

MØTEINNKALLING

Utvalg: DRIFTSUTVALGET
Møtested: Kommunehuset
Møtedato: 22.11.2018 **Tid:** 09:00

Eventuelt forfall meldes til tlf.

Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.

Innkalte:

Funksjon	Navn	Forfall	Møtt for
Leder	Helge Osbak		
Medlem	Merethe Selfors		
Medlem	Marit Cicilie Moldjord		
Medlem	Øyvind Sande		
Medlem	Julie Kristensen		

SAKSLISTE

Saksnr.	Arkivsaksnr.
Tittel	

Rådmannens budsjettforslag vil bli presentert i felles møte med Plan- og ressursutvalget kl. 10.00.

Så snart budsjettdokumentet med saksframlegg er klart, vil dette bli sendt alle faste medlemmer av alle politiske utvalg pr. e-post.

Det er mulig å følge budsjettarbeidet via pålogging i Arena.

30/18	18/627 GODKJENNING AV PROTOKOLL - DRIFTSUTVALGET
31/18	18/560 MØTEPLAN 2019
32/18	18/278 BUDSJETT 2019
33/18	18/612 OMGJØRING AV BEIARSTIPENDET

- | | |
|-------|--|
| 34/18 | 16/807
SAMARBEID OM NAV I INDRE SALTEN |
| 35/18 | 18/60
RESSURSER OG RAMMETIMER 2019 |
| 36/18 | 18/628
SALG AV BOLIGER |

Beiarn kommune, 15.11.2018

Helge Osbak
Leder.

GODKJENNING AV PROTOKOLL - DRIFTSUTVALGET

Saksbehandler:	Karin Nordland	Arkiv: 033
Arkivsaksnr.:	18/627	

Saksnr.:	Utvalg	Møtedato	
30/18	Driftsutvalget		22.11.2018

MØTEPLAN 2019

Saksbehandler: Ole Petter Nybakk
 Arkivsaksnr.: 18/560

Arkiv: 031

Saksnr.:	Utvalg	Møtedato
38/18	Formannskapet	07.11.2018
44/18	Beiarn Kommunestyre	14.11.2018
31/18	Driftsutvalget	22.11.2018
38/18	Plan og ressursutvalget	22.11.2018

Rådmannens innstilling:**Saksutredning:**

Kommunestyret har i møte 14.11.2018 vedtatt følgende møteplan:

Formannskapet:Kommunestyret:

06. februar	20. februar	Med rapport om foreløpig regnskap -18
27. mars	03. april	Med årsmelding
15. mai	21. juni	Finansrapport, framtidsdok. og avslutning
04. september		
18. september	02. oktober	Konstituering av nytt kommunestyre, valg, kommunal økonomi.
	16. oktober	Driftsrapportering, regulert budsjett -19, investeringer 2020-2023, budsjettarbeid.
	17. oktober	Politikeropplæring
06. november		
27. november	11. desember	Budsjett 2020 og økonomiplan 2021-2023

Bakgrunn:**Vurdering:****Vedlegg:**

OMGJØRING AV BEIARSTIPENDET

Saksbehandler: Janne Berntsen
Arkivsaksnr.: 18/612

Arkiv: 076

Saksnr.: **Utvalg** **Møtedato**
33/18 Driftsutvalget

22.11.2018

Rådmannens innstilling:

Statuttene for Beiarstipendet omgjøres til et kommunalt egeninitiert prosjekt, hvor målet er å etablere utsmykkingsprosjekter i hele lokalsamfunnet.

Beiarstipendet vil beholde navnet og lyses ut annet hvert år.

Tilskuddet er på kr. 30.000 og midlene kan utvides ved hjelp av offentlige søknadsordninger og etter det bestemte formål.

Beiarstipendet utlyses med et forhåndsvalgt, stedsbestemt kunstprosjekt i kommunen.

Det settes ned en utvalgsgruppe sammensatt av kunstnere, kulturkontoret og representanter fra befolkningen.

Saksutredning:

Beiarstipendet med egne statutter ble opprettet i 1993 og statuttene ble endret i 2002. I gjeldende statutter skal kommunen stille til disposisjon et passende beløp som tildeles kunstneren. Vertsrollen har ligget hos Beiarn Historielags husstyre i Klokkergården, som har stilt huset til disposisjon.

For at Beiarstipendet skulle bli attraktivt nok for gode, kvalifiserte søkere, ble stipendet med statutter endret med utdeling annethvert år og beløpet fordoblet til kr. 30.000. Dette vedtaket er fra 10.06.2010.

Vurdering:

Fasilitetene for utstillingslokaler i Beiarn har ikke vært veldig tilfredsstillende og oppmerksomheten rundt kunstnerbesøket er det heller ikke så stort engasjement rundt. Kunstneroppholdet blir således relativt anonymt.

Det er nå rom for revidere denne stipendordningen fra 1993, skape en større oppmerksomhet rundt ordningen og finne ut om det kan få en bedre effekt i lokalsamfunnet. Vi kan skape et engasjement ved å lage offentlige utsmykning på steder hvor vi ferdes og bor i lokalsamfunnet. Disse utsmykningne vil vi kunne styre til en viss grad ved å bestemme området, bygget, stedet osv.

Ved å sette sammen en utvalgsgruppe som også består av representanter fra lokalsamfunnet, kan det bidra til komme fram til ønsker, behov og sette perspektiv på hvordan vi vil bruke omgivelsene våre i lokalsamfunnet. Det kan også skape et større engasjement ved å invitere befolkningen i Beiarn til å komme med forslag om hvor slike kunstprosjekt kan finne sted. Engasjement her er viktig.

Kunstutsmykninger i det offentlige rom vil skape en oppmerksomhet hos tilreisende og besøkende. Det kan samtidig lede publikum til noen av de stedene vi ønsker at de skal oppsøke. Det kan også være med på å hylle eller framheve det man er stolt over å vise i kommunen, som en fjøsvegg, en silo, et område ved Beiarfjellet, eller Beiarelva.

Beiarstipendet må foregå gjennom en utvelgelse, der en kunstner får et stedsvalgt kunstprosjekt/ utsmykning i kommunen. Et kunstprosjekt som skal være permanent og tilgjengelig til enhver tid, skape trivsel og nysgjerrighet.

SAMARBEID OM NAV I INDRE SALTEN

Saksbehandler: Lisbeth Movik
 Arkivsaksnr.: 16/807

Arkiv: 025

Saksnr.:	Utvalg	Møtedato
34/18	Driftsutvalget	22.11.2018
/	Eldrerådet	
/	Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne	
/	Beiarn Kommunestyre	

Rådmannens innstilling:

1. Beiarn kommune er positiv til deltakelse i et interkommunalt Nav-samarbeid i Indre Salten etter kommunelovens § 28 (vertskommunesamarbeid) jfr. vedlagt rapport «Samarbeid om Nav i Indre Salten» modell 2 b.
2. Det utformes forslag til samarbeidsavtale etter kommunelovens § 28-e som forelegges kommunestyret for behandling. Samarbeidsavtalen skal også beskrive rutiner for dialog mellom vertskommune og samarbeidskommuner.
3. Vertskommunesamarbeidet har gyldighet når deltagende kommuners kommunestyrer har gitt sin tilslutning til samarbeidsavtalen.

Bakgrunn:

Det er lang tradisjon for samarbeid mellom NAV-kontorene i Indre Salten. Fra 2009 og frem til i dag har kontorene samarbeidet innenfor oppgaveløsning, kompetansebygging, ledelse, tiltaksbruk m.m. Samarbeidet oppleves å ha bidratt til bedre tjenester, og kvalitativt bedre kontordrift. I de siste årene har det vist seg at det uformelle samarbeidet ikke er tilstrekkelig for å møte de krav og forventinger som stilles til NAV. Partnerskapet for NAV-enhetene ønsket derfor i partnerskapsmøte 6. desember 2017 å utrede hvilke effekter som kan oppnås ved et økt og mer forpliktende NAV-samarbeid i Indre Salten (Hamarøy, Sørfold, Fauske, Saltdal, Beiarn).

Prosjektets hovedmål har vært å utrede grunnlag for og forslag til tjenesteproduksjon og organisering av NAV i Indre Salten. Rapporten utreder grunnlag for etablering av felles kontor etter vertskommunemodell, samt skissere andre aktuelle organisatoriske løsninger.

Utredningen belyser rammebetingelser, brukerperspektiv, medarbeiderperspektiv, ledelse, økonomi og kommunalt samhandlingsperspektiv. Arbeidsgruppa har bestått av Nav-lederne fra alle kontor, to tillitsvalgte i samarbeidet, én rådmann og prosjektleder fra Nav Nordland. Arbeidet har underveis blitt orientert for kommunestyret og formannskapet. Partnerskapet har i møte 31.aug i år gitt tilslutning til å sende rapporten til politisk behandling i kommunestyrene etter høring.

Saksutredning:

Stortingsmelding 33 (2015-2016) setter fokus på at flere har behov for trygdeytelser og at det er økning i unge stønadsmottakere. Det blir flere innvandrere med svake grunnleggende ferdigheter og språkutfordringer, arbeidsmarkedet blir mere spesialisert og det blir stadig færre arbeidsplasser for ufaglærte. Det forventes mangel på arbeidskraft innen visse yrker og det er relativt høyt frafall fra videregående skole.

For å møte utfordringene med å få flere i arbeid og aktivitet, må NAV-kontorene organiseres slik at de gis mulighet til mere spesialisering og profesjonalisering. Stortingsmelding 33 peker på at virkemidlene for å få dette til er sammenslåing og omstrukturering, som vil føre til større og færre NAV-kontor. Dette også sett i lys av at garantikontorordningen er opphevet. Ressurser fra Stat til NAV i Nordland er, og vil bli redusert ytterlige fremover, og dermed er en effektivisering i struktur og drift en nødvendighet for å opprettholde tjenestene til innbyggerne.

Stortingsmelding «Digital Agenda» (2016) viser videre til at det offentlige skal legge til rette for et digitalt førstevalg. Digital samhandling skal være hovedregelen mellom bruker og offentlig forvaltning. Dette arbeidet har svært høy prioritet i NAV og stadig flere arbeidsprosesser blir digitalisert. Digitalisering er den største driveren for endringer i NAV, og er en rammebetingelse NAV må forholde seg til når en skal bygge nye organisasjonsmodeller. Slik digitalisering krever nødvendigvis stort kompetansemiljø som vanskelig kan utvikles av små NAV-kontor alene.

Omverdensanalysen til NAV konkluderer med at det frem mot 2030 må forventes fortsatt sterk befolkningsvekst og det blir særlig stor økning av eldre og innvandrere. NAV vil få flere brukere og områdene alderspensjon, hjelpemidler og utlandssaker vil vokse særlig mye. Omstillingene i arbeidslivet vil skje raskere og i større omfang enn tidligere, og arbeidstakerne må trolig skifte jobb og oppdatere kompetansen sin oftere enn før. Dette vil kreve at NAV-kontorene må rigges for å være i stand til å foreta raske omprioriteringer og for å samhandle tettere med arbeidsgivere og utdannings- og helsesektoren.

Til sist gir arbeidet med kommunereformen implikasjoner for tettere samarbeid med nabokommunene. Selv om Beiarn er besluttet å bestå som egen kommune ligger det klare forventninger i økt samarbeid i regionen for å øke robustheten.

Vurdering:

Foreliggende rapport forsøker å besvare problemstillingen ved å peke på fordeler, ulemper og mulige effekter av alternativ organisering. For å belyse alternativer er det viktig å først peke på særegenheter ved de ulike kontorene og hvordan de er organisert i dag. I dette ligger spesielt å vurdere om et kontor bør tjene mer enn basisoppgaver (den såkalte «minimumsløsningen») eller om man bør ha et utvidet sett av oppgaver. Det er store variasjoner i kontorene og en argumentasjon for minimumsløsning er fokuset på arbeid og aktivitet. Brukerundersøkelser tegner dog et bilde av at kontor med mange ulike tjenester, ofte oppleves som helhetlig og koordinert. Det har vært naturlig at små kommuner legger tilleggstjenester i NAV-kontoret slik at det hadde flere ben å stå på, men sårbarhet og rekruttering til slike stillinger har vist seg å være en problemstilling.

I de senere år har det blitt mer og mer tydelig hva som er NAV sin oppgave; flere i arbeid og aktivitet og færre på stønad. For å oppnå dette er det en forutsetning at NAV-veilederne må bli flinkere til oppfølging av arbeidsgivere. Dette er en ny retning for NAV og det er et tidkrevende arbeid som krever mye utetid og relasjonsbygging. Hvis kontorene har mange ulike tjenester i kontoret, vil det være lettere å prioritere tiden på de oppgavene vi kjenner fra før, enn å gjøre nye oppgaver. Dette er et sterkt argument for at Nav-kontoret bør drifte med en minimumsløsning.

Når det gjelder økonomiske konsekvenser pekes det på stordriftsfordeler, særlig ved muligheten for reduserte eiendomskostnader. Videre bør samordning frigjøre ressurser som tidligere er brukt til administrasjon til heller å bruke tid på direkte kontakt med brukere. Det bør likevel ikke budsjetteres med redusert bemanning alene med henvisning til vertskommunesamarbeid, siden oppgaveporteføljen vil være upåvirket. Selv om ny organisering kan medføre potensiale for reduserte driftskostnader understrekes det at den viktigste effekten av at økt samarbeid er de strukturelle effektene, som igjen bør kunne øke den økonomiske effektiviteten. På sikt vil et kvalitativt styrket kontor øke måloppnåelsen. Dette er helt åpenbart positivt for kommunale budsjetter og prosjektgruppa mener derfor at vertskommunesamarbeid også er å anbefale av økonomiske argumenter.

Det er mange indikasjoner på at en alternativ organisering vil gi større grad av enhetlige tjenester for både brukere, arbeidsgivere og samarbeidspartnere. Det er også elementer i tilbakemeldingene som peker på at kvaliteten kan forbedres på enkelte områder. Sårbarhet reduseres innenfor de fleste områder i en større organisasjon. Tilbakemeldingene om ulemper og negative effekter må hensyntas i det videre arbeidet. En ny organisasjon må ivareta nødvendig lokal kunnskap. Det vil være spesielt viktig å ha kunnskap om samarbeidende kommunale tjenester, arbeidsmarked og boligsituasjon.

Konklusjon og anbefaling:

Gjennom kartleggingen og prosessene som er gjennomført har prosjektgruppa kommet til en anbefaling om å endre dagens organisering til modell 2B etter § 28 vertskommuneorganisering beskrevet i rapportens kapittel 5, med minimumsløsning som kommunal tjenestemeny i NAV kontoret beskrevet i kapittel 6, og med en økonomisk kostnadsfordeling beskrevet i kapittel 8. Denne løsningen innebærer at det opprettes et felles NAV-kontor i Indre Salten gjennom en vertskommunemodell med Fauske som vertskommune, men i tillegg formaliseres det egne avdelinger i Saltdal og Hamarøy med personalledelse for å bevare nærhet til tjenester i området. Det anbefales en teamorganisering med sikte på å samle fagmiljø og styrke oppfølgingen av prioriterte målgrupper. Dette vil gi mer enhetlige tjenester til brukerne og tydeliggjøre for samarbeidspartnere hvem de skal samhandle med.

Når rådmannen gjør sin endelige anbefaling er det ikke bare med utgangspunkt i vedlagte rapport, men også at leder og ansatte i NAV Beiarn har vært positiv til denne prosessen helt siden den startet i 2016. Det er av stor betydning at ansatte i lokalt Nav-kontor anbefaler løsningen, og at de ser at det er viktig i forhold til å sikre lokal tilstedeværelse. En ny organisering vil gi et større fagmiljø og et tjenestetilbud med fortsatt god faglig kvalitet.

Vertskommuneorganisering hjemlet i kommuneloven betinger tilslutning i alle berørte kommunestyre. I første omgang bes kommunestyret å ta stilling til prinsippene i rapporten, det vil si om man ønsker å gå videre med en formalisert samarbeidsmodell med vertskommuneorganisering. Når avtale foreligger skal avtalen forelegges kommunestyrene for sluttbehandling. Samarbeidsavtalen skal blant annet inneholde bestemmelser om deltakerkommuner, vertskommune, oppgaver, avgjørelsesmyndighet, tidspunkt for etablering og bestemmelser om økonomisk oppgjør mellom deltagerne.

Vedlegg:

Utredning, rapport Samarbeid om Nav i Indre Salten



BEIARN
kommune



Saltdal kommune

- Imøtekommende, løsningsfokustert og ansvarlig



FAUSKE KOMMUNE

Folkhelsekommunen der alle trives



Sørfold Kommune



Hamarøy
kommune

SAMARBEID OM NAV I INDRE SALTEN

Utredning av grunnlaget for felles tjenesteproduksjon og
forslag til organisering av NAV i kommunene Hamarøy, Sørfold,
Fauske, Saltdal og Beiarn

1 Innhold

1	INNHold	2
	SAMMENDRAG	3
2	BAKGRUNN FOR PROSJEKTET	3
	2.1 PROSJEKTMÅL	4
	2.2 REFERANSERAMMER	4
	2.3 PROSJEKTORGANISERING	6
3	DAGENS ORGANISERING	7
	3.1 KOMPETANSESITUASJONEN I KONTORENE	8
	3.1.1 FREMTIDIG KOMPETANSEBEHOV	8
4	FORDELER, ULEMPER OG MULIGE EFFEKTER AV ALTERNATIV ORGANISERING	8
	4.1 INNLEDNING	8
	4.2 ANSATTES VURDERINGER.	9
	4.3 PROSJEKTGRUPPAS VURDERING AV TILBAKEMELDINGENE GITT PÅ PROSESSDAGEN MED ANSATTE.	10
5	FORSLAG TIL ORGANISERING AV NAV I INDRE SALTEN	10
	5.1 RAMMER FOR SAMHANDLING SOM FØLGER AV KOMMUNELOVEN.	10
	5.2 MULIGE EFFEKTER AV ALTERNATIV ORGANISERING	12
	5.3 Innhold, oppgaveløsning	12
6	KOMMUNALT TJENESTEINNHold	15
	6.1 MINIMUMSLØSNINGEN I NAV	15
	6.2 TILLEGGSTJENESTER LAGT TIL NAV KONTOR I REGIONEN	16
	6.3 DRØFTING AV HVILKE TJENESTER SOM BØR INNGÅ I NAV KONTORET.	16
7	SAMARBEID MED ANDRE – INTERNT I NAV, ANDRE KOMMUNALE TJENESTER OG EKSTERNE SAMARBEIDSPARTER	19
	7.1 BAKGRUNN OG INNSPILL	19
	7.2 MULIGHETER OG ANTATTE EFFEKTER	20
8	ØKONOMISKE KONSEKVENSER	22
	8.1 OVERSIKT OVER NÅSITUASJONEN	22
	8.2 NY ORGANISERING – KONSEKVENSER/EFFEKTER	24
9	OPPSUMMERING OG ANBEFALING	24
	9.1 OPPSUMMERING OG ANBEFALING KNYTTET TIL HOVEDMÅL OG DELMÅL FOR PROSJEKTET REFERANSER	24

Sammendrag

Etter ca. 10 års drift av NAV i Indre Salten (Fauske, Saltdal, Sørfold, Beiarn og Hamarøy), er erfaringene at vi har mye felles. Felles arbeidsmarked, videregående skoler med elever fra alle fem kommunene og mange felles samarbeidspartnere. Kontorene samarbeider i dag godt innenfor dagens strukturelle rammer. Spørsmålet partnerskapet har stilt, er om man gjennom et mer forpliktende samarbeid, kan skape enda bedre tjenester for innbyggerne og bedriftene i regionen.

Utredningen har vært styrt av partnerskapet som er det formelle administrative samhandlingsorganet på NAV-kontornivå mellom staten og kommunene. Styringsgruppen har derfor vært sammensatt av rådmannsnivået i de fem kommunene, fylkesdirektøren i NAV og representant for tillitsvalgte for både statlige og kommunalt ansatte. Lederne for de fem NAV kontorene har sammen med tillitsvalgte og prosjektleder ved NAV Nordland utgjort prosjektgruppa.

Fordeler og ulemper ved alternativ organisering er blitt vurdert gjennom ledermøter og møter med ansatte. Brukerutvalg er også orientert. I tillegg har prosjektet tilegnet seg kunnskap om hovedelementene i relevante NAV-rapporter det siste året. Det har vært gjennomført orienteringsmøter om prosessen i kommunestyret i alle kommunene.

Anbefalingen fra prosjektgruppa er at NAV-kontorene i Indre Salten blir organisert som én virksomhet, med Fauske som vertskommune. Fokus i prosjektet har hele tiden vært at NAV skal levere gode tjenester til innbyggerne i Indre Salten, og ha tilstedeværelse i alle kommunene. Prosjektet anbefaler en teamorganisering med sikte på å samle fagmiljø og styrke oppfølgingen av prioriterte målgrupper. Dette vil gi mer enhetlige tjenester til brukerne og tydeliggjøre for samarbeidspartnere hvem de skal samhandle med.

NAV-kontorene leverer både statlige og kommunale velferdstjenester. De kommunale varierer i dag noe mellom kommunene. Prosjektet anbefaler at de fem kommunene har de samme kommunale tjenestene i kontorene. Prosjektet mener et likt tjenesteinnhold bidrar til å nå målet om økt sysselsetting og helhetlig brukeroppfølging.

2.0 Bakgrunn for prosjektet

Det er lang tradisjon for samarbeid mellom NAV-kontorene i Indre Salten. Fra 2009 og frem til i dag har kontorene samarbeidet innenfor oppgaveløsning, kompetansebygging, ledelse, tiltaksbruk m.m. Samarbeidet har bidratt til bedre tjenester, og kvalitativt bedre kontordrift. I de siste årene har det vist seg at samarbeidet mellom kontorene, sett i lys av fremtidige rammevilkår, ikke er tilstrekkelig for å møte krav og forventinger som stilles til NAV.

Lederne for NAV-kontorene i Indre Salten har i perioden 2016 til 2017 hatt flere møtepunkter med kommunale partnere for å drøfte behov for endring i kontorene, sett i lys av utviklingstrekk som berører området. Det er utarbeidet et eget notat som beskriver dette arbeidet¹.

Partnerskapet for NAV-enhetene Hamarøy, Sørfold, Fauske, Saltdal og Beiarn ønsket i partnerskapsmøte 6. desember 2017 å utrede hvilke effekter som kan oppnås ved et økt og mer forpliktende NAV-samarbeid i Indre Salten. Bakgrunnen for ønsket var blant annet følgende kjennetegn:

- Felles arbeidsmarked
- En utdanningsregion
- En tiltaksregion (statlige virkemidler)

¹ Notat datert 06.12. 2016

- Felles utfordringer knyttet til unge som står utenfor arbeidsmarkedet
- Felles utfordringer knyttet til bosetting av flyktninger
- Behov for spesialisering og økt spisskompetanse i NAV-kontorene for å sikre forsvarlig faglig saksbehandling, rettssikkerhet og likebehandling
- Redusert sårbarhet

Partnerskapet vurderte samtidig at mulig formalisert NAV-samarbeid kunne få effekter på følgende områder:

1. Marked og tiltaksarbeid
2. Ungdomsarbeid
3. Flere fremmedspråklige ut i arbeid
4. Etablering av felles brukerkurs og kommunale lavterskeltilbud
5. Ansattes kompetanse
6. Ledelse og styring

Møtet konkluderte med at det etableres et prosjekt som skal utrede grunnlag for og forslag til tjenesteproduksjon og organisering av NAV i regionen.

2.1 Prosjektmål

Hovedmål

Det skal utredes grunnlag for og forslag til tjenesteproduksjon og organisering av NAV i Indre Salten.

Prosjektmål:

Utrede grunnlag for etablering av felles NAV-kontor i Indre Salten etter vertskommunemodell, samt skissere andre aktuelle organisatoriske løsninger. Utredningen skal inneholde oversikt over rammebetingelser, brukerperspektiv, medarbeiderperspektiv, ledelse, økonomi og kommunalt samhandlingsperspektiv.

Delmål/mål for samarbeidet:

- Enhetlige NAV-tjenester i regionen for brukere, arbeidsgivere og samarbeidspartnere.
- Øke kvaliteten på tjenesteproduksjon (faglighet, spesialisering, organisering, ansattes kompetanse, ledelse etc.).
- Felles bedriftskultur for ansatte
- Reduksjon av sårbarhet (tilstedeværelse - planlagt og ikke planlagt fravær, kompetanse og kompetansemiljø, økt økonomisk frihet, ledelse).
- Flere i arbeid og aktivitet og færre på passive ytelser.
- Frigjøre ressurser til oppfølging av de brukerne som trenger det mest.
- Bedre utnyttelse og samordning av tilgjengelige virkemidler /tiltak (stat/kommune).

2.2 Referanserammer

En rekke rapporter og analyser trekker opp et rammeverk som direkte eller indirekte gir insentiv til endring av NAV. I dette kapitlet omtales dokumenter som har stor betydning for den videre utviklingen av NAV og for utarbeidelsen av denne rapporten;

Stortingsmelding 33

I stortingsmelding 33 (2015-2016)² konkluderes det med at NAV må rigges for å møte utfordringene i samfunnsutviklingen, som kan oppsummeres ved at:

- Flere har behov for trygdeytelser og det er økning blant unge stønadsmottakere.
- Det blir flere innvandrere med svake grunnleggende ferdigheter og språkutfordringer.
- Arbeidsmarkedet blir mere spesialisert og det blir stadig færre arbeidsplasser for ufaglærte.
- Det forventes mangel på arbeidskraft innen visse yrker
- Høyt frafall fra videregående skole

For å møte utfordringene med å bli bedre til å få flere i arbeid og aktivitet, må NAV-kontorene organiseres slik at de gis mulighet til mere spesialisering og profesjonalisering. Virkemidlene for å få dette til er sammenslåing og omstrukturering, som vil føre til større og færre NAV-kontor.

Digitalisering

Stortingsmelding «Digital Agenda» (2016)³. Meldingen viser til at det offentlige skal legge til rette for et digitalt førstevalg; digital samhandling skal være hovedregelen mellom bruker og offentlig forvaltning. Dette arbeidet har svært høy prioritet i NAV og stadig flere arbeidsprosesser blir digitalisert. Dette har konsekvenser både for arbeidsutførelse og tjenesteproduksjon. Digitalisering er den største driveren for endringer i NAV, og er en rammebetingelse NAV må forholde seg til når en skal bygge nye organisasjonsmodeller.

Omverdensanalysen til NAV

Omverdensanalysen til NAV⁴ konkluderer med at det frem mot 2030 må forventes fortsatt sterk befolkningsvekst og det blir særlig stor økning av eldre og innvandrere. NAV vil få flere brukere og områdene alderspensjon, hjelpemidler og utlandssaker vil vokse særlig mye.

Omstillingene i arbeidslivet vil skje raskere og i større omfang enn tidligere, og arbeidstakerne må trolig skifte jobb og oppdatere kompetansen sin oftere enn før. Det kan komme perioder med økt strukturarbeidsledighet med en risiko for at flere blir varige stønadsmottakere, noe som stiller større krav til NAV sin arbeidsmarkedskompetanse og evne til å bidra til yrkesmessig og geografisk mobilitet. Arbeidsmarkedet kan bli mer delt og en kan forvente lav arbeidsledighet blant høyt utdannede og yrkesfagutdannede og særlig innen yrkesfagene vil det bli stor mangel på arbeidskraft.

Dette vil kreve at NAV-kontorene må rigges for å være i stand til å foreta raske omprioriteringer og for å samhandle tettere med arbeidsgivere og utdannings- og helsesektoren.

² Stortingsmelding 33 – Arbeid og aktivitet

³ Stortingsmelding Digital Agenda 2016

⁴ Omverdensanalyse NAV frem mot 2030

Indeks Nordland

Indeks Nordland⁵ trekker frem den positive utviklingen i Nordland, med høy verdiskaping og svært lav arbeidsledighet. På den negative siden har Nordland svak befolkningsvekst og en høy andel personer i yrkesaktiv alder helt utenfor eller i randsonen til arbeidslivet (ca. 20 %, omlag 30.000 personer). Indre Salten er et kommunikasjonsmessig knutepunkt i Salten, og har betydelig inn og utpendling til Bodø.

Kommunereformen /kommuneproposisjonen 2019

Kommuneproposisjonen⁶ som ble lagt frem i mai 2018, har så langt ikke medført flere kommunesammenslåinger i Nordland. Signaler fra Fylkesmannen forsterker imidlertid behovet for sterkere og mer robuste regioner når det gjelder kommunal tjenesteyting, og bidrar etter prosjektgruppens vurdering til å underbygge behovet for en mer robust organisering av NAV-tilbudet i regionen.

Øvrige rapporter

- SINTEF- rapport A 26778: «Hvordan fungerer arbeidsavklaringspenger (AAP) som ytelser og ordning?»⁷
NIBR-rapport⁸ <http://www.hioa.no/Om-HiOA/Senter-for-velferds-og-arbeidslivsforskning/NIBR/Publikasjoner/Publikasjoner-norsk/Introduksjonsprogram-for-flyktninger-i-norske-kommuner>
- NAV sitt moderniseringsprogram med kanalstrategi⁹.

2.3 Prosjektorganisering

Styringsgruppe:

Kommunalsjef Nils Are Johnsplass, Fauske kommune

Rådmann Ronny Seljeseth, Saltdal kommune

Administrasjonssjef Lisbeth Bernhardsen, Sørfold kommune

Rådmann Ole Petter Nybakk, Beiarn kommune

Rådmann Eirik Andre Hopland, Hamarøy kommune

Fylkesdirektør Cathrine Stavnes, NAV Nordland

Prosjektledelse;

Morten Pedersen, leder NAV Fauske

⁵ Indeks Nordland 2018

⁶ <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-88-s-20172018/id2601105/>

⁷ SINTEF- rapport A 26778: «Hvordan fungerer arbeidsavklaringspenger (AAP) som ytelser og ordning?»

⁸ <http://www.hioa.no/Om-HiOA/Senter-for-velferds-og-arbeidslivsforskning/NIBR/Publikasjoner/Publikasjoner-norsk/Introduksjonsprogram-for-flyktninger-i-norske-kommuner>

⁹ <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Om+NAV/årsrapport>

Knut Haugmo, leder NAV Beiarn
 Elisabeth Laksosnes, leder NAV Sørfold
 Victoria Nikolaisen, leder NAV Saltdal
 Alf-Helge Andreassen, leder NAV Hamarøy
 Ronny Seljeseth, rådmann Saltdal kommune
 Karin Bjelvin, NAV Fauske (ansatterepresentant kommune)
 Magnar Marhaug, NAV Hamarøy (ansatterepresentant.stat)
 Knut Erik Dahlmo, prosjektleder NAV Nordland

3.0 Dagens organisering

NAV i Indre Salten har i dag 46,7 årsverk fordelt på fem kontorer og fem partnerskap mellom stat og kommune. Hvert enkelt NAV-kontor er en autonom enhet med administrativ og faglig ledelse. NAV-kontoret i Fauske har en koordinerende rolle overfor de andre kontorene innenfor det statlige virkeområde, og har i tillegg enkelte støttefunksjoner innenfor statlige tjenester.

I kommunene er det mange mennesker som trenger bistand fra NAV-kontorene. Tabell 1 gir en oversikt over antallet innbyggere som får oppfølging av NAV-kontoret fordelt etter bistandsbehov.

Tabell 1:

	Standard arbeids-søker	Situasjons-bestemt arbeidssøker	Spesielt tilpasset arbeidssøker	Varig tilpasset	Mottakere av sosialhjelp	Sykmeldte
Indre Salten	144	97	409	195	706	587
Hamarøy	4	11	29	25	95	48
Sørfold	9	13	48	25	61	65
Fauske	108	42	234	85	326	305
Saltdal	50	19	80	42	197	125
Beiarn	3	13	18	18	19	19
Kategoriene viser til antall personer med et gitt bistandsbehov pr 1. juli 2018, med unntak av kategorien mottakere av sosialhjelp som viser samlet antall mottakere i 2017.						

Dagens organisering av NAV-kontorene i området er svært ulik, og variasjonen kan i stor grad tilskrives størrelsen på kontoene. Mens ansatte i NAV Fauske ofte har et smalere arbeidsfelt hvor også brukeroppfølgingen er organisert mot målgrupper, jobber de mindre kontorene i større grad etter en generalist-modell.

Tabell 2 gir en oversikt over antall kommunale og statlige årsverk i de fem NAV-kontorene:

Tabell 2:

Kommune	Kommunale årsverk	Statlige årsverk	Totalt	Befolkning
Beiarn	0,8	2	2,8	1029
Saltdal*	5,5	4,5	10	4691
Fauske	10,3	10,9	21,2	9775
Sørfold*	5,5	1,7	7,2	1979
Hamarøy	3	2,5	5,5	1801
Sum	25,1	21,6	46,7	19202
Det bemerkes at i kommunale årsverk for Sørfold inngår barnevern og flyktningetjeneste m.m. For Saltdal inngår husbankens tjenester. Det vises for øvrig til tabell 5 – side 16.				

3.1 Kompetansesituasjonen i kontorene

Kompetanse består av kunnskap, ferdigheter, evner og holdninger. Ved kartlegging av ansattes kompetanse har vi kun tatt utgangspunkt i formell kompetanse. Alle fem kontorene har overvekt av ansatte med minimum 3 år høgskoleutdanning. Noen ansatte har kun videregående skole, men med lang etatserfaring.

3.1.1 Fremtidig kompetansebehov

For regionen vil kompetanse innen arbeidsmarked, jobbspesialisering, veiledning, juss, organisasjon, ledelse, inkludering, økonomi og coaching være relevante i tiden fremover. Det blir også viktig å sikre kunnskap om samisk språk og kultur, som følge av at mesteparten av NAV Tysfjords samiskspråklige brukere blir en del av NAV Hamarøy fra 1.1.2020. Pr. i dag er denne kompetansen ivaretatt ved NAV Tysfjord, men det vil være aktuelt å dekke opp denne kompetansen ved fremtidig rekruttering.

4.0 Fordeler, ulemper og mulige effekter av alternativ organisering

4.1 Innledning

Det er fra ledelsen av kontorene pekt på muligheter for effekter av en samlet organisasjon. Prosjektgruppa har i prosjektperioden samlet innspill fra både egne ansatte, og samarbeidende virksomheter, for å få innspill på mulige fordeler og ulemper. Prosjektgruppa har også innhentet erfaringer fra andre prosjekter i NAV som har ulike former for vertskommuneorganisering (bl.a. på studietur til NAV Værnes i juni 2017).

4.2 Ansattes vurderinger

For å få innspill fra de ansatte til dette punktet, ble det gjennomført en prosessdag 22.11.2017, der alle ansatte i kontorene ble invitert. Prosessen ble gjennomført som workshop med ansatte hvor en ide om en vertskommuneorganisering ble presentert. Tabellene under viser et utdrag av tilbakemeldingene som ble gitt fra de ansatte. Prosessdagen var så tidlig i prosessen at mange av utsagnene må ses på som tanker og undringer i en tidlig fase. Like fullt er disse undringene svært verdifulle for ledelsen

og prosjektgruppa. Innspillene må tas hensyn til i alternativ organisering, og der det er sitater som er basert på antakelser, kan ledelsen avkrefte og trygge medarbeiderne.

De ansatte har også gitt tilbakemeldinger knyttet til de ulike brukergruppene. Innspillene ligger til grunn for prosjektgruppa sin alternative organisering beskrevet i kapittel 7, samt til avsnittet om mulige effekter av den foreslåtte modellen.

Generelle tilbakemeldinger på fordeler og ulemper ved å jobbe sammen er gitt i tabell 3:

Tabell 3:

Fordeler	Ulemper
Større fagmiljøer med mer enhetlig praksis	Tar tid å bygge en ny «kultur» og relasjoner til nye kolleger
Mindre sårbarhet ved fravær/sykdom/ferie	Fysisk avstand
Ressursallokering ut fra behov	Habilitetsutfordringer blir mer krevende i et stort geografisk område
Større utviklingsmuligheter for den enkelte	
Stordriftsfordeler og løsningsroller på både merkantile tjenester og i brukeroppfølging	
Styrke fokuset på arbeid og prioriterte grupper	

Mulige effekter for brukere og ansatte:

Tabell 4:

Brukere	Ansatte
Mindre sårbart ift. å få bistand	Felles faglig, kulturell og teknologisk likhet
Enhetlig og lik praksis, større rettssikkerhet da man i større grad kan skille mellom rollen som veileder og «sambygding»	Ett mer begrenset faglig kontrollspenn, mindre generalist.
Lengre reisetid, og opplevelse av at «lokalkunnskapen» uteblir	Større mestringsfølelse hos ansatte ettersom kompetansen på hele fagområdet finnes i ett større kontor.
Mer helhetlig arbeidsrettet tilbud/vurderinger idet de ansatte får større kunnskap om arbeidsmarked i en samlet region	Noe mer utfordrende ift. pendling, reise m.v.
- Ulike satser for økonomisk stønad i kommunene. - Lengre geografisk avstand for brukerne ved evt. omstruktureringer	Større utviklings- og tilretteleggingsmuligheter

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Økt distanse til lokalmiljøet og – kunnskapen - Økte kostnader ved reising til NAV | |
|---|--|

4.3 Prosjektgruppas vurdering av tilbakemeldingene gitt på prosessdagen med ansatte.

Det er mange positive tilbakemeldinger som peker på at en alternativ organisering vil gi større grad av enhetlige tjenester for både brukere, arbeidsgivere og samarbeidspartnere. Det er også elementer i tilbakemeldingene som peker på at kvaliteten kan forbedres på enkelte områder. Sårbarhet reduseres innenfor de fleste områder i en større organisasjon.

Tilbakemeldingene om ulemper og negative effekter må hensyntas i det videre arbeidet.

En ny organisasjon må ivareta nødvendig lokal kunnskap. Det vil være spesielt viktig å ha kunnskap om samarbeidende kommunale tjenester, arbeidsmarked og boligsituasjon.

Av de viktige positive elementene vil prosjektgruppa trekke fram muligheten for å etablere en organisasjon med:

- Enhetlige tjenester i regionen for brukere, arbeidsgivere og samarbeidspartnere
- Økt kvalitet på tjenesteproduksjon (faglighet, spesialisering, organisering, ansattekompetanse, ledelse etc).
- Reduksjon av sårbarhet (tilstedeværelse – planlagt og ikke planlagt fravær).

5.0 Forslag til organisering av NAV i Indre Salten

5.1 Rammer for samhandling som følger av kommuneloven.

Kommunene kan samarbeide med andre kommuner innenfor alle typer av sin virksomhet. For oppgaver kommunene påtar seg frivillig (ofte forretningsdrift) er det stor organisasjonsfrihet. Kommunene opptre her mer eller mindre på den privatrettslige arena. Det viktigste vil da ofte være å finne en organisasjonsform som har fokus på selve driften. Når kommunene skal samarbeide om lovpålagte oppgaver som innebærer utøvelse av offentlig myndighet, innebærer dette visse krav til organisatoriske løsninger.

I NAV-kontoret utfører ansatte enkeltvedtak på lovpålagte områder etter sosialtjenesteloven. Kommuneloven gir ikke kommunene anledning til å fatte enkeltvedtak eller drøfte enkeltsaker på tvers av kommunegrenser uten formelle vedtak på samarbeid.

Skal kommunene samarbeide om oppgaver som medfører utøvelse av myndighet, slik det utføres i NAV-kontorene, må samarbeidet organiseres etter en vertskommune-modell i kommuneloven (§§ 28 a-k).

Samarbeid etter disse modellene innebærer at utførelsen av oppgavene og myndighetsutøvelsen organisatorisk legges til en vertskommune. Modellene inneholder forholdsvis detaljerte regler om organisering og delegering.

Det er lagt vekt på å sikre rettssikkerhet der myndighet blir overdratt til en annen kommune (vertskommune) gjennom å klargjøre systemet for forvaltningsklage og lovlighetskontroll.

Loven skiller mellom administrativt vertskommunesamarbeid og vertskommunesamarbeid med felles folkevalgt nemnd. For et NAV-samarbeid er det ikke aktuelt å overføre beslutningsmyndighet av prinsipiell karakter. Dermed kan man opprette et administrativt vertskommunesamarbeid. Beslutningene treffes da av administrasjonen i vertskommunen. For å regulere samarbeidet mellom vertskommunen og de samarbeidende kommunene utarbeides det blant annet en samarbeidsavtale.

I henhold til prosjektgruppens mandat er det vurdert fem ulike organisasjonsmodeller for NAV i regionen:

1. Null-sum alternativ

Dette alternativet innebærer en videreføring av dagens 5 NAV-kontor, med lokale NAV-ledere som rapporterer til egne eiere (både stat og kommune), med separate driftsbudsjett. Løsningen vurderes å kunne gi det enkelte NAV-kontor stor grad av autonomi, lokalt handlingsrom og nærhet til brukere og kommunale samarbeidspartnere, men også begrensninger i forhold til kapasitet, rettssikkerhet, sårbarhet, fagkunnskap, faglig utvikling og økonomi/bemanning. Dette gjelder spesielt i de mindre kontorene.

2 A. Vertskommunemodell med opprettholdelse av fem lokasjoner i Indre Salten.

Denne løsningen innebærer at det inngås samarbeid mellom de fem kontorene i.h.h.t. §28 i kommuneloven, med Fauske som vertskommune og de øvrige kommunene som samarbeidskommuner. Dette betyr at NAV kontorene i Indre Salten legges under en felles administrativ og faglig ledelse.

Denne løsningen vurderes som et aktuelt alternativ, både ut fra faglige og økonomiske hensyn. En slik løsning vil innebære en fortsatt tilstedeværelse i alle fem kommuner, med mål om en mer spesialisert og effektiv tjenesteproduksjon gjennom f.eks. teamorganisering rundt oppfølging av brukere (både individer og arbeidsgivere). Denne løsningen antas å kunne gi en jevnere fordeling av saksmengde mellom saksbehandlere, redusere sårbarhet ved vakanse/sykefravær og mer faglig spesialisering. På den annen side kan det argumenteres for at en vertskommunemodell kan føre til en opplevelse av lengre avstand mellom ledelse og ansatte, ledelse og kommunal eier og mellom NAV og bruker.

2 B. Vertskommunemodell med opprettholdelse av fem lokasjoner og to avdelingskontor.

Denne løsningen innebærer som modell 2 A at det opprettes et felles NAV-kontor i Indre Salten gjennom en vertskommunemodell, men i tillegg formaliseres det egne avdelinger i Saltdal og Hamarøy med personalledelse for å bevare nærhet til tjenester i område. Saltdal er den nest største kommunen i området med 11 ansatte i NAV-kontoret. Kommunen er også geografisk nær Beiarn med tanke på felles løsninger.

Av geografiske hensyn er det mye som taler for at Hamarøy bør opprettholdes som en lokasjon med en personalleder. Mange samisktalende brukere taler også for nødvendigheten av en lokasjon med egen ledelse innenfor vertskommunemodellen. Løsningen gir også rom for et eventuelt utvidet samarbeid med tilstøtende kommuner i Nord-Salten.

Denne løsningen vurderes som et aktuelt alternativ, både ut fra faglige og økonomiske hensyn. En slik løsning vil innebære en fortsatt tilstedeværelse i alle fem kommuner samtidig som en ivaretar mer spesialisert og effektiv tjenesteproduksjon. I tillegg kompenserer modellen for personellmessige utfordringer i en geografisk spredt organisasjonsstruktur. Modellen kan imidlertid føre til en opplevelse av lengre avstand

mellom NAV og bruker, men ved å opprettholde en desentralisert struktur med avdelingskontor vil denne risikoen reduseres.

3. Kommunesammenslåinger

Kommunesammenslåing innebærer også sammenslåing av NAV-kontor. I Nordland er dette en løsning for kommunene Tysfjord, Narvik og Ballangen, som fra 1.1.2020 blir å utgjøre ett NAV-kontor. Det ble i mai 2018 lagt frem en ny kommuneproposisjon. Hvilke konsekvenser dette vil ha for NAV-kontorstrukturen i Nordland er så langt ikke kjent, men vil måtte bli vurdert når utfallet av denne prosessen er kjent. Dette alternativet drøftes derfor ikke videre i denne sammenheng.

4. Modell faglig og administrativt samarbeid.

Denne modellen er under utprøving i kontorene Meløy, Rødøy og Gildeskål, og innebærer et tett faglig og administrativt samarbeid mellom kontorene imellom. Modellen er også i stor grad dekkende for å beskrive dagens samarbeid i de fem kontorene i Indre Salten, ofte referert til som en «godværsmodell», fordi samarbeid rundt felles oppgaveløsning utfordres i situasjoner som krever formell vedtaksmyndighet, resursspørsmål, m.m. Et samstemt lederteam i de fem kontorene mener at denne modellen ikke er formålstjenlig, bl.a fordi den er økonomisk utfordrende å gjennomføre, se for øvrig modell 1.

5.2 Mulige effekter av alternativ organisering

Prosjektgruppa ser ikke det å bli en større enhet i seg selv som avgjørende. Det avgjørende er mulighetene til organisering en større enhet gir. Når prosjektgruppa har vurdert mulige effekter er dagens organisering utgangspunktet, mens målbildet har vært referansen.

Mulige effekter på marked og tiltaksarbeid

Etterspørselen etter arbeidskraft er sterkt økende. NAVs bedriftsundersøkelse viser at bedriftene i Nordland kunne ansatt 4000¹⁰ personer flere dersom vi hadde funnet rett match mellom arbeid og kompetansekrav. Skal flere få tilbud om jobb, må vi kjenne arbeidsgivernes behov og ha en tett dialog. Bedrifter som etterspør arbeidskraft må få rask, konkret og profesjonell bistand.

I dag fremstår NAV-kontorene som autonome enheter for arbeidsgiver. Dette kan illustreres gjennom at arbeidsgivere må forholde seg til NAV-kontoret i den ansattes folkeregistrerte kommune ved f.eks. sykefraværsoppfølging. Dersom NAV organiseres som en enhet vil det være mulig å organisere sykefraværsoppfølging etter en bedriftsorganisering i hele området. Arbeidsgiver vil da forholde seg til en fast saksbehandler uavhengig av ansattes bostedskommune. Dette vil lette arbeidet både for arbeidsgiver og NAV.

Enhetlig styring av markedsarbeid vil gi NAV bedre muligheter til å koordinere og skreddersy bistand til flere arbeidsgivere med de samme behov. Her kan kommunenes felles utfordringer med å skaffe pleiepersonell være et godt eksempel.

Sett i lys av en vertskommunemodell er det grunn til å forvente at markedsarbeidet vil styrkes gjennom en felles organisering. Bl.a. er det grunn til å tro at det vil bli enklere å samordne kontorenes innsats på området. En videreføring av dagens organisering vil gjøre det krevende spesielt i tilfeller der det er behov for endringer i ressursbruk. Det

¹⁰ NAV Nordlands bedriftsundersøkelse mai 2018

brukes også uforholdsmessig mye tid på å ta avgjørelser ved at et felles beslutningsgrunnlag må koordineres mellom kontorene. Arbeidsgivere vil få en lettere hverdag gjennom en felles organisering av NAV-kontorene.

Mulige effekter på oppfølging av ungdom

Ulike målgrupper krever ulike former for oppfølging. Relasjon til brukere eller forståelse av målgruppers felles utfordringer er avgjørende for gode resultat. Måten saksbehandler møter en 19 år gammel gutt uten arbeidserfaring er en annen enn når gutten blir en mann på 55 år med 35 års arbeidserfaring.

Ved å organisere oppfølging av unge under 30 år i en større enhet legges forholdene bedre til rette for at veileder kan opparbeide seg kunnskap om felles ungdomsmiljø, oppfølgingsmetodikk, forståelse av målgruppens særegenheter, behov og utfordringer på vei mot arbeid eller utdanning. Et ungdomsteam vil typisk bestå både av statlig og kommunalt ansatte for å sikre helhet i arbeidet. Et større fagmiljø vil styrke erfaringsbasert læring og generell utvikling av tjenesten.

Økt kunnskap om helsemessige utfordringer, diagnoser og arbeidsmarked er nødvendig for å yte best mulig bistand. Denne kompetansen bygges best i større fagmiljø som samarbeider med andre instanser innenfor feltet, som for eksempel Nordlandssykehuset Salten DPS.

Oppfølgingstjenesten i videregående skole vil ha ett NAV-kontor å forholde seg til og sammen kan man legge strategier for oppfølging og bruk av fylkeskommunen og NAV sine virkemidler.

For barnevernstjenester og helsestasjonene og ulike ungdomstiltak i kommunen, vil det være tydelig hvem som jobber med målgruppen. Dette kan forenkle samhandling og dette kan medføre en mer effektiv dialog med ulike samarbeidsaktører.

Innføring av en vertskommunemodell vil føre til større fagmiljø og økt kunnskap om feltet gjennom felles ledelse, ressursutnyttelse og spesialisering av ansattes kompetanse. Videreføring av dagens modell vil mest sannsynlig føre til større ulikhet mellom kontorene. Det er grunn til å forvente at de mindre kontorene, over tid, ikke kan bygge den samme spisskompetanse, som igjen vil gi dårligere brukeroppfølging.

Mulige effekter på oppfølging av personer med fremmedspråklig bakgrunn

Kunnskap om språkferdigheter er avgjørende for å bistå fremmedspråklige arbeidstakere. Ved å ha en funksjon/team som arbeider med kvalifisering av flyktninger etter introduksjonsopplæringen, vil organisasjonen tilføres ny og styrket kompetanse. Kompetansehevende tiltak kan rettes mot de veiledere som jobber med målgruppen. Samhandlingen med kommunenes introduksjonstjeneste kan systematiseres bedre og startes opp tidlig. Erfaringer fra prosjekt i en kommune kan raskt deles med de andre kommunene. For denne målgruppen er det av stor betydning at NAV-kontoret har markedskunnskap om hvilke bedrifter som har arbeidsoppgaver som ikke krever gode norskkunnskaper.

På samme måte som for ungdomsgruppen, forventes en vertskommunemodell å føre til større fagmiljø og økt kunnskap innenfor feltet. En videreføring av dagens organisering på området vil gjøre det mere krevende å bygge kompetanse innenfor dette feltet.

Mulige effekter på etablering av felles brukerkurs og kommunale lavterskeltilbud

En større enhet kan egenprodusere jobbverksteder for arbeidssøkere. Den kan også etablere egne tiltak for å møte kravene om aktivitetsplikt. I regionen har man i dag ulike kommunale sysselsettingstiltak. Prosjektgruppa ser at tiltakene kan utfylle hverandre på en god måte. Dette er de første stegene i arbeidstrappa, det er viktig for mange at dette steget er tilpasset slik at den videre veien til ordinært arbeid fører fram.

Mulige effekter på ansattes kompetanse

Ansattes kompetanse bør utvikles og styrkes. Gjennom kompetanseutvikling skapes attraktive arbeidsmiljø med høy trivsel og lavt sykefravær, som igjen gir bedre tjenester.

Et større NAV-kontor forventes å gi tyngre kompetansemiljø med utvikling av bedre brukertjenester. Dette gjelder også innenfor det kommunale virkeområdet med sosiale tjenester med stor grad av skjønnsutøvelse.

Ansatte med generalistkompetanse som sjelden utfører samme oppgaver, gir lavere effektivitet og kan i noen tilfeller føre til frustrasjon. Større NAV-kontor gir derfor bedre muligheter for medarbeidere til å utvikle sine ferdigheter innenfor arbeidsgivers behov og kontroll.

Fremtidens NAV-kontor vil være i kontinuerlig endring på grunn av eksterne og interne drivere. Mindre enheter vil kunne oppleve store utfordringer med å følge med på disse endringene, noe som kan føre til uforholdsmessig tidsbruk på å sette seg inn i f.eks. nye dataløsninger.

Ved å arbeide i team med en målgruppe vil man også opparbeide økt kunnskap om målgruppen. Eksempelvis vil ungdomsteamet utvikle kunnskap om utdannings-systemer og karriereveiledning, mens fremmedspråkligteamet vil utvikle inkluderings-kompetanse for sin målgruppe. Kompetanse fører igjen til trivsel og robuste fagmiljøer.

Mulige effekter på ledelse og styring

Etter dagens modell har de 5 NAV-lederne samme ledelse og rapporteringsansvar til statlig og kommunal partner. Kravet til rapportering er stort og tidkrevende. En videreføring av dagens organisering synes svært uhensiktsmessig med tanke på tidsbruk.

I dag er det 7 stillinger som blir brukt til ledelse av NAV-kontorene. I de mindre kontorene brukes mye av lederressursen til saksbehandling samtidig som det forventes deltakelse i mange kommunale sammenhenger. Det er grunnlag for å tro at en vertskommunemodell kan redusere dette behovet. Reduksjon innenfor ledelsesområdet vil også frigjøre mer tid til brukeroppfølgning.

Det kan argumenteres for at en vertskommunemodell vil gi kommunene mindre innflytelse over eget NAV-kontor og NAV-leder. På den annen side er NAV-lederne i liten grad involvert i kommunale ledergrupper. En ny organisering kan derfor bidra til et tydeligere NAV i alle kommuner som kan bidra med opplysninger og forslag til mulige tiltak på velferdsområdet.

Hovedutfordringen ved dagens organisering av NAV i Indre Salten er at samarbeidet ikke er formalisert. Det betyr at lokal NAV-leder ikke er forpliktet til å bidra til å løse

utfordringer. En vertskommunemodell med felles ledelse vil bidra til bedre oppgaveløsning.

Faglig ledelse

Enhetlig ledelse og styring har stor betydning for driften av NAV-kontorene. Erfaring har vist at alle kontorene har hatt driftsutfordringer. Som regel kan disse utfordringene løses gjennom samarbeid, men det foreligger ingen garanti for at så skjer. På det kommunale virkeområdet finnes ingen mulighet for samarbeid eller felles oppgaveløsning med dagens organisering. En vertskommunemodell er den eneste løsningen, jfr tilbakemeldinger fra Fylkesmannens sosialavdeling, som kan legge til rette for felles oppgaveløsning på det kommunale område.

Kontorene har også hatt betydelige rekrutteringsutfordringer som det er grunn til å tro vil forsterke seg i tiden som kommer. Rekruttering av kompetent arbeidskraft vil kreve attraktive fagmiljø med høy faglig kompetanse.

5.3 Innhold, oppgaveløsning.

Hvordan arbeidet i praksis skal organiseres må arbeides fram etter et eventuelt vedtak om alternativ organisering. Ledelsen innføres etter vurdering av § 2.4.2.11 i tjenestemannsloven.

Detaljene knyttet til oppgaver må fastsettes gjennom prosesser sammen med de ansatte og tillitsvalgtapparatet. Resultatene av prosessene med kommunene med hensyn til hvilke kommunale tjenester som skal ligge i og utenfor NAV kontoret vil ha stor betydning.

Arbeidet med innføring av ny organisasjon må følge reglement for medbestemmelse i både den statlige og kommunale styringslinja.

Det er også viktig at den nye organisasjonen raskt etablerer et brukerråd for regionen og et felles medbestemmelsesutvalg for regionen.

6.0 Kommunalt tjenesteinnhold

6.1 Minimumsløsningen i NAV

Siden etableringen av NAV har det vært endringer og tilpasninger fra både kommunal og statlig side. De kommunale tjenestene som pr i dag er kommunale minimumstjenester i NAV-kontoret følger av NAV-lovens § 13 og Lov om sosiale tjenester i NAV.

Dette omfatter:

- Opplysning, råd og veiledning, herunder økonomisk rådgivning – STL § 17
- Økonomisk stønad til livsopphold – STL § 18 og 19
- Aktivitetsplikt – STL § 20
- Kvalifiseringsprogram – STL § 29 m.fl.
- Midlertidig botilbud – STL § 27
- Individuell plan – STL § 28

Loven regulerer også de generelle oppgavene som kommunen i arbeids- og velferdsforvaltningen har ansvar for. Dette gjelder blant annet generell forebyggende virksomhet, informasjon til kommunens innbyggere, samarbeid med andre deler av forvaltningen og frivillige organisasjoner samt boliger til vanskeligstilte.

6.2 Tilleggstjenester lagt til NAV kontor i regionen.

Tabell 5.

	Saltdal	Beiarn	Hamarøy	Fauske	Sørfold
Økonomisk stønad og rådgivning (§§ 17, 18 og 19)	x	x	x	x	x
Midlertidig husvære (§ 27)	x	x	x	x	x
Forvaltning av øk. ytelser	x	x	x	x	x
Kvalifiseringsprogram (§29)	x	x	x	x	x
Individuell plan (§ 28)	x	x	x	x	x
Barnevern					x
Husbanken	x				x
Bostøtte	x		x		x
Utbedringstilskudd	x				x
Parkeringsbevis	x				x
Ledsagerbevis	x				x
Avlastning					x
Støttekontakt					x
Adopsjon					x
TT-kort	x				x
Serveringsbevilgning					
Introduksjonsordningen					x
Flyktningetjenesten					x
Rusoppfølging					x

*Rødt kryss markerer minimumsløsning

6.3 Drøfting av hvilke tjenester som bør inngå i NAV-kontoret.

Siden starten på samarbeidet mellom NAV-kontorene i Indre Salten har tjenesteinnholdet vært jevnlig tema. Det er store variasjoner i kontorene og en argumentasjon for minimumsløsning er fokusert på arbeid og aktivitet. Brukerundersøkelser tegner dog et bilde av at kontor med mange ulike tjenester, ofte oppleves som helhetlig og koordinert.

Det har vært naturlig at små kommuner la en del tilleggstjenester i NAV-kontoret slik at det hadde flere ben å stå på, men sårbarhet og rekruttering til slike stillinger har vist seg å være en problemstilling.

Når prosjektgruppa startet på arbeidet med å se på et tettere samarbeid i Indre Salten ble tjenesteinnhold fort tema. Utgangspunktet var at innbyggerne skulle få samme tjeneste uavhengig av hvor de bor, større rettsikkerhet og utviske faren for rollekonflikt («saksbehandler kontra sambygding»).

I de senere år har det blitt mer og mer tydelig hva som er NAV sin oppgave. Flere i arbeid og aktivitet og færre på stønad. For å få flere i arbeid og aktivitet, er det satt stort fokus på at NAV-veilederne må bli flinkere til oppfølging også av arbeidsgivere.

Dette er en ny retning for NAV og det er et tidkrevende arbeid som krever mye utetid og relasjonsbygging.

Hvis kontorene har mange ulike tjenester i kontoret, vil det være lettere å prioritere tiden på de oppgavene vi kjenner fra før, enn å gjøre nye oppgaver. Nedenfor drøftes de mest omfattende tjenestene noen av NAV-kontorene forvalter utenfor minimumsløsningen.

Rusoppfølging

Med rusoppfølging mener vi her den oppfølgingen som er knyttet til brukers avhengighet av rus. Det være seg LAR-oppfølging, samtaler og behandling knyttet til rusutfordringen, henvisning til behandlingsinstitusjoner og oppfølging i behandlingsinstitusjoner, samt vurderinger knyttet til innleggelse med tvang. Tvang kan vurderes for gravide rusmiddelbrukere eller rusmisbrukere som ikke tar imot frivillig behandling der det er fare for at liv går tapt.

Rusoppfølging er et område som har utviklet seg mye de siste 10 årene i kommunene. Det har hatt økende fokus fra sittende regjeringer og dette har medført nytt lovverk, nye veiledere og stortingsmeldinger. Tidligere var det få kommuner som hadde egne ruskonsulenter med spesifikke utdanninger knyttet til rus, i dag er dette en kompetanse som kommunene har eller etterspør.

Før NAV-reformen var rusoppfølging en del av kommunens sosialtjeneste. Vurderingene knyttet til tvang var hjemlet i Sosialtjenestelovens kapittel 6 og oppfølgingen av tjenestemottakeren var ofte delt mellom sosialtjeneste og hjemmetjeneste. I forbindelse med innfasing av tjenester i NAV-kontoret ble det særlig for de kommunene som var tidlig ute med reformen, vanlig å legge rusoppfølging inn som en del av tjenesteinnholdet i NAV-kontoret.

I 2010 kom ny Lov om sosiale tjenester i NAV. Lovgiver trakk da ut rusoppfølging fra sosialtjenesteloven for så å senere i 2012 legge den inn i Lov om helse og omsorgstjenester. Fokuset på omsorgsbegrepet i rusoppfølgingen og at NAV skulle drive arbeidsoppfølging, gjorde sitt til at trenden etter hvert ble at rusoppfølging ble organisert ut av NAV-kontorene.

På tross av dette har fremdeles NAV-kontoret mye oppfølging av personer med rusutfordringer. Det være seg tvungen/frivillig offentlig forvaltning av ytelser, råd og veiledning, gjeldsarbeid, ansvarsgrupperepresentant, m.m. Det betyr at kompetanse på området må være en vesentlig del av den sammensatte kompetansen i kontoret, men at NAV sin oppgave primært er veiledning mot arbeid og aktivitet.

Det er kun en kommune som har rusoppfølgingen inne i kontoret etter Lov om helse og omsorgstjenester. De resterende kommunene har lagt denne oppfølgingen til egne enheter hvor det ofte omfatter en rus- og psykiaritjeneste. Det er også disse enhetene som ivaretar den gamle Sosialtjenestelovens kapittel 6 – tvangstiltak overfor rusmiddelavhengige. Denne typen oppfølging krever en spesialkompetanse om samtidige lidelser rus og psykiatri, da det ofte opptrer sammen.

Husbandens bostøtte

Bostøtte er et av Husbandens virkemidler. Lovendringer og inntektsendringer de siste årene har gjort sitt til at flere i dag ikke får innvilget bostøtte. Tre av fem kommuner har pr i dag dette tilbudet i kontoret.

Digitalisering har gjort denne tjenesten adskillig enklere og en ser mindre skriftlige søknader. Skriftlige søknader tas imot og registreres av saksbehandler, men selve

innvilgelsen gjøres av Husbanken selv. Det trengs ikke spesiell kompetanse for dette og tjenesten trenger derfor ikke å inngå som en del av det lokale NAV-tilbudet.

Videre stilles det ofte vilkår for retten til økonomisk sosialhjelp at en søker har prøvd alle sine muligheter, det vil også si søkt bostøtte. Ved å flytte tjenesten ut av kontoret, vil ikke denne koordineringen være til stede, men det vil da bli søkers ansvar å dokumentere om de har eller ikke har bostøtte.

Denne ytelsen er ikke av vesentlig betydning for å få folk i arbeid og aktivitet, og er derfor utenfor NAV sitt kjerneområde. Det vil ikke være store konsekvenser av å organisere tjenesten utenfor NAV-kontoret.

Husbankens startlån og tilskuddsordninger

Sosialt arbeid er et av grunnelementene i NAV-kontoret, jfr. formålsparagraf i Lov om sosiale tjenester i NAV. Målet for det sosiale arbeidet er å bedre levekårene for vanskeligstilte, bidra til sosial- og økonomisk trygghet, herunder at den enkelte får mulighet å leve og bo selvstendig, og fremme overgang til arbeid, sosial inkludering og aktiv deltakelse i samfunnet.

Noen av de som søker startlån er brukere av NAV. Det betyr at brukers økonomi som regel allerede er kartlagt og en har et godt grunnlag for å kunne vurdere hvorvidt bruker har muligheter for betjening av lån eller ikke.

Videre er det ikke uvanlig å bruke denne ordningen med å refinansiere opparbeidet tilleggsgjeld hvis personen har hatt gjeldsoppfølgning etter Sosialtjenestelovens § 17, da med tanke på løsninger overfor kreditorer. Det viser seg ofte at skyldner sparer penger på en slik løsning og gjør således formålet med Sosialtjenesteloven mer sannsynlig.

Før NAV-reformen var det ikke uvanlig at denne tjenesten lå utenfor sosialtjenesten og en ser derfor heller ikke den store utfordringen med at det igjen kan tas ut. Virkemidlene er godt beskrevet av Husbanken med klare retningslinjer. En ser det derfor ikke som særlig utfordrende å bygge opp nødvendig kompetanse for saksbehandlingen, hverken i eller utenfor NAV-kontoret. God forvaltning av husbankens virkemidler krever også boligbesikkelse og noe bygningskyndighet. Dette er en kompetanse som er relativt fraværende i NAV-kontorene i dag.

Ansvar og administrasjon av introduksjonsprogrammet og bosetting og oppfølging av flyktninger

Bosetting av flyktninger er et tidkrevende arbeid hvor selve etableringsfasen krever mye av veileder som skal følge opp. Dette flytter en del av fokuset fra formålsparagrafen i NAV-loven, som er å få folk over i arbeid og aktivitet. Det er kun Sørfold kommune som har dette ansvaret liggende til NAV-kontoret.

Samtidig skal innvilgelse av vedtak etter Lov i sosiale tjenester gjøres av NAV-kontoret og dette kan ikke delegeres videre til andre kommunale tjenester etter dette regelverket. Det er kun NAV-ansatte som kan gjøre vedtak etter Lov om sosiale tjenester i NAV. Dette er løst ulikt av kontorene, men da etter andre lovhjemler.

Det er en målsetting at flyktninger skal over i arbeid og aktivitet så tidlig som mulig og da er det formålstjenlig at det etableres en kontakt med flyktningene etter ankomst slik at muligheter og kvalifikasjoner kartlegges og at evt. introprogram og arbeid får rett og tidlig nok fokus.

Flyktningarbeidet er regulert av særloven Lov om introduksjon. Det er egne datasystemer og ordninger for forvaltningen av tjenestene og rettighetene for denne gruppen.

Introduksjonsprogrammet er 2-årig. Mange av deltakerne er da ikke godt nok kvalifisert for videre arbeid og de må registrere seg som arbeidssøkere ved NAV. De får deretter sitt bistandsbehov vurdert og det er nærliggende og tro at de har behov for en god del bistand for å komme seg ut i arbeid. Kultur er også en faktor som gjør denne jobben tidkrevende og omfattende, og det krever en god del kulturkompetanse for å få flere av arbeidssøkerne i jobb.

En kan med letthet argumentere for hvorfor introduksjonsordningen kan være en del av NAV-kontorets oppgaver, men det er et omfattende arbeid som fordrer at de får koordineringshjelp for å håndtere ulike tjenester samtidig. Det betyr at fokuset ofte dreier seg til andre ting enn arbeid og aktivitet.

Samarbeidsavtaler mellom kommunene er viktig for å få på plass et formalisert arbeid med hovedfokus på de ulike tjenestene sitt hovedfokus. Alle kontor i Indre Salten har egne flyktningekontakter, og arbeidet med integrering av flyktninger er derfor et prioritert arbeidsfelt.

Gjeldrådgivning

Gjeldsrådgivning etter § 17 er en del av minimumsløsningen i alle kontor. Noen veiledere er kun dedikert til denne oppgaven, mens andre har dette i tillegg til andre oppgaver i loven.

Dette området krever spesialkompetanse og arbeidet er tidkrevende og innbefatter samarbeid med kreditorer, namsmenn og andre. En ser det som nødvendig med juridisk kompetanse på dette området, noe kun NAV Fauske har pr.i dag.

Som den eneste tjenesten i Sosialtjenesteloven, kan denne tjenesten utføres av andre (evt. leie av tjenesten) fordi den kan kreve spesialkompetanse.

Det er etablert gjeldsnettverk i regionen, men det gis tilbakemelding om at de som sitter med disse oppgavene synes den er kompleks og vanskelig. Det har i mange år vært diskutert mulighet for å etablere en gjeldsrådgivningstjeneste i Indre Salten og arbeidsgruppen for dette startet i oktober 2017. Det er en felles målsetting at en slik tjeneste etableres og er klar for behandling i kommunestyrene 2018/2019 uavhengig av hvor dette prosjektet føres.

7. 0 Samarbeid med andre – internt i NAV, andre kommunale tjenester og eksterne samarbeidsparter

7.1 Bakgrunn og innspill

De lokale NAV-kontorene har et bredt spekter av tjenester, rettet spesielt mot arbeidsoppfølging. Vi er derfor avhengig av samarbeid med andre – både internt og eksternt. Noen samarbeidsrelasjoner er vi mer avhengig av enn andre, men koordinerte tjenester er viktig for å få til best mulig løsning for bruker. Over tid kan det være endringer, men jevnt over er det mye samarbeid på tvers av enheter.

Viktige samarbeidspartnere er;

- **Arbeidsgivere**

Arbeidsgiverne er avgjørende for å få mennesker (tilbake) i jobb eller i aktivitet. Dette gjelder stort sett hele brukerporteføljen til NAV. Det å arbeide ut mot arbeidsgivere har ofte vært en nedprioritert del av arbeidsoppgavene i etableringsfasen av NAV, men er i dag en prioritert oppgave. En dreining av oppgavespenningen hos NAV lokalt, har bidratt til at kontorene i større grad har anledning til å drive oppfølging også av arbeidsgivere.

- **Leger/sykemeldere**

Leger og sykemeldere er avgjørende i forhold til flere av brukergruppene, mest i forhold til sykefraværarbeid og personer med nedsatt arbeidsevne (AAP). Men også innen rus og ungdom vil samarbeidet ha stor betydning.

- **Nordland fylkeskommune**

Videregående skoler, Oppfølgingstjenesten (OT) og Karrieresenteret – har stor betydning i arbeidet med brukergruppene ungdom, arbeidssøkere og personer med nedsatt arbeidsevne samt i forhold til fremmedspråklige/bosatte flyktninger.

- **Tiltaksleverandørene**

Tiltaksleverandørene leverer tjenester som er av stor betydning for tilpasning av tiltaksinnhold og oppfølging av mange av brukergruppene. Her er det også nært samarbeid mellom NAV-kontor, NAV tiltak og tiltaksleverandørene. Tiltaksleverandører velges ut via offentlig anbud som er NAV tiltak sitt ansvar.

- **Kommunale tjenester**

Rus og psykiatri, tildelingsenhet bolig for vanskeligstilte, barnevern og flyktningetjeneste er viktige samarbeidspartnere. Gode samarbeidsrelasjoner, samarbeidsrutiner og samarbeidsavtaler vil ha stor betydning.

- **Egne NAV-enheter som. f.eks Ytelseslinja, Arbeidsrådgivningskontoret, Arbeidslivssenteret, m.m**

Særlig i forhold til Arbeidslivssenteret ligger det et potensiale for mer målrettet samhandling mot lokale arbeidsgivere bl.a. med et felles markedsteam i Indre Salten.

7.2 Muligheter og antatte effekter

Et flertall av ansatte ga på prosessdag tydelig uttrykk for at de ønsker å spesialisere seg innenfor sitt fagfelt, og det er da naturlig å tenke teamorganisering som arbeidsmetode. Ansatte ønsker seg bort fra generalistmodellen, da dette er tidkrevende mht. oppdatert kompetanse samt gjennomføring av prosesser. Tjenestepakkene og NAV's tydeliggjøring av oppgaver, er også med på å styre ansatte mer inn på arbeidsoppfølging.

Samhandling om de statlige virkemidlene (tiltak) er allerede strukturert i regionen med felles tiltaksorganisering og controller. Med tettere samarbeid vil en i enda større grad kunne utnytte de virkemidler som stilles til disposisjon ut fra brukernes behov og mindre ut fra brukers bostedskommune – samtidig som en kan være aktiv i å

skreddersy tiltak hvor f.eks. reisevei blir en utfordring. Da kan en se på mulighetene for en digitalisering av tiltak.

Felles samarbeid opp mot videregående skole, Oppfølgingstjeneste (OT) og Karrieresenter vil også kunne få betydelig effekt spesielt, i forhold til ungdomsgruppa. I dag er det varierende samarbeid opp mot skolene, hvor f.eks. Hamarøy har NAV i videregående skole. OT-tjenesten i Indre Salten har Saltdal, Fauske, Sørfold og Beiarn som sitt nedslagsfelt, mens Hamarøy samarbeider med OT-tjenesten i Nord-Salten. Å jobbe med ungdommer krever tid og ressurser, og relasjonsbygging er en viktig faktor for å komme i posisjon for å få til endring. På en fagsamling høsten 2017 hvor arbeidsmetodikk fra NAV Stord ble presentert, ble følgende formulering nevnt: «du må like å jobbe med ungdommer!». En ser for seg et ungdomsteam som kan jobbe på tvers av kommunene og komme tidlig inn med tett og koordinert oppfølging.

Samhandling med leger/sykemeldere skjer i dag forskjellig i de fem kommunene – både ut fra størrelse og antall leger. Mange brukere har leger i annen kommune enn sin bostedskommune, men stort sett innen regionen. Ny organisering vil kunne gi grunnlag for felles forståelse av NAV sin rolle både som forvaltningsorgan og i oppfølgingsarbeidet, samtidig som virksomhetsorganisering vil styrke arbeidsfokuset også i relasjon til leger/sykmeldere.

Også sykefraværsoppfølgingen i kontorene er ulikt organisert. I de minste kontorene ligger hele dette ansvaret på en veileder, mens de større kontorene organiserer arbeidet ut fra eks. fødselsdato- eller virksomhetsfordeling. Gjentatte bedriftsundersøkelser viser bedriftene primært ønsker å ha noen få veiledere og forholde seg til og det er naturlig å organisere seg med virksomhetsansvar og - team. Å ha gode relasjoner til bedrifter er avgjørende i arbeidet, og det er viktig at en raskt kommer i kontakt med rett person til rett tid.

Kommunene er ulikt organisert vedr. fremmedspråklige/bosatte flyktninger. Sørfold har flyktningetjenesten i NAV-kontoret mens de andre kommunene har opprettet samarbeidsavtaler og samarbeidsarenaer. Mål- og disponeringsbrevet til NAV har gjentatte år vært tydelig på at dette skal være ett av våre fokusområder.

Flyktningarbeid krever koordinert bistand fra mange tjenester. Det er også ulikt hvordan kommunene har organisert voksenopplæringen og om flyktningene har tilbud om grunnskoleopplæring i sin hjemkommune. Det er viktig med tett samarbeid med programrådgiver tidlig i introduksjonsprogrammene slik at brukerne kan komme seg videre i utdanning eller arbeid så tidlig som mulig. Også her vil det være naturlig å jobbe teambasert slik at en har grundig og god kjennskap til arbeidet med flyktninger.

Samhandling med andre kommunale tjenester varierer. Det er i mindre kommuner et svært tett samarbeid da de kommunale tjenestene gjerne er organisert under samme tak, mens det i større kommuner gjerne er spredte innbyggertjenester noe som gjør samhandling mer tidkrevende og må planlegges bedre. Dette er fullt mulig å få til med gode samarbeidsavtaler og rutiner.

Når det gjelder bolig for vanskeligstilte styres dette ut fra Sosialtjenestelovens § 15: *«Kommunen i arbeids- og velferdsforvaltningen skal medvirke til å skaffe boliger til vanskeligstilte personer som ikke selv kan ivareta sine interesser på boligmarkedet.»*

Dette er organisert noe ulikt fra kommune til kommune. Men NAV-kontoret er i alle kommuner delaktige i arbeidet på ulik måte, som f.eks. i boligfordelingsgrupper hvor tildeling skjer ut fra visse kriterier hvis det er stor pågang på boliger.

Det er uklart hvor langt en er kommet i digitaliseringen av den kommunale tjenesteproduksjonen. Noen kommuner har allerede tatt i bruk digitale løsninger, og det pågår for tiden en pilotering flere steder i landet av digitale søknader om økonomisk sosialhjelp (DIGISOS). Erfaringene fra disse forsøkene vil etter hvert ruller ut i resten av landet.

8.0 Økonomiske konsekvenser

8.1 Oversikt over nåsituasjonen

Driftsutgifter

Lønnsutgifter med sosiale utgifter dekkes av hver av eierne ut fra tildelt ramme eller hjemler, unntak leder/ledelse der partene dekker 50/50. Felles kontordrift dekkes ut fra kostnadsfordelingsnøkkel basert på årsverk (jfr samarbeidsavtale). Dersom kommunene har kontordriftskostnader som ikke skal deles, bæres kostnaden av kommunen selv.

Utgifter til oppgradering og vedlikehold av IT-systemer dekkes fullt ut av hver av partene for sine system. Utgifter til kurs/opplæring dekkes i sin helhet av partene, det vil si at statlige kurs dekkes av stat og kommunale kurs av kommune. Det enkelte kontor må selv dekke reiseutgifter.

Eiendomskostnader samt husleie, strøm og renhold dekkes ut fra fordelingsnøkkel.

Gjeldende fordelingsnøkler for 2018 (gjelder kostnader der Nav arbeid og ytelse ikke skal være med) er gitt i tabell 6:

Tabell 6.

Enhet	Stat	Kommune	Merknader
NAV Fauske	52,4 %	47,6 %	
NAV Beiarn	70,1 %	29,9 %	Inkludert Nav Arbeid og ytelse.
NAV Saltdal	44,2 %	55,8 %	
NAV Hamarøy	53,8 %	46,2 %	
NAV Sørfold	25,9 %	74,1 %	

Eiendomskostnader:

Samlet eiendomskostnader for NAV Indre Salten er i 2018 på 3,8 mill kr. Det utgjør en årlig kostnad på 78 000 kr pr årsverk, ref. tabell 7.

Tabell 7.

ANALYSE EIENDOMSKOSTNADER INDRE SALTEN													
Kommune	6300...	Felles	Totale eiendoms-kostnader	Sum	Totale eiendoms-kostnader	Sum	Totale eiendoms-kostnader	m2	Totale eiendoms-kostnader	Leie	felles	M2 totalt	M2 totalt
Kontor	Leie	Total	uten 6632	ansatte	pr ansatte	årsv.	pr årsverk	andel	pr m2	pr m2	pr m2	pr årsverk	pr ansatte
1839 Beiarn	363783	inkl	kr 363 783	4,00	90945,75	3,35	kr 108 592	214,0	kr 1 700	kr 1 700	inkl	63,9	53,50
1840 Saltdal	607920	295675	kr 873 595	11,00	79417,73	9,85	kr 88 690	515,0	kr 1 696	kr 1 180	kr 516	52,3	46,82
1841 Fauske	1386117	450610	kr 1 845 927	23,00	80257,71	20,80	kr 88 747	1072,0	kr 1 722	kr 1 293	kr 429	51,5	46,61
1845 Sørfold	353400	inkl	kr 353 400	9,00	39268,67	6,10	kr 43 630	228,0	kr 1 550	kr 1 550	inkl	28,1	25,33
1849 Hamarøy	337900	inkl	kr 337 900	7,00	48271,43	6,50	kr 51 985	218,0	kr 1 550	kr 1 550	inkl	33,5	31,14
Sum / gj.snitt	3049120	725485	kr 3 774 605	64,00	69900,10	48,60	kr 77 687	2247	kr 1 680	1357	kr 323	46,2	41,61

Statlig tiltaksøkonomi

Region Indre Salten er allerede organisert som ett tiltaksområde. Tiltak/virkemidler i staten tildeles i form av rammebevilgning til NAV Nordland som igjen har delegert myndigheten til leder for NAV Fauske på vegne av tjenesteområde Indre Salten.

Langtidsmottakere av sosialhjelp			
	Sosialhjelpsmottakere med sosialhjelp > 6 mnd (antall)	Folkemengde i alt (antall)	Sosialhjelps-mottakere %
	2017	2017	2017
1839 Beiarn	5	1029	0,50 %
1840 Saltdal	55	4691	1,20 %
1841 Fauske - Fuosko	99	9775	1,00 %
1845 Sørfold	13	1979	0,70 %
1849 Hamarøy - Håbmer	34	1801	1,90 %

Kommunale ytelser

Med ytelsesøkonomi menes her økonomisk sosialhjelp (lån og bidrag) og Kvalifiseringsstønad som begge er kommunale ytelser. KOSTRA-data for 2017 viser følgende:

Stønadssatser for sosialhjelp	
	Stønadssats per måned for enslig (kr)
	2017
1839 Beiarn	5950
1840 Saltdal	5950
1841 Fauske - Fuosko	6426
1845 Sørfold	6550
1849 Hamarøy - Håbmer	5950

Sosialhjelpsmottakere			
	Sosialhjelpsmottakere (antall)	Folkemengde i alt (antall)	Sosialhjelps-mottakere %
	2017	2017	2017
1839 Beiarn	19	1029	1,80 %
1840 Saltdal	197	4691	4,20 %
1841 Fauske - Fuosko	326	9775	3,30 %
1845 Sørfold	61	1979	3,10 %
1849 Hamarøy - Håbmer	95	1801	5,30 %

Ved en eventuell sammenslåing av kontor vil det være naturlig å harmonere stønadssatsene. De fleste kontor opererer med nasjonale minstesatser. Ulikheter i antall sosialhjelpsmottakere kan dels skyldes strukturelle ulikheter, dels ulik praksis og dels forskjeller i registrering.

8.2 Ny organisering – konsekvenser/effekter

Personalkostnader:

De statlige personalressursene fordeles til kontorene ut fra en rammetildeling (ressursmodell) som bygger på objektive kriterier vedrørende brukere og enhetens beskaffenhets (basistildeling), inklusive fellesressurser og spesielle oppgaver. Innenfor den gitte rammen kan enheten selv avgjøre antall stillingshjemler og lønnskostnader inkl. sosiale utgifter.

Kommunene tildeler personalressurser ut fra antall hjemler som er politisk vedtatt og ut fra hvilke oppgaver som er lagt til NAV-kontoret. Som tabellen viser i kap 4 er det stor ulikhet i tjenestenivået noe som i stor grad forklarer differansene. Det argumenteres i kap 7 for at et felles kontor ivaretar en minimumsløsning.

Kommunen som sådan må ivareta de funksjonene som eksisterer pr. i dag, uavhengig av en minimumsløsning eller ikke. I den forstand kan det ikke forventes betydelig besparelse på ressursbruk. Det må dog kunne forventes en positiv effekt på samordnet ressursbruk og ikke minst redusert administrasjon med mindre ledelse. Dette frigjør personalets tid til å utøve mer direkte kundekontakt. Dette bør gi betydelig effektiviseringsgevinst, selv om det vanskelig kan tallfestes.

Eiendomskostnader

Kostnadsdeling

Dagens samarbeidsavtaler mellom kommunene og NAV stat vil måtte endres dersom det blir ny organisering og vertskommuneorganisering. Samarbeidsavtalen vil da bli inngått mellom NAV Nordland og vertskommune. I tillegg vil vertskommuneavtalen regulere forholdet mellom kommunene.

Eiendomskostnader er en betydelig «uønsket» utgift som ikke går direkte til tjenesteytelse og bruker. Dette er blitt klart aktualisert de siste årene ved at den enkelte kommune må eller har måttet investere betydelig i oppgradering av lokaler for å tilfredsstille ansattes sikkerhet.

En åpenbar gevinst ved en vertskommunemodell er potensiale for reduserte eiendomskostnader på sikt, avhengig av hvilken modell man velger. Dersom kommunene fortsatt står alene vil til enhver tid økte eiendomskostnader tilfalle den enkelte kommune i partnerskapet.

9.0 Oppsummering og anbefaling

9.1 Oppsummering og anbefaling knyttet til hovedmål og delmål for prosjektet

Målene for dette arbeidet er beskrevet i kapittel 2.1.

Hovedmål

Det skal utredes grunnlag for og forslag til tjenesteproduksjon og organisering av NAV i Indre Salten.

Hypotese:

Det er mulig å få til bedre tjenester og optimal organisering av tjenesteleveransen i NAV gjennom samarbeid mellom de fem kommunene ut fra rammene gitt i kommuneloven og i NAV-loven. Utredningen skal vise fordeler og ulemper med samarbeid gjennom alternativ organisering i regionen.

Gjennom kartleggingen og prosessene som er gjennomført har prosjektgruppa kommet til en anbefaling om å endre dagens organisering til modell 2B etter § 28 vertskommuneorganisering beskrevet i kapittel 5. Med minimumsløsning som kommunal tjenestemeny i NAV kontoret beskrevet i kapittel 6, og med en økonomisk kostnadsfordeling beskrevet i kapittel 8.

Det er mulighetene en større organisasjon gir til utvikling av gode tjenester til tjenestemottaker som ligger til grunn for prosjektgruppas anbefaling.

Delmål/mål for samarbeidet

- Enhetlige NAV-tjenester i regionen for brukere, arbeidsgivere og samarbeidspartnere

Prosjektgruppa, med støtte fra innspill fra prosessdag med ansatte, mener at felles organisasjon gir et bedre grunnlag for enhetlige tjenester for bruker, arbeidsgiver og samarbeidspartnere, gjennom felles ledelse og felles organisering i større fagmiljø.

Prosjektgruppa anbefaler at de kommunale tjenestene lagt til NAV kontoret understøtter hovedmålsetting jfr. formålsparagraf i lov om sosiale tjenester i arbeid og velferdsforvaltningen.¹¹ Dette vil bety noen endringer fra dagens organisering og følgelig må prosessene i etterkant av dette prosjektet avgjøre hva som blir den endelige tjenesteporteføljen til enheten. Prosjektgruppen anbefaler minimumsmodellen for tjenesteinnhold.

- Øke kvaliteten på tjenesteproduksjon (faglighet, spesialisering, organisering, ansattekompetanse, ledelse etc.)

Kvaliteten på tjenesteproduksjonen antas å kunne heves til ulike målgrupper gjennom teamorganisering. En samlet organisasjon får større fagmiljø på ulike områder, og det vil bli rom både for generalister og spesialister i teamene.

Ny organisering gir grunnlag for å legge strategier og i større grad ta rollen som samfunnsaktør, og utvikle organisasjonen til det beste for kommunenes innbyggere.

- Felles bedriftskultur for ansatte

En felles bedriftskultur må utvikles over tid. De fem kontorene har i dag flere likheter enn ulikheter, da oppgaveløsningen i all hovedsak er den samme. I en ny organisasjon må det settes av tid til å bli trygg og kjent med nye kolleger og nye ledere. Prosjektgruppa anbefaler at dersom ny organisering vedtas, må det legges en plan for aktiviteter og samhandlingsarenaer.

- Reduksjon av sårbarhet (tilstedeværelse - planlagt og ikke planlagt fravær, kompetanse og kompetansemiljø, økt økonomisk frihet, ledelse)

Reduksjon av sårbarhet er et moment som både ledere og ansatte har løftet fram som et viktig argument for å etablere et vertskommunesamarbeid. Større fagmiljø med høyere kompetanse til å bistå bruker krever en organisasjon av en viss størrelse med volum på oppgavene. Større fagmiljø vil også redusere

¹¹ § 1, Lovens formål (1)

Formålet med loven er å bedre levekårene for vanskeligstilte, bidra til sosial og økonomisk trygghet, herunder at den enkelte får mulighet til å leve og bo selvstendig, (2) og fremme overgang til arbeid, (3) sosial inkludering og aktiv deltakelse i samfunnet.

Loven skal bidra til at utsatte barn og unge og deres familier får et helhetlig og samordnet tjenestetilbud. (4)

Loven skal bidra til likeverd og likestilling og forebygge sosiale problemer.

personellmessig sårbarhet ved planlagt og ikke planlagt fravær. Prosjektgruppa anbefaler derfor etablering av fagteam.

- Økt måloppnåelse for NAV sin overordnede målsetting (flere i arbeid og aktivitet og færre på passive ytelser)

Prosjektgruppas mener det er nødvendig å styrke fagmiljøene i NAV og dialogen med arbeidsgivere. En vertskommunemodell har større potensial enn dagens organisering for og flere brukere i arbeid og aktivitet.

- Frigjøring av ressurser som kan rettes mot brukere gjennom bedre ressursutnyttelse

Gjennom endringer i ledelsesstruktur, faglig spesialisering og digitale løsninger kan frigitte ressurser brukes til styrket oppfølging av de brukerne som trenger det mest. På sikt vil kontorkostnadene til organisasjonen kunne reduseres, det gir et rom for ytterligere styrket bemanning.

Gjennom endret åpningstid i mottakene vil det også være mulig å rette mer ressurser mot prioriterte målgrupper som ungdom, fremmedspråklige og sosialhjelpsmottakere.

Nærhet til brukerne vil kunne oppleves forskjellig. Mange vil ønske å ha NAV tilgjengelig digitalt, mens noen har behov for personlig kontakt. Gjennom digitalisering og endret åpningstid i mottakene vil det være mulig å følge tettere opp prioriterte målgrupper.

- Bedre utnyttelse og videreutvikling av tilgjengelige virkemidler /tiltak (stat/kommune)

Prosjektgruppa mener at et mer myndig NAV kontor med økte kunnskaper og ressurser vil kunne målrette tiltakene bedre mot brukernes behov.

- Økonomi

Selv om økonomisk besparelse ikke er et uttrykt hovedmål med prosjektet er det viktig å vurdere en eventuell effekt som en ny organisering kan gi. Driftsøkonomisk har vi pekt på stordriftsfordeler, særlig ved muligheten for reduserte eiendomskostnader. Videre bør samordning frigjøre ressurser som tidligere er brukt til administrasjon til heller å bruke tid på direkte tjenesteyting. Det bør likevel ikke budsjetteres med redusert bemanning alene med henvisning til vertskommunesamarbeid, siden oppgaveporteføljen vil være upåvirket.

Selv om ny organisering kan medføre potensiale for reduserte driftskostnader vil prosjektgruppa understreke at den viktigste effekten av at økt samarbeid er de strukturelle effektene, som igjen bør kunne øke den økonomiske effektiviteten. På sikt vil et kvalitativt styrket kontor øke måloppnåelsen og evnen til å løse samfunnsoppdraget som er å få flere i arbeid færre på ytelser. Dette er helt åpenbart positivt for kommunale budsjetter og prosjektgruppa mener derfor at vertskommunesamarbeid også er å anbefale av økonomiske argumenter.

Referanser

1. Notat datert 06.12. 2016
2. Stortingsmelding 33 – Arbeid og aktivitet
3. Stortingsmelding Digital Agenda 2016
4. Omverdensanalyse NAV frem mot 2030
5. Indeks Nordland 2018

6. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-88-s-20172018/id2601105/>
7. SINTEF-rapport A26778 ; <https://www.sintef.no/prosjekter/aap-ytelse>
8. <http://www.hioa.no/Om-HiOA/Senter-for-velferds-og-arbeidslivsforskning/NIBR/Publikasjoner/Publikasjoner-norsk/Introduksjonsprogram-for-flyktninger-i-norske-kommuner>
9. <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Om+NAV/arsrapport>
10. NAV Nordlands bedriftsundersøkelse mai 2018
11. .§ 1. Lovens formål (1)

Formålet med loven er å bedre levekårene for vanskeligstilte, bidra til sosial og økonomisk trygghet, herunder at den enkelte får mulighet til å leve og bo selvstendig, (2) og fremme overgang til arbeid, (3) sosial inkludering og aktiv deltakelse i samfunnet.

Loven skal bidra til at utsatte barn og unge og deres familier får et helhetlig og samordnet tjenestetilbud. (4)

Loven skal bidra til likeverd og likestilling og forebygge sosiale problemer.

RESSURSER OG RAMMETIMER 2019

Saksbehandler: Kari-Marie Sandvik Stenmark
 Arkivsaksnr.: 18/60

Arkiv: A20

Saksnr.:	Utvalg	Møtedato
7/18	Driftsutvalget	22.03.2018
13/18	Beiarn Kommunestyre	25.04.2018
35/18	Driftsutvalget	22.11.2018

Rådmannens innstilling:

For budsjettåret 2019 har grunnskolen et samlet behov ut fra rammetimetall som utgjør 1739,36 % pedagogisk personale.

Ledelse utgjør i tillegg 170% (1,7 årsverk fordelt på 2 rektorer).

Andre personell skolen har behov for er assistent, vernepleier, merkantil og renhold utgjør 549%.

Rektorene organiserer tilbudene etter rammer og de til enhver tid gjeldende lover og forskrifter, og rapporterer til kommunalleder.

Bakgrunn og saksutredning:

Elevtallet i skolen holder seg relativt stabilt på rundt 80+ elever til i 2026 da elevtallet er for nedadgående år for år.

Elevtall utvikling framover

Skoleår	Moldjord	Trones	TOTALT
2017-18	31	54	85
2018-19	19	64	83
2019-20	21	64	85
2021			80
2022			80
2023			81
2024			82
2025			82

2026	79
2027	79
2028	78

Mens budsjettåret følger kalenderåret går et skoleår over to kalenderår. De endringer som skjer midt i budsjettåret og som kan få konsekvenser for ressursbruken er knyttet til forhold som

- Antall elever i avgangsklassen - som går ut at grunnskolen.
- Antall elever som kommer inn i grunnskolen og starter i 1. klasse
- Elever som flytter inn/ut av kommunen
- Inndeling i grupper
- Pedagogisk styrkingstiltak, delingstimer
- Behov for spesialundervisning
- Styrende lovverk, sentralt gitte føringer

De fleste faktorene har vi kontroll på. De det er knyttet usikkerhet til utgjør mindre kostnader.

Rammetimetall pedagogisk personale:

Skolens rammetimetall definerer behovet for pedagogisk personale.				
Skole	Elever	Grupper	Pedagogisk ressurs	Ledelses ressurs
Moldjord 1-7	21	3	543,16 %	70% 50+20 VO
Trones 1-7	35	3	580,93 %	40 %
Trones 8-10	29	3	615,27 %	60%
Sum Trones	64	6	1196,20 %	
Sum begge	85	9	1739,36%	170 %

I summen er det også regnet inn ressurser til:

Delingstimer/klassedeling: timer til klassedeling

På Moldjord skole er 1. trinn for seg, 3-4 trinn sammen og 5-7 trinn sammen i «klasser». Totalt 3 klasser.

På Trones skole er 1.-2. trinn sammen, 3.-4.trinn sammen og 5.-7. trinn sammen.

Ungdomstrinnene er hver for seg. Totalt 6 klasser.

Pedagogisk styrkingstiltak: I noen fag deles klassene annerledes og ut fra nivå/ferdigheter.

Tidlig innsats 1-4: To lærere inne i klassen

Spesialundervisning: Elever som kan ha krav på spesialundervisning skal ha en sakkyndig vurdering av PPT-tjenesten. De vi kjenner til er hensyntatt, men det kan bli større behov enn beregnet.

Avtalebaserte timer: funksjon som kontaktlærer, rådgiver mm

Andre timer: pedagogisk utviklingsarbeid, nytilsatte, senior

Skolen fyller kravene i forhold til lærertetthetsnormen. Normen beskriver forholdstallet mellom lærere og elever i ordinær undervisning, altså i en gjennomsnittlig undervisningssituasjon.

I tillegg har skolen annet personale -som ikke er en del av rammetimene men inngår i det totale ressursbehovet og er hensyntatt i budsjett, lønnsutgifter.

	annet personale	Prosent
Trones	assistent	65 %
Trones	vernepleier	89%
Moldjord	logoped	80% delt mellom skole og VO
Begge skoler	merkantil ressurs	30%
Trones	renholdere	50% + 50%
Moldjord	renholdere	100% + 85%
SUM		549 %

Ressurser til voksenopplæring er ikke beskrevet her, men behandlet i sak om budsjett og økonomiplan.

Ledelse: Samlet ressurs til ledelse for begge skolene er 170% stilling.

Grunnskolelovens kap 9-1 sier at «Kvar skole skal ha ei forsvarlig fagleg, pedagogisk og administrativ leiing. Opplæringa i skolen skal leiast av rektorar»

Etter omgjøring av inspektørstilling til rektorstilling i 2018 ble begge skolene sidestilt og har hver sin sko rektor.

Moldjord skole har 70% ressurs til ledelse i form av rektor. (Ref. sak 18/6).

Trones skole har 100% ressurs som rektor.

Vurderinger:

Behovene for ressurser er beregnet ut fra gjeldende lov- og avtaleverk og fra vedtak som er fattet. Med dagens struktur bør dette behovet legges til grunn for skoleeiers planlegging, budsjett, kontroll- og styring.

SALG AV BOLIGER

Saksbehandler: Marit Moldjord
 Arkivsaksnr.: 18/628

Arkiv: 613

Saksnr.: **Utvalg** **Møtedato**
 36/18 Driftsutvalget

22.11.2018

Rådmannens innstilling:

Beiarn kommunestyre delegerer til rådmannen å forestå salg av kommunale boliger.

Bakgrunn og saksutredning :

Beiarn kommune har satset stort på boligbygging. Som viktig del av denne oppføres nå 6 nye boliger på Storjord.

BEGI Eiendom AS har bygd 8 småhus i tilknytning til Holmen boligfelt på Moldjord. Disse har Beiarn kommune tilvisningsavtale på (gjelder 4 enheter).

Beiarn kommune har i tillegg 11 boliger og leiligheter, og 14 (16) omsorgsboliger som det er/har vært knyttet noen ekstra vilkår til. Kommunen har også 4 omsorgsleiligheter inne på Beiarn sykehjem, 4 hybler på samme sted og Sanitetsboligen på Tollå.

Rådmannen v/boliggruppa har gjennom flere år diskutert muligheten for å kunne selge noen av disse boligene. Kommunen har både økonomiske og kapasitetsmessige utfordringer med å vedlikeholde det man anser som boliger av eldre årgang og standard.

I 2011/2012 ble det solgt flere kommunale boliger. Disse gav da kapital som kunne benyttes til oppgradering/renovering av andre kommunale boliger. Det er nå på tide å kunne gjenta noe lignende.

I løpet av 2018/2019 vil altså 14 nybygde boenheter bli tilgjengelig i markedet, hvorav Beiarn kommune disponerer 10 stk.

For boligprosjektet Storjord, som i sin helhet er eid av Beiarn kommune, er det nødvendig å få på plass salgsprospekt/-er så snart som mulig. Dette for å kunne legge boligene ut for salg med en gang prospektet foreligger. Rådmannen v/boliggruppa ønsker å seksjonere disse og ha muligheten til salg og ikke bare utleie. Med dagens delegasjonsreglement lar ordinært salg ved bruk av megler seg vanskelig gjøre, siden myndigheten til å selge boliger tilligger kommunestyret selv. Det viktige i saken er således å vurdere delegasjon på dette området.

Med bakgrunn i føringer fra IMDI, ang.bosetting av flyktninger, har ikke kommunen lenger det samme behovet for boliger som anslått tidligere år. Boliger til rekrutteringsformål, samt boliger til sosiale formål er slik sett det viktige for tiden.

Rådmannens forslag er at man i første runde legger ut for salg;

- *Holmen Gård
- *Lyngmoboligen
- *Løssiheimen
- *Boligprosjekt Storjord (nybygg)

Andre boliger vil kunne bli aktuelle i kommende år. Rådmannen og boliggruppen vil fortløpende gjøre vurderinger på om flere boliger skal selges for ytterligere kostnadsbesparinger jmf. vedlikehold, drift m.m.