jeg måtte ha penger til mat, og jeg måtte ha et sted å bo, og jeg visste at jeg kunne søke akutthjelp hos NAV.

Denne historien kunne blitt lang, for det er ikke få kontakter jeg har hatt med NAV og andre i kommunen i dette året.

At jeg gikk til NAV den dagen var bra. Viktigst for meg var det at jeg ble møtt av folk som hadde tro på meg, og som viste at dem brydde seg om hvordan det gikk med meg. Selvfølgelig var det også viktig at jeg fikk hjelp til midlertidig bolig og penger. Og ja, jeg trengte å våkne. Jeg måtte lære meg å passe på meg sjøl, og å ta i mot hjelp fra andre. Jeg har fremdeles møter med psykisk helsetjeneste en ettermiddag annenhver uke, det er ok, det.

Mitt første møte med arbeid var et tiltak i kommunens jobb-base. Dette gjorde jeg jo mest fordi jeg måtte - for å få penger - men når du kommer til et sted der folk ser deg, tror på deg, og du opplever deg nyttig, ja da vokser du. Ungdomsveilederen min på NAV lot meg så møte en jobbspesialist. Jeg fikk støtte og oppbakking, hun fikk meg til å fortelle om hva jeg likte å drive med, og hva jeg kunne tenke meg å jobbe med. Hun så at jeg kunne ting som jeg selv egentlig ikke trodde betydde så mye, men det gjorde visst det. For hun hadde kontakter i arbeidslivet, og visste om en bedrift som kunne trenge meg. Har ikke kommet for seint på jobben én dag! Etter bare fire uker på såkalt «jobbsmak», fikk jeg et vikariat med lønnstilskudd. Det hender at jobbspesialisten kommer innom på jobben her. Hun bryr seg virkelig. Nå har jeg bestemt meg for å ta fagbrevet fra høsten, og skal fortsette å jobbe noe ved siden av skola.

NAV-lederen

Når vi følger opp brukerne, er det deres behov som er avgjørende. Vi har innsett at arbeidsevnevurderingene vi gjorde tidligere av hvem står nær eller langt fra arbeidslivet, ikke var hensiktsmessig. Derfor er situasjonsbestemt eller spesielt tilpasset innsats, begreper vi har lagt bak oss. Da vi i stedet begynte å jobbe etter supported employmentmetodikk, så vi gang på gang at brukere som tidligere ble vurdert til å stå langt unna arbeidslivet, fikk ordinært arbeid med den rette oppfølgingen.

Vi skiller ikke mellom kommunalt eller statlig ansatt i vårt NAV-kontor. Når vi skal rekruttere nye medarbeidere, blir kontorets behov for kompetanse og oppgaveløsning vurdert. Vi har mange forskjellige behov, men en fellesnevner for alle som møter mennesker er kompetanse på relasjoner og inkludering, derfor er vi spesielt opptatt av å bygge opp denne kompetansen hos alle.

Vårt NAV-kontor har sju team, i tillegg til lederteamet. Vi valgte denne organiseringen på bakgrunn av gode erfaringer med ungdomsteam og forskningen AFI gjennomførte i ungdomssatsingen. Denne forskningen kan overføres til andre målgrupper. Det er fem team som jobber med oppfølging av personbrukere: voksne, ungdom, innvandrere, sykefravær og ordinære arbeidssøkere. I tillegg har vi to team som betjener alle teamene på tvers: markedsteam og økonomiteam. Hvert oppfølgingsteam har en ruskonsulent og en jobbspesialist. Jobbspesialistene samarbeider med markedsteamet, som også Eures er en del av.

Vi både kjøper tiltak og utfører tiltak i egen regi. Som en utvikling av pilotprosjektene på supported employment og kjerneoppgaver i NAV-kontoret, ble det naturlig at NAV nå selv gjennomfører oppfølgingstiltaket supported employment/individuell jobbstøtte. Noen NAV-kontor har Senter for jobbmestring og Arbeidsrådgivningskontoret tilknyttet til sin enhet. Disse utfører oppfølging også utenfor sitt nedslagsfelt og bidrar til kompetanse- og tjenesteutvikling for hele NAV.

Vi har stor frihet til å utforme de tiltakene vi kjøper. Mange tiltak er utviklet i nært samarbeid med bedrifter i regionen. Et eksempel er pleieassistentkurset vi lagde sammen med kommunens helse- og omsorgstjeneste. Vi har opparbeidet en vikarpool for hjemmetjenesten, bofellesskap og institusjonstjenestene, dette er et viktig springbrett inn i arbeidslivet for mange. Vi startet dette tiltaket med innvandrere som målgruppe, og kommunen finansierte forsterket norskopplæring som en del av tiltaket.

I ungdomsoppfølgingen er AAP borte. Dette setter vi pris på fordi vi slipper å vektlegge de helsemessige begrensningene og heller kan se etter brukernes evner.

3 Hvordan bli et løsningsdyktig og myndig NAV-kontor?

Når en arbeidssøker går stoltere ut av døren, med større tro på seg selv og ett skritt nærmere jobb, når en arbeidsledig kommer i arbeid, når personer som ikke kommer inn på det ordinære arbeidsmarkedet likevel får mulighet til å gjøre en innsats i arbeidslivet, når brukeren mestrer livet sitt bedre – det er da NAV skaper verdi. NAV skaper verdi når en ledig stilling blir raskere besatt, kanskje av en som ellers ikke ville kommet i jobb, og når arbeidsgiveren og arbeidstakeren etter et møte med NAV finner en måte å redusere sykefraværet på. Det er disse to brukergruppene, individer og arbeidsgivere, NAV-kontoret er til for. Det naturlige spørsmålet er da: Hva skal til for å skape mest mulig verdi i møtet med en arbeidsgiver eller enkeltperson? Og ettersom det er medarbeiderne som møter brukerne, blir spørsmålet videre; hvordan kan NAV-medarbeiderne bli myndige og løsningsdyktige i jobben?

I NAV vet vi at en viktig del av dette er å kjenne det lokale arbeidsmarkedet, kunne se brukeren med arbeidsgiverens øyne, kunne spille på ressurser utenfor NAV-kontoret, veilede brukeren til tro på egne ressurser og muligheter osv. I dette notatet retter arbeidsgruppen oppmerksomheten mot dilemmaer og endringer som er direkte knyttet til å bli et myndig og løsningsdyktig NAV-kontor.

Kommunesammenslåinger og interkommunale løsninger viser at NAV-kontoret ikke trenger å defineres som et sted eller lokale. I sammenslåtte kommuner og interkommunale kontor er det ett NAV-kontor, men flere tjenestesteder. Når NAV etter hvert får flere tjenester på nett og telefon, og bedre mobilitetsløsninger for medarbeidere, innebærer det at det fysiske kontoret får mindre betydning. På områder som markedsarbeid kan ett NAV-kontor i dag være ansvarlig for å levere tjenester til flere kontor. Og kanskje må det bli mer vanlig at noen kontor dekker andre enheters behov for kompetanse, kapasitet eller tjenester på enkeltområder. NAV har ambisjoner om i større grad å treffe brukeren på arbeidsplassen enn inne på NAV-kontoret. I diskusjonen om myndige og løsningsdyktige NAV-kontor er «NAV-kontor» en organisatorisk ramme for å løse oppgaver, ikke et fysisk lokale eller begrenset til den enkelte kommune. Men selvfølgelig vil det fortsatt være fysiske NAV-kontor.

På de fleste områder som diskuteres i notatet er det nødvendig å gjøre avveininger. Det er mange dilemmaer og få klare, enkle løsninger. Arbeidsgruppen gir ikke svarene, men viser mulige avveininger og løsninger og stiller spørsmål. Mye ligger innenfor kontorenes og NAV-forvaltningens handlingsrom, andre spørsmål er avhengig av politiske beslutninger. Noe kan gjøres raskt, mens noe vil det ta lengre tid å få på plass. Ambisjonen bør være å gå fremover så fort som mulig, samtidig som vi sikrer at det hele veien gis bedre tjenester til brukerne.

3.1 Hvordan balansere likhet og lokal frihet?

Vi skal være ett NAV sett fra brukerens side. Brukeren er lite interessert i om det er NAV stat eller NAV kommune, NAV-kontoret, NAV forvaltning eller en annen NAV-enhet som har ansvaret.

Generelt er det slik at standardiserte interne prosesser gir større intern effektivitet, særlig der flere enheter er involvert i samme sak. Det er en av grunnene til at etaten har satt «ett NAV» på dagsorden. Sentral styring kan mobilisere hele organisasjonen til å løse viktige samfunnsproblemer, men lokale prioriteringer øker muligheten for å løse problemene slik de fremstår lokalt. NAV er ikke i en situasjon hvor vi kan velge den ene eller andre måten å se det på, det handler om å finne balansen.

Vi kan heller ikke overse at det er betydelige forskjeller mellom kontorer i dag. Forskjellene kan være godt begrunnet, og kan være uttrykk for et lokalt handlingsrom som er godt utnyttet. Brukere ser ikke nødvendigvis ulikhet som et problem, hvis de opplever at de blir tatt på alvor. I mange situasjoner er likeverdig tjenester viktigere enn like tjenester. Målet kan være at NAV blir mer lik der det er viktigst og ellers har lokalt handlingsrom.

3.1.1 Like tjenester til arbeidsgivere og samhandlere

Brukere vil ofte forvente likebehandling på tvers av kontorer, f.eks. når de sammenlikner sin sak med andres eller når de har flyttet «Når jeg fikk arbeidstrening fra NAV Sørumsund, hvorfor får jeg ikke det her på NAV Bodø?» Slike forskjeller kan begrunnes i ulikheter i arbeidsmarked og hva som er nødvendig for å komme i arbeid.

Arbeidsgivere vil forvente lik sykefraværsoppfølging av alle sine medarbeidere, uavhengig av hvilket NAV-kontor den ansatte sokner til. Arbeidsgivere med interne HMS-rutiner for hele landet, forventer at NAV har like tjenester for oppfølging av sykmeldte over hele landet.

Den siste tiden har Arbeids- og velferdsetaten inngått avtaler om rekrutteringsbistand med flere landsdekkende arbeidsgivere. Andre kan være interessert i avtaler om integrering av innvandrere. For arbeidsgiverne er en hovedhensikt å få like, forutsigbare tjenester og samarbeidsformer på tvers av geografi. Også utdanningsmyndigheter og spesialisthelsetjenesten forventer en betydelig grad av likhet på tvers av kontorer. Arbeids- og sosialdepartementet har bedt Arbeids- og velferdsdirektoratet om å vurdere Arbeids- og velferdsetatens bistand til arbeidsgivere og arbeidslivssentrene rolle. Formålet skal være å vurdere og eventuelt komme med endringsforslag til Arbeids- og velferdsetatens bistand til arbeidsgivere med sikte på å gi arbeidsgivere helhetlig og effektiv innsats basert på arbeidsgivernes behov. Direktoratet har i første omgang startet en kartlegging av organisering av tjenester til arbeidsgivere og erfaringene med ulike organisasjonsmodeller. Resultatene skal være klare i løpet av høsten.

Spørsmål:

- Hvordan kan NAV sørge for koordinerte og like tjenester til arbeidsgivere og samhandlere på tvers av NAV-kontor?
- Hva vil vi legge mest vekt på; arbeidsgivernes ønske om like tjenester på tvers av kontorer eller NAV-kontorets mulighet for lokal tilpasning?

3.1.2 Rettsikkerhet for ytelser

Brukerens utfordringer på arbeidsmarkedet har betydning både for rett til ytelse og for oppfølging for å komme i arbeid. Bistand for å komme i jobb skal tilpasses den enkelte bruker og det lokale arbeidsmarkedet. Brukerne skal ha likeverdige tjenester. Retten til ytelser handler i langt større grad om likhet.

I St.meld. 33 sies det blant annet. «Regjeringen ønsker å gi økt handlingsrom til NAV-kontorene. Rett til tjenester og ytelser skal være like uansett hvilket NAV-kontor brukeren tilhører». Hvordan får vi til begge deler? I regjeringsplattformen står det at «Den økonomiske sosialhjelpen videreføres som en kommunal og skjønnsbasert ytelse». Dette gir et annet utgangspunkt enn for folketrygdens ytelser.

NAV-kontoret har betydelig innflytelse på brukers rett til arbeidsavklaringspenger (AAP) og uføretrygd gjennom arbeidsevnevurderingen (AEV). Dette er avgjørelser med stor økonomisk betydning for både brukeren og samfunnet. AEV er også inngangsporten for rett til kvalifiseringsprogrammet (KVP). Utformingen av AEV skal bidra til at man vurderer de samme forholdene og følger den samme metodikken på tvers av kontorer og medarbeidere.

På tross av dagens relativt strengt definerte arbeidsprosess, viser blant annet kvalitetsgjennomganger at det er betydelig variasjon i vurderinger knyttet til muligheter i arbeidsmarkedet og i vurderingene av den enkeltes muligheter og begrensinger. Interne tilbakemeldinger og forskning viser at det er betydelig frustrasjon med utformingen av og forventningen til innhold i AEV. Fylkesmannens gjennomganger viser at mange kommuner ikke har tilfredsstillende internkontroll for vurdering av rett til KVP.

Slik arbeidsdelingen mellom kontor og forvaltning er utformet i dag, skal NAV-kontorene og NAV forvaltning vurdere ulike sider av vedtak om AAP. NAV-kontoret skal i første omgang vurdere brukers innsatsbehov etter NAV-lovens § 14a. Videre skal NAV-kontoret vurdere om brukeren har nedsatt arbeidsevne i en slik grad at vedkommende kan ha krav på AAP etter folketrygdlovens § 11-5. Dette gjøres med bakgrunn i AEV. Vedtaket skal alltid signeres av både veilederen og beslutteren.

Når det gjelder uføretrygd skal NAV-kontorene også vurdere brukers innsatsbehov etter NAV-lovens § 14a. Dersom utfallet av AEV er at brukeren har behov for varig tilpasset innsats, skal NAV Forvaltning vurdere om brukeren fyller vilkårene for uføretrygd. Alle AEV med utfall varig tilpasset innsats, skal være kvalitetssikret av både veilederen og beslutteren. I noen fylker har man opprettet et eget beslutterteam for å sikre lik praksis internt i fylket.

Forvaltning skal ikke etterprøve vurderingene fra NAV-kontoret, men legge disse til grunn for sine vedtak. Likevel oppstår det situasjoner hvor NAV Forvaltning vurderer det slik at arbeidsevnevurderingen ikke i tilstrekkelig grad dokumenterer utfallet av innsatsbehovet og sender saken tilbake til NAV-kontoret. I slike tilfeller har tre ulike personer vurdert kvaliteten i vurderingene. Evalueringer viser at mange veiledere på NAV-kontorene opplever å skrive AEV mer for forvaltning enn for å dekke brukers oppfølgingsbehov. I følge SINTEF er det særlig mangelfull utredning av nedsatt arbeidsevne (§ 11-5), mangelfull håndheving av aktivitetskrav samt bruk av statusen "ferdig avklart" som er problematisk, når det viser seg at brukere egentlig ikke er ferdig avklart.

Veiledere som har jobbet lenge sammen med en bruker, kan oppleve det som umyndiggjørende å få sin vurdering av brukers muligheter på arbeidsmarkedet og behov for videre tiltak eller behandling overprøvd av andre. For dem vil en myndig rolle innebære å gi brukeren sin vurdering og vite at NAV står ved det. I dag kan det forekomme saker der NAV-kontoret mener at det ikke lenger er mulig med bistand i form av tiltak eller behandling, men der NAV Forvaltning ikke kan innvilge en søknad om uføretrygd da de, basert på sin vurdering av dokumentasjonen i saken, mener at brukeren ikke er ferdig avklart. Noen NAV-kontor opplever også å måtte gå i diskusjoner om regelverk med brukeren etter et avslag er fattet, samt hjelpe brukeren videre i prosessen med å innhente ytterligere dokumentasjon, bistå i klagegang etc.

Et annet eksempel på arbeidsdeling som ikke alltid oppleves som hensiktsmessig er når brukeren har dagpenger og ikke oppfyller aktivitetskravet. Gjeldende rutine er at dersom NAV-kontoret bestemmer seg for å reagere og igangsette en sanksjon sender NAV-kontoret oppgaven «vurder konsekvens for ytelse» til NAV Forvaltning, som tar saken videre og til slutt fatter vedtak om stans eller bortfall. NAV forvaltning mener kvaliteten i beslutningsgrunnlaget er for dårlig i en del saker. NAV-kontoret mener det tar for lang tid fra saken sendes over til vedtak fattes og ytelsen stoppes.

I NAV Hedmark (pilot for Aktive bruker møter myndige NAV-kontor) har NAV-kontorene fått større myndighet til å iverksette tiltak, dersom brukeren ikke følger opp avtalte punkter. Dette innebærer blant annet også å prøve ut ett nytt grensesnitt ved at oppgaven «vurder konsekvens for ytelse» og vurderingen som ligger til dette, formelt legges til NAV-kontoret. Det gir kontorene mulighet til raskere å sanksjonere og viser konsekvens for brukeren av å ikke

være aktiv arbeidssøker i henhold til «avtale om aktivitet». NAV-kontoret må selv sikre at det er tilstrekkelig kvalitet i vedtaket.

Spørsmål:

- Hvordan sikrer vi kvalitet i førsteinstans slik at vi reduserer påfølgende kontroller?
- Skal NAV Forvaltning kunne overprøve NAV-kontoret vurdering av brukers arbeidsevne?
- Hva er gode måter å sikre kvalitet og brukerens mulighet til å få omgjort vedtak fattet på for dårlig grunnlag?
- I dag avdekker forvaltningsenhetene saker med for lav kvalitet. Hvordan skal vi i så fall håndtere dette i fremtiden? Hvor går balansepunktet mellom lokal tilpasning og behovet for likhet på områder som har betydning for ytelser og da fremfor alt arbeidsavklaringspenger (AAP) og uføretrygd (eller sanksjonering)? Bør NAV-kontoret utføre oppgaver som tradisjonelt er knyttet til forvaltning av inntektssikring, for å kunne stille aktivitetskrav og få brukere raskere i jobb?

3.1.3 Organisatorisk effektivitet

Hver enkelt bruker er unik. Men, mange av utfordringene deler de likevel med andre. Mye av NAVs bistand til brukeren er derfor delvis standardisert. I et løsningsdyktig kontor er det akkurat tilstrekkelig med standardiserte måter å jobbe på til å være effektive og til å hjelpe flest mulig brukere i arbeid. Likevel, ikke så mye at det hindrer kontoret i å gi den bistanden som hjelper brukeren videre.

Prosesser og standarder i NAV er basert på praksis som kommer fra dyktige medarbeidere og velfungerende kontor, selv om få av dem er basert på forskningsbasert kunnskap. Når prosessbeskrivelser bygges inn i fagsystemer, og fagsystemene er nødvendige for å løse oppgaver for brukerne, blir de svært styrende for medarbeidernes praktiske hverdag.

Det er i dag betydelig forskjell i hvordan ulike prosessbeskrivelser eller standarder følges. Noen kontorer følger «standard for arbeidsrettet brukeroppfølgning» detaljert, andre kontor gir uttrykk for at de ikke forholder seg til den. Arbeidsevnevurderingen er bygget inn i fagsystemet og vurderes i flere instanser og er således svært styrende. Behovsvurdering og innsatsgrupper var ment som en forenkling av medarbeidernes hverdag, men fremstår for mange i dag som unødvendig administrativt arbeid. For de kommunale tjenestene er det krav til enkeltvedtak for de kommunale tjenestene i NAV-kontoret og lovfestet pålegg om internkontroll. Tilsyn fra fylkesmannen viser varierende kvalitet både i rutinebeskrivelser og i etterlevelsen av disse. For å få en bedre arbeidsflyt i kontoret kan det lages flere prosesser/ faglige veiledere som er oppgaveovergripende og ikke styrt av om oppgavene er statlige eller kommunale.

Forskning viser at frontlinjearbeidere i velferdsstaten ofte tilpasser eller finner veier rundt rutiner de ikke finner hensiktsmessig eller som er for tidkrevende ut fra tiden de har til disposisjon.¹ Ett eksempel på dette fra NAV er når medarbeidere setter et punktum i obligatoriske felt i saksbehandlingssystemet. Mye tyder på at flere av dagens rutiner og standarder i NAV lider denne skjebnen.² Om det er tilfellet, betyr det at NAV i dag jobber mer ulikt enn hva formalia viser. Å redusere forventningene til å følge dem vil da ikke føre til økt ulikhet, men mer ærlighet. Spørsmålet er hvilke prosessbeskrivelser NAV skal ha, hvor detaljerte og hvor styrende de skal være, og om det finnes erstatninger for dem.

Et myndig og løsningsdyktig NAV-kontor disponerer sine interne ressurser slik at de jobber mest mulig effektivt. Men det har også et blikk for resten av NAV. Det er NAVs samlede effektivitet som avgjør hvor god bistand NAV gir brukerne.

Stortingsmeldingen er tydelig på at kanalstrategien skal gjennomføres og utvikles. Gode IT-løsninger og selvbetjeningsløsninger er en forutsetning for at alle i NAV kan jobbe effektivt sammen og gi gode brukeropplevelser. Når medarbeidere som jobber på ulike steder skal forholde seg til samme bruker og samme sak, er det avgjørende at alle bruker IT-systemene på tilnærmet samme måte og at systemene snakker sammen. En del av kanalstrategien er det mer mobile NAV-kontor hvor medarbeiderne jobber på mobile plattformer og bedre kan

¹ Lipsky, Michael. *Street-level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public Services*. New York, NY: Russell Sage Foundation, 1980.

² Fossestøl, Knut; Breit, Eric; Borg, Elin (2014). NAV-reformen 2014. En oppfølgingsstudie av lokalkontorenes organisering etter innholdsreformen. Arbeidsforskningsinstituttet

følge opp brukere på arbeidsplassen og arbeidsgiverne ute. Det er god service å fremstå som ett NAV i all dialog, uavhengig av kanal.

Det som er effektivt lokalt er ikke nødvendigvis effektivt for NAV samlet. F.eks. vil lite registrering i fagsystemer for å spare tid kunne svekke andres muligheter til å gi brukeren nødvendig bistand. For å unngå dobbeltarbeid eller «hull» i verdikjeden er det nødvendig med tydelig angivelse av hvem som har ansvar for hva.

I august er det pilotering av ny oppgavefordeling mellom NAV-kontor og forvaltning i forbindelse med at grensesnittrutinene endres til tjenestepakker. Her legges det opp til at NAV-kontorets oppgaver på ytelsesområdet avvikles, bortsett fra oppgaver knyttet til de arbeidsrettede ytelsene. Dette understøtter realisering av kanalstrategien og fjerner en rekke oppgaver fra NAV-kontoret. Det kan være aktuelt med implementering i løpet av 4. kvartal.

Spørsmål:

- På hvilke områder er det viktig å ha klare, faste prosesser for arbeid i NAV-kontoret og hvor bør de være mer en faglig standard som kontorer og medarbeidere tar utgangspunkt i og videreutvikler og tilpasser?
- Hvor mye prosesstyring skal bygges inn i saksbehandlingssystemene?
- På hvilke områder er felles rutiner på tvers av enheter nødvendig og nyttig, og hvor bør det unngås?
- Hvordan får vi både økt handlingsrom og rutiner som gir intern effektivitet?

3.2 Hvor beveger vi oss i spennet mellom styring og ledelse?

Dersom en har et solid kunnskapsgrunnlag, har presise data og legger stor vekt på likebehandling, kan sentral styring av tjenestetilbudet til den enkelte være riktig. Er det stor grad av usikkerhet bør avgjørelser tas lokalt, hvor en har bedre tilgang til informasjon og kan håndtere usikkerheten bedre. Det er begrenset med sikker kunnskap på NAVs tjenesteområde. Skal NAV hjelpe flere arbeidsgivere med å beholde og rekruttere arbeidskraft og hjelpe flere brukere i arbeid må NAV ha og utnytte et handlingsrom.

Dette tilsier forsiktighet fra sentralt nivå i styring av aktivitet og tiltaksbruk i NAV-kontoret. Departementet sier i stortingsmeldingen at de fremover vil styre mer på resultat og kvalitet og mindre på aktivitet. Samtidig viser det behov for bedre lokal styring, fortrinnsvis basert på et samstemt partnerskap, en tydelig iverksettende og støttende ledelse i NAV-kontoret og trygghet for at tjenestene leveres av kompetente medarbeidere, som kan utnytte handlingsrommet til beste for bruker. Den tiden NAV nå går inn i vil derfor stille nye krav til ledelse og medarbeidere. Begge parter opplever at de kunne fått mer ut av partnerskapet.

3.2.1 Partnerskapet

NAV-kontoret er basert på et partnerskap mellom kommune og stat. I de fleste fylker er det formelle møter i partnerskapet to ganger årlig. I tillegg er det løpende dialog. Begge eiere er opptatt av å iverksette vedtatt politikk på egne ansvarsområder på den mest effektive måten, og begge parter kan derfor komme til å glemme å snakke med den andre når de planlegger endringer. Ved etableringen av NAV var det en forventning om at NAV skulle kunne utnytte de samlede tjenestene i kommunene. Kommunene på sin side synes deler av de statlige tjenestene har flyttet langt bort, etter at de ble tatt ut av NAV-kontoret.

Det er et lovbestemt kommunalt minimumsinhold i NAV-kontoret. Ut over det er det samarbeidsavtalen som regulerer hvilke oppgaver som skal ligge i kontoret. I stortingsmeldingen heter det at for bred kommunal oppgavebredde kan redusere arbeidsrettingen i NAV-kontorene. Regjeringen mener Arbeids- og velferdsetaten ved reforhandling av de lokale avtalene skal vektlegge at NAV-kontorenes oppgaver skal være klart arbeidsrettede. Det er nødvendig å arbeide med partnerskapene og definere klarere hva det betyr i den daglige driften og utvikling av NAV-kontoret. Dette gjøres ikke kun gjennom partnerskapsmøtet to ganger i året. I partnerskapsmøtet bør man legge felles føringer for hvordan samhandlingen skal fungere frem til neste møte og så evaluere det på det kommende møtet. God samlet ressursutnyttelse både i NAV og kommunene krever nær og kontinuerlig dialog. I en slik dialog må NAV-lederen trekkes inn og delta aktivt i kommunens strategi og planarbeid, både på tjenesteproduksjon og budsjett/økonomiplan. På samme måte er det også viktig at kommunen og ledere der blir oppdatert og involvert i det som skjer av planer, satsningsområder og prioriteringer fra statlig side. For kommunen kan det være ønskelig at NAV-ledere deltar som likeverdig tjenesteleder/virksomhetsleder i kommunen og spiller sammen med de øvrige lederne. For NAV-lederen kan det gå med for mye tid ved å være med i to ledergrupper – i kommunen og i fylket. Mye tyder på at det ligger et betydelig potensial i samhandling som ikke er godt nok utnyttet i dag. Her ligger det muligheter som partnerskapet må ta tak i.

Spørsmål:

- Hva skal til for å få økt kraft i partnerskapet og likere rammebetingelser fra de to eierne, for å gi en enklere hverdag for ledelse og utvikling av NAV-kontoret?
- Hva kan kommunal og statlig styring lære av hverandre?
- Hvordan sikre at NAV-kontorleder får en relevant plass i diskusjoner om utvikling av kommunen?
- Hvordan kan oppgaveinnholdet i NAV-kontoret bli mer arbeidsrettet?

3.2.2 Mål- og resultatstyring

Å være løsningsdyktig handler om å øke kunnskapen om hva som virker og ikke virker, og om å lete etter muligheter og å gå nye veier for bedre tjenester til brukerne. Det er når vi ser resultater av innsatsen vi kan lære, både av egen erfaring og av hva andre har gjort. Godt formulerte forventninger tydeliggjør hva det myndige NAV-kontoret skal oppnå. De kan styre ressursbruken og hjelpe oss til å gjøre en bedre jobb.

Forventninger og krav til NAV-kontorene formidles på statlig side gjennom den formelle styringsprosessen fra statsbudsjettet, via det årlige tildelingsbrevet fra departementet og til slutt gjennom mål og disponeringsbrevene internt i NAV. Det pågår et forenklingsarbeid både mellom departementet og direktoratet og innad i NAV.

Hensikten er å utvikle mål og parametere som synliggjør samfunnsoppdraget og effekter av NAVs arbeid på en bedre måte. For å styrke opplevelsen av ett NAV, bør målene formidles på samme måte gjennom hele organisasjonen, og styringsparameterne bør så langt som mulig være gjennomgående. Det stiller krav til presisjonsnivå og relevans i definisjonen av mål og parametere.

Kommunen har også krav og forventinger til NAV-kontoret. Kommunen får også «Kommunebrevet» som beskriver nasjonale mål og hovedprioriteringer. Kommunestyret prioriterer tiltak og budsjetttrammer gjennom strategidiskusjoner og budsjettvedtak.

På bakgrunn av de samlede forventningene utarbeider NAV-kontoret prioriteringer av målgrupper, satsninger og ressursbruk. Styringsparametere blir ved behov tilpasset til lokale styringsbehov.

Både departementet og direktoratet har redusert og forenklet rapporteringskravene i 2016. Dette gir større handlingsrom for hvordan rapporteringen gjennomføres og formidles. Direktoratet sender månedlig en omfattende statistikkpakke over resultatene til fylkene, og mange fylker utarbeider egne resultatpakker fordelt på kontorene. Disse pakkene omfatter resultatinformasjon langt utover de overordnede styringsparameterne, og oppfattes trolig i stor grad som styrings- og rapporteringsverktøy.

Kommunene har behov for månedlig og systematisk rapportering fra NAV-kontoret. Informasjonen går til folkevalgte organer, som grunnlag for eventuelle endringer i kommunens budsjett for NAV-kontoret i løpet av året. I kommunens årsberetning inngår rapportering om NAV-kontorets måloppnåelse. For ikke å belaste kontorene med manuell rapportering, er det nødvendig å bruke saksbehandlingssystemene på en slik måte at styringsinformasjon genereres automatisk. Fagsystemenes prosedyrestyring bidrar til at informasjonsbehovene dekkes automatisk. I nye selvbetjeningsløsninger for bl.a. oppfølging, kan det vurderes om brukeren skal kunne gi tilbakemelding om tjenestene og møtet med NAV. Det kan være et virkemiddel for å få bedre kvalitets- og effektmål. For få eller for lite relevante styringsparametere fører lett til større rapporteringsbelastning. Samtidig kan en informativ styringsparameter erstatte behovet for ytterligere rapportering. Parametere og rapporteringskrav bør derfor ses i sammenheng når en vurderer styringsbelastninger.

Målekortene gir en forenklet samlet resultatoversikt for den enkelte leder. Det varierer mellom kontorene hvor omfattende målekortene er og hvordan de brukes.

Spørsmål:

- Hvordan kan NAV-kontorlederen og medarbeiderne bedre utnytte friheten og handlingsrommet som finnes innenfor rammen av mål og resultatkrav?
- Er «det trange handlingsrommet» en myte basert på tidligere erfaringer?
- Hvilke indikatorer vil bedre fange opp NAV-kontorets bidrag til at brukere kommer i jobb, og oppleves som mer relevante for medarbeiderne?
- Hvordan kan vi lage en dialog om målkraft som i større grad er basert på en nedenfra og opp prosess?
- Hvordan kan vi sikre at både statlig og kommunal rapportering konsentreres om de viktigste utfordringene for NAV?
- Hvilken myndighet må fylkesleddet og direktoratet delegere videre for at NAV-kontoret skal få nødvendig handlingsrom?

3.2.3 Ledelse

Myndige og løsningsdyktige NAV-kontor skal dreie NAV mer i retning av arbeid og øke kvaliteten i tjenestene til brukerne. Da trenger NAV ledere som motiverer medarbeidere og formidler hvem NAV er til for og hvor NAV skal. NAV trenger ledere som tar ansvar for å lede utvikling i tråd med intensjonene i stortingsmeldingen og samtidig sikre den daglige driften.

Arbeids- og velferdsdirektoratet har gjennomført undersøkelser som peker på at ledere i NAV er gode til å administrere og tilrettelegge. De har mer å hente på gjennomføring, håndtering av konflikter og konsekvent utøvelse av lederrollen. For å få til endring kreves ledere som våger, tåler og bryr seg og som mestrer selv å stå i endring, samtidig som de skal få til endring. Der det tidligere har vært stort fokus på detaljert rapportering, vil det fremover bli økt vekt på handlingsrommet som ledere har til å lede, for bedre tjenester. Det er en forutsetning for å lede godt at alle ledere har et felles bilde av samfunnsoppdraget og omverdenen vår. Den enkelte leder må vite hvor vi skal og kunne formidle dette til sine medarbeidere og omgivelser. NAV-ledere må involvere og ta i bruk lokalsamfunnet for å møte morgendagens utfordringer, være synlig for innbyggerne og involvere brukere og samarbeidspartnere i utviklingen. Det vil bidra til at brukerne har tillit til NAVs tjenester.

NAV-kontorene trenger tydelige ledere som forstår og tar i bruk egne ressurser, og som kjenner sine medarbeidere. Ledere som forstår hvordan de skal organisere virksomheten for best å møte samfunnets og brukernes behov. Dette inkluderer påvirkning på oppgavebredden i de kommunale tjenestene i kontoret. NAV skal levere gode tjenester hver dag, og vi skal forbedre oss. Forventningene til NAV-kontoret vil alltid overstige de ressursene som er tilgjengelig og utviklingsarbeidet må derfor skje gjennom de løpende tjenestene til brukerne.

Ledernes muligheter og ansvar vil øke, og den nye tiden vil preges av tillit, større frihet og mer ansvar. NAV skal ha ledere som stiller krav til partnerskapet blant annet om rammebetingelser som bidrar til et arbeidsrettet NAV-kontor. De skal stille krav til medarbeiderne og gi tilbakemeldinger. Som leder skal en se medarbeidernes kompetanse og bruke den riktig, slik at det skapes motivasjon og verdi. Riktig bruk av medarbeidernes kompetanse gir mestringssevne. Ledere må sørge for at mest mulig av de fullmakter som ligger i kontoret kommer medarbeiderne til god i deres møte med brukerne.

For brukerne er det avgjørende at NAV løser oppgavene på en kompetent og imøtekommende måte. Ledere må bygge en kultur for læring, kunnskapsdeling, innovasjon og utvikling. Der kulturen bærer preg av involvering, inkludering og samarbeid vil det være enklere for medarbeiderne å være myndige og løsningsdyktige. Det vil være enklere både å se, ta i bruk og utfordre handlingsrommet. Utviklingen NAV er inne i nå forplikter ledere og medarbeidere til nettopp å ta i bruk handlingsrommet.

Program for utvikling av ledelse og samhandling, PULS, er i full gang. Programmet skal bidra til å utvikle den kunnskapen og de ferdighetene som trengs for å dreie NAV i retning arbeid, styrke brukermøtene og øke kompetansen. Behov som avdekkes i forbindelse med arbeidet med løsningsdyktige og myndige NAV-kontor vil påvirke innholdet i PULS.

Spørsmål:

- På hvilken måte vil brukerne og arbeidsgiverne merke at NAV-kontorene er mindre styrt og mere ledet?
- Hvordan skal ledere og medarbeidere best møte de endringer vi nå står overfor?
- Hva forventes av ledelsen i et myndig NAV-kontor? Hvordan bør lederne følges opp og støttes?

3.2.4 Kontorstruktur

NAV-kontoret er en organisatorisk ramme for å løse oppgaver godt og effektivt. Med økt vekt på kontakt med arbeidsmarkedet og å hjelpe folk i jobb, blir sammenfall mellom NAV-kontorets geografiske ansvar og arbeidsmarkedsregioner viktigere.

NAV-kontoret oppfattes i dag i stor grad som et fysisk kontor i hver kommune. Men, tjenestene leveres i dag også på andre måter. I Valdres og Værnesregionen dekker de interkommunale NAV-kontorene flere kommuner, mens man har et tjenestested i hver kommune. I Valdres diskuteres det nå om de skal gå fra seks til to lokasjoner.

Erfaringen fra Oppland er at det i mange sammenhenger en fordel med færre lokasjoner.

Nav.no og NAV kontaktsenter er i praksis de største tjenestestedene målt ut fra antall brukershendelser. Med videreutvikling av nav.no slik at nettstedet også dekker kommunale tjenester, vil brukerne i stadig mindre grad ha behov for å komme til NAV-kontoret. Med nye mobile løsninger for medarbeiderne og en ambisjon om å være tettere på arbeidsgiverne, vil det fysiske kontoret få stadig mindre betydning.

Ved små kontor kan det være vanskelig å få brukertvalgene til å fungere som en likeverdig arena for dialog og utvikling. Ved større kontor er det lettere å rekruttere brukerrepresentanter fordi det geografiske nedslagsfeltet gir flere muligheter.

I stortingsmeldingen sier Regjeringen at den ønsker mer robuste NAV-kontor. Regjeringen har opphevet den statlige bemanningsgarantien som har medført at den statlige bemanningen i kontorer med tre eller færre statlige ansatte ikke kunne reduseres. Regjeringen viser til den pågående prosessen om kommunesammenslåinger og muligheten for interkommunalt samarbeid. Regjeringen antar at de fleste kommuner vil kunne trekke veksler på erfaringen de har med interkommunalt samarbeid på andre områder, også for NAV-kontoret. Kommunesammenslåing og interkommunale løsninger gir større kontor, men ikke nødvendigvis reduksjon i antall tjenestesteder.

Det primære må være at brukerne får et best mulig tilbud. Det at alle kommuner skal dekkes av et NAV-kontor behøver derfor ikke tolkes dit hen at det skal være et selvstendig kontor i alle kommuner, med ledelse som rapporterer til fylkesdirektør og rådmann. I vertskommune-løsninger har det lokale tjenestesenteret tilgang til samlet kompetanse i det felles tjenesteområde; det er en fellestjeneste med lokal tilstedeværelse. Slik kan et fysisk NAV-kontor i en kommune være et tjenestested som er del av et større NAV-kontor, som dekker flere kommuner. Som et eksempel har nye Sandefjord kommune ett NAV-kontor som leverer tjenester fra tre steder. Slik får innbyggerne tilgang på en større bredde av kompetanse.

Ethvert NAV-kontor og tjenestested forventes å være myndig og løsningsdyktig i de tjenestene det gir til brukerne. Noen NAV-kontor kan være ansvarlig for et bredere tjenestespekter enn andre. I dag er det f.eks. enkelte kontor som har ansvar for markedsarbeid for en større region på vegne av flere NAV-kontor. Det er lite aktuelt å åpne for egenproduksjon av arbeidsrettede tiltak ved mindre kontor, ettersom evalueringer viser at dette krever større miljøer for å levere godt. Administrative kostnader ved små tjenestesteder kan reduseres, dersom etaten betaler for at kommunene leverer noen tjenester på vegne av staten, mens øvrige tjenester leveres fra et større kontor i nærheten, uten å gi avkall på lokal forankring.

Diskusjoner om kontorstruktur må skje innenfor rammen av partnerskapet. Mange andre er også engasjert i NAV-kontoret. Det er viktig at brukere og politikere i de aktuelle kommunene trekkes med.

Spørsmål:

- Hvordan kan vi i større grad få sammenfall mellom NAV-kontorets ansvarsområde, behov for tilstrekkelig kompetanse og bo- og arbeidsmarkedsregioner?
- Hvordan kan vi ta i bruk digitale verktøy for å skape større nærhet til brukere og arbeidsgivere?
- Hvor geografisk og kompetansemessig samlet må et NAV-kontor være for å gi gode tjenester?
- Bør enkelte kontor ha spesialiserte funksjoner som dekker flere kontor/kommuner, slik som markedsarbeid i dag?
- Hvordan kan vi trekke mer på arbeidsgiveres og personbrukeres erfaring og kompetanse i måten vi utformer og leverer tjenester på?

- Gir dette utfordringer i den lokale medbestemmelsen for tillitsvalgte?
- ?????
-

3.2.5 Arbeidsrettede tiltak

Arbeidsrettede tiltak er viktige virkemidler når NAV-kontoret skal hjelpe arbeidssøkere til å skaffe seg jobb. Det gjelder å bruke tilgjengelige ressurser med omhu, slik at tiltakene benyttes mest mulig målrettet og at tiltakene fører til at flere kommer i jobb.

Stortingsmeldingen «NAV i en ny tid – for arbeid og aktivitet», peker på at valg av tiltak bør gjøres ut fra hva som er mest hensiktsmessig for at arbeidssøkere kommer i jobb. For å bedre kunne legge til rette for at NAV-kontorene kan velge tiltak ut fra individuelle behov, mener regjeringen at dagens aktivitetsstyring av etatens tiltaksgjennomføring bør tones ned, og at det isteden bør legges mer vekt på kvaliteten på tiltakene og resultater for arbeidssøkere.

NAV skal gi gode individuelle tilpassede tilbud til brukerne, og NAV-kontorene skal oppleve at de kan tildele nyttige arbeidsmarkedstiltak til den enkelte, som kan bidra til at de kommer i jobb. Dagens styring av arbeidsmarkedstiltak kan oppleves som krevende fordi det styres både på den tildelte økonomiske rammen og på antall tiltaksplasser som skal gjennomføres i løpet av budsjettåret. Det kan blant annet føre til målforskyvning, ved at bruk av arbeidsmarkedstiltak blir et mål i seg selv.

Nye signaler varsler nedtoning av aktivitetsstyring av etatens tiltaksgjennomføring, og en økt vektlegging i styringen på kvalitet og resultatoppgivelse. Det vil innebære at NAV i større grad kan tildele arbeidsmarkedstiltak på bakgrunn av individuelle behov hos arbeidssøkerne, og økt mulighet til å målrette bruken av arbeidsmarkedstiltak i det lokale arbeidsmarkedet.

Videre sies det i stortingsmeldingen at arbeids- og velferdsetaten bør gis økt fleksibilitet til selv i større grad å velge om avklarings- og oppfølgingstjenester skal kjøpes av eksterne tiltaksarrangører, eller gjennomføres i egen regi. Denne endringen skal skje innenfor en avklart ramme og tilpasses erfaringer man får underveis. Omfang av egenproduksjon i 2017 avgjøres gjennom behandling av statsbudsjettet for 2017. Det antas at muligheten til å utføre egenproduksjon med omdisponering fra tiltaksbudsjettet på kort sikt vil ha et relativt begrenset omfang. Det vil være en forutsetning at egenproduksjonen benyttes til avklarings- og oppfølgingstjenester i minst samme omfang og kvalitet som arbeids- og velferdsetaten i dag anskaffer.

Dersom NAV skal ha fleksibilitet til å kunne velge å utføre avklarings- og oppfølgingstjenester selv istedenfor å kjøpe tjenestene fra eksterne tiltaksarrangører, må det sikres at brukerne får et likeverdig tilbud. Det innebærer at NAV må gi et like godt eller bedre avklarings- og oppfølgingstilbud til brukerne enn det som kjøpes. Det betyr blant annet at NAV må ha nødvendig kompetanse og kapasitet til å utføre avklarings- og oppfølgingstjenester. NAV må også kunne dokumentere antall brukere som får tilbud, innhold i tjenestene og resultater for brukerne som får tjenestene.

Spørsmål:

- Hvilke økonomisk/administrative endringer trengs for at veilederen kan gi arbeidsmarkedstiltak etter individuelle behov og som fører til at folk kommer raskere i jobb?
 - Hvordan skal vi fordele budsjettmyndigheter på tiltaksområdet?
 - Hvilke resultatkrav skal vi stille for å få en best mulig utnyttelse av økonomisk ramme til arbeidsrettede tiltak?
 - Hva vil dette bety for leder i NAV-kontoret?
 - Hva betyr det for organisering av støtte- og styringsfunksjoner i tiltaksenhet og ellers, i tråd med arbeidsmarkedets behov
- Hvordan kan det sikres at ressursene vi får mulighet til å omdisponere fra tiltaks- til driftsbudsjettet benyttes til formålet med nødvendig kvalitet i tjenestene til brukerne?
- På hvilket nivå bør beslutning om kjøp eller egenproduksjon fattes?
- Bør det settes krav til metode/organisering av egenproduksjon, eller følges opp på resultatene? (Frihet til å nå resultater vs. forholdet til forskningsbasert kunnskap)

3.3 Hvordan kombinere lokal innovasjon og kunnskapsbaserte tjenester?

NAV må hele tiden jakte på bedre måter å hjelpe brukeren i arbeid på. Forbedring av arbeidsmåter og kompetanse skal gi bedre brukermøter, øke vår evne til å dekke arbeidsgivernes behov og hjelpe flere, raskere i jobb. Lokalt handlingsrom er primært en mulighet til å gi kunnskapsbaserte tjenester for å møte disse utfordringene lokalt.

3.3.1 Kunnskapsbaserte tjenester

Noen måter å jobbe på er bedre for å hjelpe brukerne i arbeid enn andre arbeidsmåter.

Et løsningsdyktig NAV-kontor må basere sine tjenester til brukerne på oppdatert, forskningsbasert kunnskap. I stor grad handler dette om å redusere uheldig variasjon i praksis, og å begrense unødig eller feil bruk av ressurser. Å kunnskapsbasere virksomheten innebærer å søke å gjøre de tingene vi vet har effekt, på en effektiv måte.

Direktoratet har de siste årene strammet opp og målrettet de samlede FoU-innsatsene i og rundt NAV. Hensikten har blant annet vært å øke relevansen av forskning og utprøvinger, og å legge bedre til rette for senere å kunne ta i bruk de erfaringene man gjør seg. For å bygge mer kunnskap fremover er vi avhengig av forskning med kontrollgrupper på tvers av kontorer. Da må vi vite at det praktiseres likt i forsøkskontor, og vi må ha kontroll på hvilke tjenester forsøksgruppen mottar.

Neste skritt er å sikre at kunnskapen tas i bruk. I arbeids- og velferdsetaten er dette viktig både på sentralt nivå (eks. prioriteringer som place-train versus train-place), på ledernivået lokalt (eks. hva slags kompetanse er det viktig å tilføre medarbeiderne?) og når medarbeiderne skal stikke ut en kurs sammen med den enkelte brukeren (eks. virker Motiverende Intervju i en NAV-sammenheng?). Det er i dag stor forskjell på NAV kontorene. Ett kontor med tre til fem medarbeidere, og ett kontor med over femti medarbeidere har ulike forutsetninger til å kunne ta i bruk læringen som forskningen gir. Eksempelvis viser AFI sin forskning at teamorganisering for ungdomsgruppen gir effekt, og resultatene fra Kjerneoppgaver i NAV-kontoret, supported employment og individual placement service tydeliggjør betydningen av tett og tidlig oppfølging på ordinære arbeidsplasser. Dette krever at kontorene kan bygge fagmiljøer som har inkluderings- og relasjonskompetanse, kombinert med stor grad av markedskompetanse. Det kan stilles spørsmålsteget ved om NAV i dag faktisk tar i bruk og implementerer den kunnskapen vi tilegner oss, selv der robust forskning viser at spesielle innsatser gjør en faktisk forskjell, eller de har bedre effekt enn andre arbeidsmåter og tiltak.

Oppgavene som ligger i NAV-kontoret er av en slik karakter at nær sagt alle vil ha en følelse av at de gjør en forskjell når de gjør noe de har tro på. Det er imidlertid ikke alltid at det vi tror virker, faktisk har en effekt. Noen ganger kan det vi gjør til og med virke mot sin hensikt. Dette betyr at vi legger mer krefter og penger inn i systematiske FoU-innsatser for å avdekke effekter framover. Men det kan også bety at vi bør være forholdvis strenge når det gjelder å dreie virksomheten i retning av det som påviselig har effekt.

Det er ingen profesjonsutdannelse for NAV. NAV vil fortsette å rekruttere medarbeidere med mangfoldig bakgrunn. Det kan peke mot et betydelig behov for tilføring av forskningsbaserte kunnskaper i NAV, og systemer som sikrer at en lokalt gjør de riktige (kunnskapsbaserte) tingene på riktige (kunnskapsbaserte) måter.

Spørsmål:

- Hva skal til for raskere å ta ny kunnskap i bruk?
- Hvilke virkemidler kan tas i bruk for å sikre en mer kunnskapsbasert praksis – og som ikke samtidig snevrer inn det lokale handlingsrommet?
- Krever mer kunnskapsbaserte tjenester at vi bygger større miljøer som gir tjenester på tvers av kommunegrenser?

3.3.2 *Kompetanse*

NAV skal få flere mennesker i arbeid og aktivitet. En nøkkelkomponent i dette er kompetanse.

Den kompetansen det tradisjonelt har vært behov for i NAV-kontoret er i endring. Som følge av kanalstrategien og etableringen av NAV Kontaktsenter, vil de brukergruppene som fremover kommer til NAV-kontoret antas å trenge mer sammensatte tjenester og tettere oppfølging enn hva som var tilfellet tidligere. Deres utfordringer kan i mindre grad løses gjennom forhåndsbestemte prosesser eller prosedyrer. Medarbeidernes evne til kompleks problemløsning må styrkes.

Dette krever at lederne har oversikt over hvilken kompetanse medarbeiderne har, og hvilken kompetanse enheten må tilegne seg, enten ved nødvendig kompetanseutvikling eller ved nyrekruttering.

Lederne må i tillegg jobbe for å få det beste ut av medarbeiderne slik at de kan løse oppgavene på best mulig måte for arbeidsgiverne og enkeltbrukerne. For å sikre engasjement og forpliktelse hos medarbeiderne er det også viktig at de får bruke egen kompetanse i jobbhverdagen. Å være en løsningsdyktig organisasjon handler blant annet om å ha et planmessig forhold til kompetanseutvikling.

Arbeids- og velferdsetaten har lagt opp til at kompetanseutvikling i hovedsak skal skje gjennom utfordrende arbeidsoppgaver, krevende refleksjon over eget arbeid og noe formallæring. Da må det skapes arenaer for kunnskapsdeling, erfaringslæring, faglige nettverk og læringssløyfer. Dette er krevende, men nødvendig. Slike nettverk på tvers av kontorer kan samtidig være en måte å spre erfaringer på tvers av enheter.

Departementet varsler i stortingsmeldingen at de vil følge opp etatens arbeid med å stille eksplisitte krav til kompetanse knyttet til enkelte særlig krevende oppgaver. Flere evalueringer viser at NAV har et forbedringspotensial på kvaliteten i dagens arbeidsevnevurdering. Dagens styrte arbeidsprosess er lite hensiktsmessig. Evalueringer viser at kompetanse basert på kunnskap fra omfattende forskning er helt avgjørende for å lykkes med supported employment. Her kan det være behov for mer formallæring enn på andre områder. Ved vesentlige endringer i arbeidsoppgaver kan økt bruk av formallæring være nødvendig. Dette er derfor to områder hvor det kan være aktuelt å sikre at medarbeiderne har rett kompetanse.

Spørsmål:

- Hvordan etablere krevende og trygge refleksjonsarenaer på tvers av enheter?
- Hvordan skal ledere være trygge på hvilken kompetanse som er nødvendig?
- Hvordan sikre at eksplisitte kompetansekrav til noen roller reelt løfter kvaliteten på tjenesten? Hvordan bør et slikt opplegg utformes?
- Hvordan kan vi bli bedre på å lære av brukerne og trekke på deres kompetanse i utviklingen av NAV?
- Hvordan vil brukerne merke at kompetansen er på plass?

3.3.3 Innovasjon, læring og effektivitet

Omverden endrer seg og vi må endre oss med den, slik at vi bedrer tjenestene våre og hjelper flere i arbeid og aktivitet. Utvikling krever ressurser, men vi må unngå finne opp hjulet på nytt. Imitasjon er like viktig som innovasjon.

Å være en løsningsdyktig organisasjon innebærer at man har et aktivt forhold til endring og utvikling. Mye utvikling skjer ved mindre tilpasninger og forbedringsarbeid fra dag til dag. Dette forbedringsarbeidet er viktig for å sikre at kvaliteten i tjenestene stadig øker. Det enkelte NAV-kontor er selv ansvarlig for å utvikle og forbedre sine tjenester og å ta i bruk forbedringer fra andre kontor. Det kan kreve arenaer for kunnskapsdeling, erfaringslæring, faglige nettverk og læringssløyfer som går ut over det enkelte kontor eller fylke.

Andre ganger vil endringene være større og medføre omlegging av tjenesteytingen, praksis eller organisering for å skape verdier for organisasjonen og brukerne. Slike innovasjoner krever at man tilrettelegger for prosesser som gjør at nye idéer kan avdekkes, testes ut og ikke minst tas i bruk i organisasjonen. KS har laget et veikart for tjenesteinnovasjon for å støtte kommunen i utviklingsarbeid. Det kan være behov for å tilrettelegge arenaer der ansatte kan lansere og drøfte innovasjonsideer, gjerne med hjelp av interne prosessveiledere eller eksterne fasilitatorer.

Vi må sikre at nye måter å jobbe på også er bedre måter å jobbe på. Observasjoner fra brukere og medarbeidere er ikke alene tilstrekkelig til å dokumentere positiv eller negativ effekt. Til det er årsakssammenhengene for kompliserte. Samtidig som vi skal dyrke frem lokale initiativ, må vi derfor sikre evalueringer som bekrefter eller avkrefter effektene av de endringene vi gjør.

Selv godt dokumenterte resultater eller idéer til ny arbeidspraksis eller metoder kan kreve mye bearbeiding før de faktisk kan tas i bruk i organisasjonen. For å lage en bro fra forskning til praksis, styrke den løpende fagutviklingen og sikre at den er praksisnær og anvendbar kan etaten etablere enkelte «spydspisskontorer». Slike kontorer kan også etableres innenfor det kommunale ansvarsområdet. Dette må diskuteres i partnerskapet. Kontorene kan ha et selvstendig utviklingsansvar og sikre samarbeid seg i mellom og med universitets- og høgskolesektoren og andre forskningsutførende organisasjoner. De må få en sentral rolle som rådgiver overfor både direktorat og fylkesmenn. Forventningen vil være at de vil være helt i front av erfaring og forskning på sitt område og kunne vise hvordan kunnskap omsettes i praksis.

Spørsmål:

- Kan enkelte kontor gis rollen som spydspisser/utviklingskontor/fagledende på enkelte områder? Hva bør det innebære?
- Hvilke konsekvenser vil slike endringer ha for direktoratet og fylkenes (NAV og fylkesmann) rolle?
- Hvilke arenaer og metoder bør vi benytte for å drive kunnskapsdeling og erfaringslæring?
- Hvordan kan leder tilrettelegge for læring gjennom prøving og feiling og læring gjennom stadig å bli bedre?

4 Oppsummering

Ambisjonene i arbeids- og velferdspolitikken er høye. Både kommunene og staten er opptatt av å sikre høy sysselsetting. NAV skal både bidra til et velfungerende, gjennomsiktig arbeidsmarked og hjelpe til når arbeidsgivere ikke får besatt stillinger eller enkeltpersoner ikke kommer i jobb. Også personer som på mange måter kan oppfattes å stå langt fra arbeids-markedet skal få tilpasset bistand for å kunne komme i arbeid. Ja, kanskje er det disse det er aller viktigst at NAV gir muligheter. Arbeid er godt for helsen og gir sosial inkludering.

Det ligger i NAV-kontorets oppdrag at det alltid vil ha uløste oppgaver. Forventingen til hva NAV skal oppnå vil overstige ressursene som er tilgjengelig. NAV må ha effektive arbeids-måter som sikrer at vi ikke bruker unødige ressurser på grunn av dårlig intern samhandling, og kan bruke mest mulig tid sammen med brukerne. Omgivelsene forventer at NAV både er forutsigelig og at vi tilpasser oss lokale forhold og den enkeltes situasjon. Tydelig ansvars-plassering og arbeidsmåter som sikrer kvalitet i vurderingene er særlig viktig når det gjelder brukers rett til ytelser. NAV-kontoret må ha faglig kompetanse til å vurdere brukers muligheter for arbeid og når det ikke lengre er hensiktsmessig å sikte mot arbeid.

Et myndig og løsningsdyktig NAV-kontor kan gjøre en vesentlig forskjell for arbeidsgivere og enkeltbrukere. God situasjonsforståelse i partnerskapet og mer treffsikre krav til kontoret kan legge grunnlag for felles prioriteringer og innsats. Redusert styring av de arbeidsrettede tiltakene fra departement og Storting øker mulighetene for lokale tilpasninger. NAV-kontorets satsninger og arbeidsrettede tiltak kan sees i sammenheng med andre kommunale tjenester og bidra vesentlig til at personer med helse-, språk-, eller kompetanseproblemer får et bedre samlet tilbud og kommer i arbeid eller får en bedre livssituasjon.

NAV-kontoret er ikke identisk med ett fysisk kontor. Brukere som kan forventes å klare seg selv må gis relevante tilbud med minst mulig bruk av ressurser. Digitale løsninger vil være et viktig redskap. For andre brukere er det behov for skreddersøm og tilpasset oppfølging over lenger tid. Eller kanskje kan tiden som NAV-bruker reduseres vesentlig ved at NAV gir støtte til arbeidsgiveren og brukeren på arbeidsplassen innenfor en naturlig bo- og arbeidsmarkeds-region. For å levere tjenester med god kvalitet og ta kunnskap i bruk vil noen NAV-kontor kunne levere tjenester på vegne av andre, f.eks. ved egenproduksjon av tiltak. NAV-kontor vil i mindre grad være identisk med lokasjon eller følge kommunegrenser.

I et myndig og løsningsdyktig NAV-kontor vil NAV-kontorleder vil få større handlingsrom og større ansvar.

Mulighetene for å disponere og utvikle ressursen vil bli større, men også ansvaret for kontorets resultater.

Medarbeidernes kompetanse og hva de bruker tid på vil ha avgjørende betydning for resultatoppnåelsen. Det er i møte med brukerne verdien skapes. Ledere må derfor sørge for at mest mulig av de fullmakter som ligger i kontoret kommer medarbeiderne til god i deres møte med brukerne.

NAV har høstet mange erfaringer siden etableringen. NAV er ikke i en situasjon hvor 1000 blomster skal blomstre. På enkelte områder er det tilstrekkelig forskningsbasert kunnskap til å vite at tiltak virker. Denne kunnskapen må vi evne å bruke, såpass skylder vi brukerne. Likevel har NAV behov for tidlige og praksisnære arenaer for utprøving av nye løsninger. Vi kan trolig legge mer fagutvikling og ansvar for forbedringsarbeid til NAV-kontorene enn vi gjør i dag.

4.1 Viktige spørsmål til diskusjon

Alle som har lest seg frem hit, ser at det er mye å lure på. Vi skal imidlertid handle. Derfor ber vi dere om å bruke notatet som refleksjonsbakgrunn for å gi gode, konkrete innspill på fire hovedspørsmål. Under hvert hovedspørsmål står det noen stikkord og utdypende spørsmål til hjelp for diskusjonen.

1. Hva kjennetegner et myndig og løsningsdyktig NAV-kontor?

F.eks. for brukermøter, oppgaveløsning, kompetanse, handlingsrom, kontorstørrelse og -struktur
Hvilke støttetjenester trenger dette NAV-kontoret?
Hvordan skal maktforflytningen oppleves av leder, medarbeider og brukerne?

2. Hvordan kan vi lære mere av brukerne og legge brukererfaringene til grunn i forbedring av tjenestene?

Arbeidsgivere, enkeltbrukermøter, brukerutvalg, undersøkelser osv

3. Hva er de viktigste endringene som skal til for å realisere det myndige og løsningsdyktige NAV-kontoret?

Hvordan kan partnerskapet organisere tjenester i geografiske ansvarsområde som sammenfaller med bo- og arbeidsmarkedsregioner, uavhengig av kommunereform og andre prosesser? Hva betyr størrelse?
Hvordan bør fullmakter og forpliktelser være i fremtiden? Organisatoriske, økonomiske, egenproduksjon/anskaffelse og andre aktuelle rammebetingelser?
Hvilke resultater kan NAV-leder holdes ansvarlig for? Aktiviteter i NAV-kontoret eller overgang til arbeid og utviklingen på sosialhjelp, sykepenger, arbeidsavklaringspenger?
Hvordan sikrer vi kvalitet i første instans slik at vi reduserer påfølgende kontroller?
Hvordan skal vi sikre at kontorene tar eksisterende og ny kunnskap i bruk?
Hvordan sikre kunnskapsdeling mellom kontorene?
Hvordan får vi til dette innenfor rammene av «ett NAV» og i samhandling mellom kommune og stat?

4. Hvilke krav stilles til ledere og medarbeidere i et myndig og løsningsdyktig NAV-kontor?

Hva forventes av ledelse i et myndig NAV-kontor? Hvordan bør lederne følges opp/støttes – hva med konsekvenshåndtering?
Hvordan sikrer vi at NAV har modige og kompetente medarbeidere i møte med brukeren/arbeidsgiveren?
Hvilke holdninger, kunnskap og ferdigheter må den enkelte medarbeider ha?

4.2 Prosessen videre

Alle i arbeids- og velferdsforvaltningen, fremfor alt partnerskapet og medarbeidere i NAV-kontorene og brukerutvalg, inviteres med dette til en åpen diskusjon om hvilke endringer som må til for å gi brukerne bedre brukermøter og å hjelpe flere til å skaffe seg jobb.

Fylkesdirektørene må sikre at dette drøftes på en god måte med ledere, brukerutvalg og medarbeidere innenfor det tiden tillater. Vi oppfordrer fylkesdirektørene til å ta initiativ til dialog lokalt med andre interessenter også.

KS vil sende ut delrapporten til de fylkesvise rådmannsutvalg og storbynettverket NAV hvor det legges opp til diskusjoner rundt de sentrale problemstillingene rapporten omtaler. Det sentrale rådmannsutvalget vil også gi innspill. Disse innspillene sendes til KS som videreformidler til arbeidsgruppen.

Fylkesmannsembetene inviteres til å komme med innspill til arbeidsgruppen.

Medbestemmelsesapparatet i arbeids- og velferdsetaten inviteres inn i prosessen av Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Arbeidsgruppens medlemmer deltar gjerne på lokale møter, så langt vi har kapasitet.

Arbeidsgruppen ber om at innspill er oss i hende før utgangen av oktober. Mottaker for både henvendelser og innspill er losningsdyktig@nav.no.

Stortingets behandling av stortingsmeldingen og budsjettforslaget fra regjeringen kan endre på eller tydeliggjøre enkelte av forutsetningene vi har lagt til grunn. I så fall vil det gjenspeiles i arbeidsgruppens endelige rapport.

Arbeidsgruppen vil avgi sin rapport til arbeids- og velferdsdirektøren i desember, slik at den kan behandles i relevante organer i januar 2017.

Mandat

Myndige NAV-kontor - mandat for arbeidsgruppe

Formål

Gjennomføre en prosess som skaper en felles forståelse i direktorat, NAV-fylke, kommunene og de operative enheter i NAV-forvaltningen om hva som bør kjennetegne et myndig NAV-kontor, dokumentere denne forståelsen, drøfte, anbefale og prioriterte tiltak. Dette skal bidra til å utvikle mer myndige og løsningsdyktige NAV-kontor.

Bakgrunn

Ekspertgruppen anbefalte at NAV må

- rykke nærmere arbeidsmarkedet og arbeidsgiverne
- ha større lokal frihet til å tilpasse tjenester til brukerens behov
- ha mindre styring og mer ledelse
- ha økt oppmerksomhet på brukeren, ikke på system
- sikre kunnskapsbaserte tjenester og kompetanse i møte med brukerne

I utgangspunktet vil myndige NAV-kontor kjennetegnes av at de

- har handlingsrom og tilgang til relevante virkemidler
- utnytter arbeidsmåter og virkemidler som gir gode resultater, f.eks. når det gjelder arbeidsinkludering
- tilpasser virkemidlene til lokalt arbeidsmarked – til brukernes og arbeidsgivernes behov
- motiverer alle som kan delta i arbeidslivet til aktiv involvering og ansvar
- møter brukere med tydelige forventninger (rettigheter og plikter) og håndterer dobbeltrollen
- håndhever aktivitetskravene (sykefravær, mobilitet og sosialstønning)
- samarbeider godt med relevante samarbeidspartnere (utdanningsinstitusjoner, psykiatri, helsevesen etc.)
- er sikkerhetsnett som fanger opp de som reelt sett ikke har mulighet til egen forsørgelse
- oppleves som strategiske viktige, og har engasjerte eiere, i både den statlige og kommunale styringslinjen

Det pågår flere prosesser som støtter opp under ekspertgruppens anbefalinger. Det arbeides med tiltak knyttet til kompetanse, arbeidsprosesser, styring og ledelse, herunder:

- program for lederskap og samarbeid (PULS) i NAV
- rammeverk for kompetanseutvikling i NAV-kontor
- inkluderingskompetanse i NAV-kontor
- å forenkle NAVs oppfølgingsmetodikk (også IT og digitalisering)
- forenklinger av arbeidsmarkedstiltakene
- bedre operativ styring av NAV-kontor
- mål- og resultatstyring i NAV

IT og digitalisering, herunder:

- ny plattform for stillingsmarkedet
- digitalisering av sykefraværsoppfølgingen
- bedre håndheving av virkemidler, herunder:
 - bruk av aktivitetskrav i oppfølgingen for at brukeren skal komme i arbeid
 - krav til mobilitet
- bedre brukerservice, effektivitet og organisatorisk fleksibilitet, herunder:
 - iverksettelse av NAVs kanalstrategi
 - mobile IKT-løsninger/verktøy for mindre stedsavhengig tjenesteutøvelse.

Regjeringen har lagt frem en stortingsmelding om videreutvikling av NAV. Denne støtter opp under utviklingen i retning av mer myndige NAV-kontor. Utviklingsløpene trekker i retning av mer myndige NAV-kontor som realiserer ekspertgruppens anbefalinger, jf. punktene foran.

Myndige NAV-kontor

Utvikling av myndige NAV-kontor forutsetter at flere avgjørelser tas lokalt. Ledere og medarbeidere i NAV-kontorene vil få større handlingsrom, men også mer ansvar. En viktig del av «myndighet» ligger i kompetanse og dyktighet – at en kan fremstå som myndig, ikke bare ut fra formelle fullmakter, men fordi en er kompetent (som i å uttale seg med myndighet). Det forventes at myndige NAV-kontor vil gi bedre resultater i arbeids- og

velferdspolitikken enn vi i dag oppnår. Myndige NAV-kontor er ikke primært resultatet av sentrale utrednings- og implementeringsprosesser. De er i stor grad resultatet av lokalt lederskap, medarbeiderskap, kompetanseutvikling og oppgaveforståelse. Men andre ord skapes myndige NAV-kontor lokalt.

Det å gi økt handlingsrom i oppgaveløsningen, skal sikre at brukerne i økt grad får bistand tilpasset sin situasjon. Økt handlingsrom kan imidlertid også medføre at brukerne ikke opplever at NAV gir et likeverdig tjenestetilbud, uavhengig av bosted og at NAV-kontorer parallelt bruker ressurser på å utvikle løsninger som gjør at NAVs samlede ressursbruk blir vesentlig mindre effektiv. Vi må sikre mekanismer som forhindrer dette.

Rammebetingelsene for kontorene må endres. Det kan medføre behov for endringer i andre enheter i Arbeids- og velferdsforvaltningen.

Som hjelp i disse prosessene er det behov for å tydeliggjøre hva som kjennetegner myndige NAV-kontor. I tillegg er en slik konkretisering viktig for å kunne foreta ytterligere veivalg og iverksette tiltak i det enkelte kontor, med satsinger som omfatter flere kontorer og i NAV som sådan.

Større enheter

Myndige NAV-kontor er kontorer med stort handlingsrom. Dette fordrer at kontorene har en viss størrelse med tilhørende volum av oppgaver og medarbeidere. I tillegg gjør den desentraliserte strukturen som NAV kjennetegnes av i dag at det er vanskelig å oppnå effektiv ressursutnyttelse. Både ekspertgruppens anbefalinger og Arbeids- og velferdsdirektoratets høringssvar peker på at det er behov for større og mer kompetente NAV-kontor. Dette blant annet fordi små kontorer vil ha utfordringer i å sikre at de har nok kompetente medarbeidere som kan jobbe ut mot arbeidsgivere og dekke naturlige arbeidsmarkedsområder.

Kommunereformen vil legge grunnlag for at det blir færre NAV-kontor. Som supplement til de prosessene som utløses av kommunereformen vil det være behov for at NAV på egen hånd, i samarbeid med aktuelle kommuner, etablerer NAV-kontor som omfatter mer enn én kommune. Målet med slike løsninger vil være å etablere større kompetansemiljøer samtidig som en sikrer god integrering av tjenester på tvers av statlige og kommunale ansvarsområder. NAV har allerede noen slike løsninger, blant annet NAV Valdres og NAV Værnes. Disse løsningene har for en stor del vært utformet slik at en har laget funksjonelle enheter på tvers av kommunene, men i varierende grad opprettholdt tjenestesteder i de kommunene som inngår i samarbeidet. Vi har også enkelte løsninger som innebærer at NAV-kontor dekker flere kommuner med ett felles tjenestested, f. eks. NAV Ørsta/Volda.

Til nå har kommunene i stor grad vært lite interessert i å delta i slike løsninger. I begrenset grad har derfor Arbeids- og velferdsetaten enkelte steder etablert løsninger hvor en på statlig side har samlet kompetanse og myndighet fra flere kommuner uten at det er gjort tilsvarende for kommunale ansvarsområder.

Arbeids- og velferdsdirektoratet har dermed to hovedmodeller for slike løsninger:

- Interkommunale NAV-kontor hvor både stat og kommune deltar
- Løsninger som kun omfatter statlige oppgaver på tvers av flere kommuner

NAV-loven åpner for at stat og kommune kan utføre oppgaver for hverandre. Arbeids- og velferdsetaten har formell adgang til å betale kommunene for at kommunalt ansatte kan gjøre statlige oppgaver i små NAV-kontor uten fast statlig tilstedeværelse. Denne adgangen er ikke benyttet, blant annet som konsekvens av pålegget om at alle NAV-kontor med tre statlige årsverk eller færre ikke skal kunne få redusert statlig bemanning.

Vi har i dag lite sikker samlet kunnskap om hva som er effektene av de foreliggende løsningene, både når det gjelder kostnadseffektivitet, formåls effektivitet og brukertilfredshet. Vi har heller ikke noe samlet etablert kunnskapsgrunnlag om hvor store omstillingskostnader løsningene medfører. Det er behov for å utrede de ovennevnte løsningene, både for å klargjøre modellene og for å etablere bedre kunnskapsgrunnlag og policy på området.

Oppgaver

1. Skape felles forståelse av hva som bør kjennetegne myndige NAV-kontor.

Arbeidsgruppen skal skape grunnlag for og sikre fremdrift i en horisontal dialog mellom NAV-kontor og en vertikal dialog mellom NAV-kontor, kommuner, fylkesnivå og direktorat. Dette skal bidra til å skape en felles forståelse om hva et myndig NAV-kontor innebærer, og tydeliggjøre hva som kreves av NAV-kontorene og hva som kreves av endringer i rammebetingelser.

I den sammenheng bør den særlig belyse:

- NAV-kontorenes tjenester og oppgaver, herunder samhandling med arbeidsgivere
- Handlingsrom ved håndtering av virkemidler og tjenesteyting
- NAV-kontorets beslutningsmyndighet, blant annet når det gjelder arbeidsmarkedstiltakene
- Krav til kompetanse og ledelse i NAV-kontor

- Ledelse, styring og rapportering i styringslinjene og på tvers av statlige og kommunale ansvarsområder
- Brukerretting, både på individ- og systemnivå
- Frihetsgrader knyttet til organisering av NAV-kontoret
- Utvikling av tjenester, dokumentasjon av effekter og læring på tvers
- Ansvarsdeling mellom nivåer i arbeids- og velferdsforvaltningen
- Samhandlingen med andre enheter i NAV, særlig i Ytelseslinjen

2. Arbeidsgruppen skal beskrive overordnede tiltak for å realisere myndige NAV-kontor.

Arbeidsgruppen skal, som grunnlag for og som resultat av denne dialogen, utrede nødvendige endringer i organisatoriske, økonomiske og andre aktuelle rammebetingelser, fullmakter og forpliktelser for å kunne realisere myndige NAV-kontor og gi forslag til hvordan disse bør være i fremtiden. Arbeidsgruppen skal forholde seg aktivt til øvrige prosesser omtalt foran (ref. punkt 2 Bakgrunn). Aktuelle tiltak:

- Tiltak som forsterker, spisser eller supplerer igangsatte prosesser, ref. punktene foran, herunder eventuelle forslag til hvordan tiltakene må sees i sammenheng
- Vurdere lokale løsninger vs. sentrale initiativ - hva må det enkelte kontor selv ta ansvar for?
- Organisatoriske tiltak med sikte på færre og større NAV-kontor

Nærmere om organisatoriske tiltak for færre og større NAV-kontor:

Arbeidsgruppen skal kartlegge omfang av foreliggende interkommunale løsninger og fylkeskontorenes planer på området. Den bør oppsummere erfaringene fra foreliggende interkommunale løsninger og belyse både omstillingskostnader og gevinster. Den bør drøfte aktuelle modellens sterke og svake sider. Arbeidsgruppen bør både vurdere løsninger som inkluderer kommunale ansvarsområder og løsninger som bare omfatter statlige ansvarsområder.

Organisering og arbeidsform

Arbeidsgruppen skal ledes av Arbeids- og tjenstedirektøren og ha følgende øvrige deltakere:

- Fylkesdirektør
- Leder fra Ytelsesavdelingen
- NAV-leder
- Seksjonsleder i Arbeids- og tjenesteavdelingen
- To representanter fra KS, (1 fra KS administrasjon, 1 kommunerepresentant (strategisk kommuneledelse)
- Representant fra NKS

Det nedsettes et sekretariat, som ledes av Erik Oftedal (Kunnskapsavdelingen) med følgende øvrige deltakere:

- Arbeids- og tjenesteavdelingen
- HR-avdelingen
- Økonomi- og styringsavdelingen
- Kommunikasjonsavdelingen

Leder av sekretariatet rapporterer til arbeidsgruppen.

Arbeidsgruppen bes i størst mulig grad benytte eksisterende møtearenaer, blant annet arbeids- og tjenstedirektørmøtene og lokale ledermøter. Tjenstedirektørmøtet er referansegruppe. Arbeidsgruppens leder orienterer jevnlig om status i Arbeids- og velferdsdirektoratets direktørmøte, og stiller seg også positiv til deltakelse i relevante KS-organer (rådmannsutvalg, storbynettverk).

Et viktig kriterium for suksess er god involvering av de ansattes organisasjoner. Det avholdes derfor egne arbeidsmøter med representanter for de ansattes organisasjoner og hovedverneombudet. Samtidig skal sakene, som følger leveransene, legges frem til ordinær behandling i MBA.

Arbeidsgruppen bør lage utkast til budsjett for prosessen i en tidlig fase av arbeidet.

Tidsplan

Medio juni: Diskusjonsgrunnlag om hva som bør kjennetegne myndige NAV-kontor og som legger til rette for videre realisering/tiltak.

Desember: Sluttrapport med anbefalte tiltak, herunder drøfting av de problemstillingene som er beskrevet foran.

Arbeidsgruppens medlemmer

Kjell Hugvik – Arbeids- og velferdsdirektoratet (leder)

Elisabeth Blørstad – NAV Vest-Agder

Tone Marie Nybø Solheim – KS
Kjell Fosse – Stjørdal kommune
Jørn Torbergsen – NAV Kontaktsenter
Elin Stoermann-Næss – Sentralt brukerutvalg
Esther Gilen - NAV Lillehammer
Ingvild Haugli Endresen - NAV Målselv
Anita Sivertsen – Arbeids- og velferdsdirektoratet
Sonja Skinnarland – Arbeids- og velferdsdirektoratet