



Beiarn kommune
8110 MOLDJORD

MØTEINNKALLING

Utvalg: BEIARN KOMMUNESTYRE
Møtested: Kjellerstua Beiarn Sykehjem
Møtedato: 17.12.2018 **Tid:** 09:00

Eventuelt forfall meldes til tlf. 75569000
Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.

Innkalte:

Funksjon	Navn	Forfall Innkalt for
Leder	Monika Sande	
Nestleder	Håkon André Nordberg Sæther	
Medlem	Linda Tove Tverrånes Moen	
Medlem	Ole-Håkon Hemminghytt	
Medlem	Helge Osbak	
Medlem	Linda Merete Larsen	
Medlem	Merethe Selfors	
Medlem	André Kristoffersen	FO
Medlem	Rune Jørgensen	
Medlem	Audgar Roald Carlsen	
Medlem	Marit Cicilie Moldjord	
Varamedlem	Øyvind Sande	Andre Kristoffersen
Medlem	Gudbjørg Haukdal Navjord	
Medlem	Tone Kristin Helbostad	
Medlem	Julie Birgitte Kristensen	
Medlem	Tore Nyvold	

SAKSLISTE

Saksnr.	Arkivsaksnr.
	Tittel

REFERATER

45/18	18/650 GODKJENNING AV PROTOKOLL - KOMMUNESTYRET
46/18	16/807 SAMARBEID OM NAV I INDRE SALTEN

- 47/18 18/636
REVIDERT INVESTERINGSBUDSJETT 2018
- 48/18 18/60
RESSURSER OG RAMMETIMER 2019
- 49/18 18/628
SALG AV BOLIGER
- 50/18 18/561
SKAL BEIARN SØKE OM STATUS NASJONALPARKKOMMUNE?
- 51/18 18/278
ØKONOMIPLAN 2019 - 2022 BUDSJETT 2019

Dokumentene legges ut til offentlig ettersyn på biblioteket og servicetorget i Beiarn kommune.

Beiarn kommune 29.11.2018.

Monika Sande
Ordfører

REFERERES FRA DOKUMENTJOURNAL

Dato: - Utvalg: KST Beiarn Kommunestyre

Saksnr Løpenr	Regdato Navn Innhold	Avd/Sek/Sakb	Arkivkode
16/907-25 5574/18	13.11.2018 Nordland Fylkeskommune AVSLAG PÅ SØKNAD OM TILSKUDD TIL SAMFUNNSUTVIKLINGSPROSJEKT. REISELIV MED BASIS I SAMFUNNSUTVIKLING	BK/NRING/BB	U60
18/594-2 5855/18	26.11.2018 SAKS PROTOKOLL - PLANLEGGING TVERVIK	BK/TEK/TS	L12

GODKJENNING AV PROTOKOLL - KOMMUNESTYRET

Saksbehandler: Karin Nordland
Arkivsaksnr.: 18/650

Arkiv: 033

Saksnr.: **Utvalg** **Møtedato**
45/18 Beiarn Kommunestyre

17.12.2018

SAMARBEID OM NAV I INDRE SALTEN

Saksbehandler: Lisbeth Movik
 Arkivsaksnr.: 16/807

Arkiv: 025

Saksnr.:	Utvalg	Møtedato
34/18	Driftsutvalget	22.11.2018
3/18	Eldrerådet	27.11.2018
3/18	Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne	27.11.2018
46/18	Beiarn Kommunestyre	17.12.2018

Driftsutvalgets behandling:**Innstilling til kommunestyret:**

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.

Enstemmig vedtatt.

Saksordfører Marit Moldjord.

Behandling/vedtak i Eldrerådet den 27.11.2018 sak 3/18

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.

Enstemmig vedtatt.

Behandling/vedtak i Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne den 27.11.2018 sak 3/18

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.

Enstemmig vedtatt.

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 kommunestyrer. 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, løsningsfokusert og ansvarlig



FAUSKE KOMMUNE

Folkehelsekommunen 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 brukeroppfølgning.

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	1 029
Saltdal*	5,5	4,5	10	4 691
Fauske	10,3	10,9	21,2	9 775
Sørfold*	5,5	1,7	7,2	1 979
Hamarøy	3	2,5	5,5	1 801
Sum	25,1	21,6	46,7	19 202
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 brukeroppfølgning	
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 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 inkluderingskompetanse 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 tillitsvalgtapperatet. 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
Flyktingetjenesten					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.

Gjeldsrådgivning

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 syns 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 oppgavespenet 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. Tjenestepakken 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 rulles 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														NAV ÅRSVERK
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	90845,75	3,35	kr 108 592	214,0	kr 1 700	kr 1 700	inkl	63,9	53,50	
1840 Saltdal	607920	265675	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	459810	kr 1 845 927	23,00	80257,71	20,60	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	39266,67	8,10	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	728485	kr 3 774 605	54,00	69960,10	48,60	kr 77 667	2247	kr 1 680	1367	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 tjenestoområde Indre Salten.

Langtidsmottakere av sosialhjelp			
	Sosialhjelpsmottakere med sosialhjelp > 6 mnd (antall)	Folkemengde i alt (antall)	Sosialhjelpsmottakere %
	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)	Sosialhjelpsmottakere %
	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 beskaffenhet(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)

Prosjektgruppa 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.

REVIDERT INVESTERINGSBUDSJETT 2018

Saksbehandler: Ole Petter Nybakk
 Arkivsaksnr.: 18/636

Arkiv: 151

Saksnr.:	Utvalg	Møtedato
41/18	Formannskapet	28.11.2018
47/18	Beiar Kommuneestyre	17.12.2018

Formannskapets behandling:**Innstilling til kommunestyret:**

Beiar kommunes investeringsbudsjett reguleres iht vedlegg.

Overførte investeringer til videreføring i budsjettåret 2019 i kroner		kr. 50 438 846
Rest ubrukte lånemidler til justering av låneopptak for 2018		kr. 2 500 000
Underfinansiering beregnet pr. 22.11.2018		kr. 971 198
- Finansieres ved ekstra ramme for låneopptak	kr. 0	
- Finansieres ved bruk av fond	kr. 971 198	kr. 971 198

Enstemmig vedtatt.

Saksordfører: Håkon Sæther.

Rådmannens innstilling:

Beiar kommunes investeringsbudsjett reguleres iht vedlegg.

Overførte investeringer til videreføring i budsjettåret 2019 i kroner		kr. 50 438 846
Rest ubrukte lånemidler til justering av låneopptak for 2018		kr. 2 500 000
Underfinansiering beregnet pr. 22.11.2018		kr. 971 198
- Finansieres ved ekstra ramme for låneopptak	kr. 0	
- Finansieres ved bruk av fond	kr. 971 198	kr. 971 198

Saksutredning:

Investeringsbudsjettet skal på samme måte som driftsbudsjettet revideres når det oppstår avvik mellom de økonomiske midlene som er politisk bevilget og hva som faktisk er brukt og/eller behov for, til ferdigstilling av enkeltprosjekter.

Denne saken fremmes etter en gjennomgang basert på regnskap pr. 22.11.2018.

Bakgrunn:

Rådmannen viser til kommunelovens §46 nr. 5, kfr også §46, nr 7, hvor det fremgår at også budsjettets investeringsdel skal være oppstilt og avregnet fra et år til det neste, slik at kommunen har oversikt og kontroll på inntekter og utgifter i en bindende plan.

Vurdering:

Denne saken er et resultat av en intern gjennomgang av de samlede investeringstiltakene pr. 22. november. Det er stor aktivitet slik at endringer vil oppstå frem mot årsskiftet. Særlig nevnes arbeidet med boliger på Storjord og arbeidet innen vannforsyningsområdet. Den delen av vedtatte og finansierte investeringer som ikke slutføres i 2018, overføres til 2019 og økonomiplanperioden.

Detaljoversikt over enkeltprosjektene fremkommer av vedlegg. I tillegg til denne oversikten kommer at ny bil til vaktmesterkorpset er underfinansiert med kr. 56.000 og at nytt renseanlegg på Storjord er underfinansiert med kr. 260.000. Rådmannen tilrår at bil og renseanlegg fullfinansieres i denne saken på den måten at merkostnaden finansieres med økt fondsbruk.

Vedlegg:

Beregning og spesifikasjon av grunnlaget for regulering av kommunens investeringsbudsjett for 2018.

Budget 2014	Budget 2015	Budget 2016	Budget 2017	Budget 2018	Budget 2019	Avslutning 2019
118001+102 IBO-investeringer	1 010 000	870 000	2 315 516	593 572	217 622	703 248
118001+109 Væmna Uinique			284 738	165 357	0	551 338
110 Oppgradering ESA			211 836			98 165
217 Utbedring Moldjord barnehage og Told			263 433			341 567
218 Inventar og utstyr skoler			181 238			18 762
137301+104 Utbedring bad avdelingen			250 000			0
237301+104 Utbedring bad avdelingen			1 300 000			0
322 Skolearbeid BS			34 153			131 000
325 Skolearbeid BS			1 556 326			158 042
326 Skolearbeid BS			101 013			150 000
327 Renovierung Barne 3 (se pro 0706)			443 298			443 298
137311+330 Inventar og utstyr sykehuset			100 083			0
331 Medisinsk utstyr MØS-tils.			182 066			0
137303+332 Møbel ombyg			221 760			0
137304+333 Rehabilitering BS			476 220			37 365
137305+333 Rehabilitering BS			1 500 000			100 000
403 Vekt-lak konsept			1 870 037			798 983
504 Signifikkant Benyttelse			287 325			150 000
611+616 Omstilling kommunehus/Nytt vindusleil			1 924 762			2 974 441
162001+620+6			220 263			220 263
630 Skoleprosjekt boliger Skjold			136 042			0
160001+632 Skoleprosjekt boliger			650 122			0
673 Gang- sykkelveg Told			511 869			0
163002+674			210 331			3 137 470
79 Utbedring Moldjord barnehage og Told			159 582			109 768
168001+681 Planlegg og Tverv-kompleks			1 983 557			469 016
137309+683 Kulett-Trapp Beism Sykehuset			96 458			0
684 Hæringbyggs Trones			12 313 672			0
161001+705 Gammeleir			1 848 484			0
707 Hæringbyggs Skjold			5 000 000			0
709 Fører- Hæringbyggs Skjold			1 345 000			0
166001+710 Hæringbyggs Skjold			640 000			0
12101 Rehabilitering Moldjord Skole			650 000			645 002
12102 Rehabilitering Moldjord Skole			1 100 000			635 000
127001 Rehabilitering barnehage			200 000			1 056 073
127003 Bytte ventilasjonsanlegg Beism Bl and Moldjord			0			200 000
127004 Bytte ventilasjonsanlegg Beism Bl and Moldjord			0			-108 908
127005 Utbedring barn barnehage og Moldjord barneha			0			0
137304 Ombygging MO - utbedring Beism Sykehuset			0			0
137305 Utbedring velferdsteknologi MO			0			0
137310 Skifte av biler ombyg			0			-2 750
137311 Inventar og utstyr Sykehuset			0			117 159
142502 Skifte underlag Høyfornosen kapell			0			129 583
142503 Ic Utbedring Told-Høyfornosen kapell			0			94 014
155001 Bytt av utstyr i skole			0			960 000
160001 Bi Vektmetertopp			0			-165 648
161006 Tiltaksplan for boligformal 15/17			0			0
161008 Værmåler Hæringbyggs			0			0
161009 Værmåler Hæringbyggs			0			0
161010 Værmåler Hæringbyggs			0			0
161011 Værmåler Hæringbyggs			0			0
161012 Omstilling kommunehuset			0			0
168001 Renovierung avlop			0			0
168002 Skoleprosjekt			0			0
168003 Skoleprosjekt			0			0
168005 Adstoring av veg Holmen-Moldjord			0			0
17002+684 Namningsbyggs Trones			217 567			23 462 861
174001 Rehabilitering			0			2 000 000
Sum prosjekt overfor	11 546 000	13 293 000	9 576 000	18 750 000	13 820 000	21 955 000
Rest. ubrukte lånemidler 01.01.2018	16 047 709					
Rest. ubrukte lånemidler	30 524 000					
Rest. ubrukte lånemidler 22.11.2018	19 294 343					
Rest. ubrukte lånemidler 22.11.2018	28 172 366					
Rest. investeringer 2018 og vedtatte investeringer videreført 2019	50 438 846					
Meldt inn ekstra finansieringsbehov fra teknisk (Nuo 56+2507)	395 000					
Vedtak budsjett 2018 finansieringsbehov Trones via fond	7 500 000					
Rest. vedtak 2017 finansiering Om lufthavn (12 400 000)	390 282					
Rest. vedtak 2017 finansiering Om lufthavn (12 400 000)	11 300 000					
Utsatte lånemidler 22.11.2018	28 172 366					
Utsatte lånemidler 22.11.2018	-971 198					

Denne betyr at vi for i januar 2018 vil ha en netto endring i budsjett 2018 på 395 000.

Investeringer som er utarbeidet og som skal innføres i budsjett 2018 som finansiering ved ekstra ramme for finansiering av prosjektet.

Finansiering ved ekstra ramme for finansiering av prosjektet.

Finansiering ved ekstra ramme for finansiering av prosjektet.

*) Tilsvarende beregnede underfinansiering pr 30.09.2017 var på kr. 224.186

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
48/18	Beiarn Kommunestyre	17.12.2018

Driftsutvalgets behandling:**Innstilling til kommunestyret:**

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 624%.

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

Enstemmig vedtatt.

Saksordfører: Helge Osbakk

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/klasedeling: timer til klasedeling

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
49/18	Beiarn Kommunestyre	17.12.2018

Driftsutvalgets behandling:
Innstilling til kommunestyret:

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

Enstemmig vedtatt.

Saksordfører: Merethe Selfors.

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.

SKAL BEIARN SØKE OM STATUS NASJONALPARKKOMMUNE?

Saksbehandler: Anne Maren Wasmuth
 Arkivsaksnr.: 18/561

Arkiv: 020

Saksnr.:	Utvalg	Møtedato
42/18	Plan og ressursutvalget	22.11.2018
50/18	Beiarn Kommunestyre	17.12.2018

Plan og ressursutvalgets behandling:**Innstilling til kommunestyret:**

Beiarn kommune avstår fra videre deltakelse i Norges nasjonalparker og vil tre ut av foreningen ved utgangen av 2020.

Enstemmig vedtatt.

Saksordfører: Tone Helbostad.

Rådmannens innstilling:

Beiarn kommune avstår fra videre deltakelse i Norges nasjonalparker og vil tre ut av foreningen ved utgangen av 2020.

Saksutredning/Bakgrunn:

I 2015 lanserte regjeringen en ny merkevare- og kommunikasjonsstrategi for Norges Nasjonalparker. Målet for strategien var flere besøk til nasjonalparkene, et bedre vern og større verdiskaping. Merkevarer innebærer en helhetlig visuell profil som skal gjøre nasjonalparkene mer gjenkjennelige og tilgjengelige. Nasjonalparkkommunene skal bruke merkevaren i profileringen av nasjonalparken og i arbeidet med lokal verdiskaping og profilering av kommunen. Foreningen skal ikke delta i forvaltningen av nasjonalparkene.

Beiarn kommune har pr. i dag status som nasjonalparkkommune, men etter gamle kriterier som i stor grad var basert på nasjonalparkareal i kommunen (større enn 1 km²). Statusen ble gitt fram til 2018. Denne ble i 2017 forlenget fram til 2021.

Kommunene inviteres nå til å søke om fornyet status som nasjonalparkkommune med virkning fra 2021. Nasjonalparkkommuner som unnlater å søke mister statusen.

For å være søknadsberettiget til status som nasjonalparkkommune, må kommunen:

- ha en hel nasjonalpark innenfor kommunegrensen

eller

- ha nasjonalparkareal og delta i et interkommunalt samarbeid med andre kommuner med nasjonalparkareal angående nasjonalparkinformasjon, tilrettelegging og reiseliv

eller

- ha et autorisert besøkssenter nasjonalpark evt. informasjonssenter med samarbeidsavtale med et besøkssenter nasjonalpark, og med tilsvarende samarbeidskrav som over.

Kommuner som er søknadsberettiget, kan søke om å bli godkjent som nasjonalparkkommune når kommunestyret har gjort vedtak om at kommunen skal oppfylle kriteriene for nasjonalparkkommuner. Kravet til kommunen er at tiltak for å oppfylle kriteriene skal innarbeides i kommunens planverk og virksomhet for øvrig:

- I kommuneplanens samfunnsdel beskrives mål og strategier for kommunen som nasjonalparkkommune.
- I handlingsdelen beskrives konkrete tiltak og hvordan de skal gjennomføres i kommunal virksomhet og ved medvirkning fra andre offentlige organer, frivillige organisasjoner og private aktører.
- I kommuneplanens arealdel skal det tas hensyn til verneområdene og verneverdiene i områdene. Det må komme fram hvordan kommunen gjør dette ved bruk av arealformål og eventuelt hensynssoner.
- Nasjonalparkens plass som attraksjon og satsingsområde skal beskrives i kommuneplanen. Kommuneplanen skal støtte opp om besøksstrategien for nasjonalparken(e) og de øvrige verneområdene i kommunen og slik bidra til en funksjonell overgang mellom verneområdene og områdene utenfor.
- Nasjonalparkkommunen skal gjennom et aktivt og kontinuerlig arbeid vurdere behov for endringer og forbedringer som bidrar til merkevarens målsetting om mer besøk, økt verdiskaping og bedre vern. Forslag til forbedringer tas opp under den årlige revisjonen av handlingsdelen.
- Nasjonalparkkommunene skal gjennomgå status på kriteriene hvert fjerde år i forbindelse med rullering av kommuneplanen. Statusen sendes Miljødirektoratet.

Nasjonalparkkommunen skal som aktør under merkevaren Norges nasjonalparker være med å innfri merkevarens målsetting om mer besøk, økt verdiskaping og bedre vern:

- Nasjonalparkkommunen er forpliktet til å delta i de arenaene nasjonalparkstyrene har etablert som faglig rådgivende utvalg og administrativt kontaktutvalg.
- Nasjonalparkkommunen skal ha minst en naturlig innfallsport til nasjonalparken i form av et tettsted. Tettstedet skal ha grunnleggende servicefunksjoner som dekker primære behov i et kundereiseperspektiv, herunder; informasjon, overnatting, matservering og dagligvarehandel.
- Nasjonalparkkommunen skal ha en stedsutviklingsplan for tettstedet/tettstedene som er valgt som innfallsport til nasjonalparken.
- Nasjonalparkkommunen skal legge til rette for stedsnære aktivitets-, friluftslivs- og opplevelsestilbud.
- Nasjonalparkkommunen skal, i tett samarbeid med sitt respektive verneområde-/nasjonalparkstyre, informere om de nærliggende verneområdene og tilbudene i randsonen til disse. Dersom det skal informeres under merkevaren skal kommunens nasjonalparkkommunelogo benyttes, ikke respektivt kommunevåpen og det tilhørende malverket. All informasjon skal være i henhold til Designmanual for Norges nasjonalparker og holdes oppdatert.

- Nasjonalparkkommunen skal være en aktiv pådriver og tilrettelegger for å høyne kvaliteten på alle punktene i kundereisen, innenfor sitt nedslagsfelt. Dette medfører tett dialog med kommersielle og ikke-kommersielle aktører.
- Nasjonalparkkommunen skal gjennomføre eller bidra til tiltak som styrker kompetansen innen verdiskaping, besøksforvaltning, vern og vertskapsfunksjon i egen kommune.

Kommunen bør begynne arbeidet så snart den er tildelt statusen. Innarbeiding i kommuneplanen skal senest skje ved første revidering av kommuneplan og senest innen 2023. Beiarn kommune har besluttet å jobbe frem planprogram for revidert kommuneplan høsten 2019.

I møte i Beiarn kommunes formannskap 6. juni 2018 ble kommunens videre deltakelse og status som nasjonalparkkommune diskutert, på bakgrunn av de nye kravene. Det ble bestemt at egen politisk sak skulle fremmes høst 2018. Denne skal avklare om kommunen skal starte en større prosess der blant annet lokalt næringsliv trekkes inn. Den 24. oktober 2018 ble det avholdt en tematime i kommunestyret om nasjonalparkkommuner ved daglig leder i Norges Nasjonalparkkommuner, Bjørn Åge Jenssen. Beiarn kommune starter i 2019 opp reiselivsprosjektet «Attraktive Beiarn», og det vil være naturlig å se en eventuell deltakelse i Norges nasjonalparker i nær sammenheng med reiselivsprosjektet.

Det er utarbeidet en foreløpig prosess-skisse som omfatter kurs for kommunestyret, møter med nabokommuner med sammenfattende interesser, med lokalt næringsliv, reiselivsprosjektet «Attraktive Beiarn», Destinasjon Salten og med Midtre Nordland Nasjonalparkstyre. Formålet med møtepunktene er mulighetsmyldring, forankring og avklaring i forhold til praktisk tilrettelegging, samarbeidsavtaler etc. Dersom Beiarn kommunestyre med bakgrunn i denne prosessen velger å søke om medlemskap, planlegges vedtak i kommunestyret høst 2019, videre en søkeprosess og deretter en implementeringsprosess som skal være ferdig innen 2023. Skal vi gjøre dette, så må vi gjøre det grundig og godt.

Når	Hvem	Hva	Hvorfor
22. november 2018	Plan og ressursutvalget	Anbefale om man skal starte prosess	Behov for forankring før evt. vedtak om søknad fattes.
12. desember 2018	Kommunestyret	Vedtak om oppstart prosess	Behov for forankring. Er kriteriene på plass? Har vi befolkninga med oss?
Januar 2019	Kommunestyret, KS	Folkevalgtprogram «Hva er Norges nasjonalparker?»	Mulighetsmyldring, forankring, avklaring
Februar 2019	Beiarn næringsforum, «Attraktive Beiarn», Destinasjon Salten	Møte med næringslivet og reiselivsprosjektet	Mulighetsmyldring, forankring, avklaring i forhold til «næringsutvikling med nasjonalparkstatus»

Februar? 2019	Saltdal kommune, Gildeskål kommune, Meløy kommune	Møter vedr. eventuelle samarbeidsavtaler	Kartlegge vilje til samarbeid om krav til felles informasjonsstrategi, tilrettelegging og reiseliv
Februar? 2019	Midtre Nordland Nasjonalparkstyre og Nasjonalparksenteret i Saltdal	Møte vedr. eventuelt samarbeid	Klarlegge mulig formalisering vedr. besøkssenter, felles informasjonsstrategi og tilrettelegging
April 2019	Beiarn kommune	Utarbeide tidfestet handlingsplan for implementering av kriterier	Skal framkomme hvordan kommunen vil innarbeide kriteriene, senest innen 2023.

Vurdering:

Foreningen Norges Nasjonalparkkommuner har som formål å stimulere og bidra til lokal verdiskaping og næringsutvikling med grunnlag i merkevaren Norges nasjonalparker. Beiarn kommune er en av innfallsportene til Svartisen Saltfjellet nasjonalpark og Lakho nasjonalpark.

Det vil også være naturlig å se en eventuell videre deltakelse i Norges nasjonalparker i nær sammenheng med reiselivsprosjektet «Attraktive Beiarn» og næringsutvikling i kommunen. Slik administrasjonen vurderer det, ligger et betydelig potensiale i saken, men vi stiller samtidig spørsmål ved om befolkningen og lokalt næringsliv kjenner seg igjen og faktisk vil se potensialet og delta aktivt slik at vi som samfunn for noe positivt ut av deltakelse og tilslutning til merkevaren. Det skal betydelig med menneskelige og økonomiske ressurser til for å komme dit.

Rådmannen ber kommunestyret ta stilling til enten å avstå fra en videre deltakelse etter 2020, eller igangsette en prosess jfr. vedlagte plan, som skal lede til et senere vedtak i Beiarn kommunestyre om deltakelse eller ikke. En vurderingsprosess for videre deltakelse har tidsramme januar – september 2019. Ansvarlige vi i tilfelle være næringskonsulent og avdeling teknisk/landbruk.

Rådmannen er i utgangspunktet skeptisk til å søke videre medlemsskap. Dette ut fra de erfaringer man har fra tiden med medlemsskap. Det er, slik rådmannen pr. dato ser det, heller ikke lagt inn nasjonale ressurser som tilsier større lokal netto nytte og gevinst av deltakelse og nasjonalparkstatus. Under tvil innstilles på å avslutte arbeidet med den konsekvensen at vi mister status som nasjonalparkkommune etter 2020.

ØKONOMIPLAN 2019 - 2022 BUDSJETT 2019

Saksbehandler: Ole Petter Nybakk
 Arkivsaksnr.: 18/278

Arkiv: 151

Saksnr.:	Utvalg	Møtedato
42/18	Formannskapet	28.11.2018
5/18	Brukerutvalget Beiarn Sykehjem	19.11.2018
39/18	Plan og ressursutvalget	22.11.2018
32/18	Driftsutvalget	22.11.2018
2/18	Eldrerådet	27.11.2018
2/18	Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne	27.11.2018
19/18	Arbeidsmiljøutvalget	27.11.2018
51/18	Beiarn Kommunestyre	17.12.2018

Formannskapets behandling:**Innstilling til kommunestyret:**

I medhold av kommunelovens §§ 44 og 45, vedtas økonomiplan for 2019 – 2022 og budsjett for 2019 som følger:

1. Avgifts- og gebyrregulativet for 2019 vedtas iht vedlegg.
2. Budsjett for 2019, vedtas på rammenivå for hver enkelt avdeling og for kirkelig fellesråd. Rammeområdene gis følgende netto utgiftsrammer:

Budsjett 2018		NOK
Driftsinntekter	Sentral ledelse	11 956 723
Driftsinntekter	Oppvekst og kultur	30 325 698
Driftsinntekter	Helse og omsorg	47 792 279
Driftsinntekter	Religiøse formål	1 329 600
Driftsinntekter	Teknisk/Landbruk	8 110 585
Driftsinntekter	Næring	-5 457 459
SUM - til fordeling drift		94 057 426

3. Beiarn kommunes økonomiplan for 2019 – 2022 vedtas slik det fremgår av vedlagte spesifikasjoner, oversikter og tiltak. Investeringsiltakene er vedtatt av Beiarn kommunestyre i møte 14. november 2018.
4. Kommunestyret godkjenner låneopptak for 2019 i henhold til oppstilt oversikt over investeringene og hvordan disse planlegges finansiert:
 Kr. 4.000.000 som startlån til videre utlån
 Kr. 14.007.200 som lån til kommunale investeringer 2019.
5. Beiarn kommune viderefører i all hovedsak dagens praksis med beskatning i henhold til eidegdomsskattelova (esktl.), etter definisjon av «verker og bruk». Imidlertid

videreføres ikke ordningen med beskatning av «Næringseiendommer» som tidligere var omfattet av «verker og bruk». For eiendomsskatteåret 2019 skal det skrives ut eiendomsskatt på kraftverk, kraftnett og anlegg omfattet av særskattereglene for petroleum, jfr. esktl. § 3 første ledd bokstav c.

For eiendomsskatteåret 2019 skal det også skrives ut eiendomsskatt på et «særskilt fastsett grunnlag» i henhold til overgangsreglene til eieendomsskattelova §§ 3 og 4 første ledd. Det særskilte grunnlaget skal i 2019 være lik 6/7 av differansen mellom eiendomsskattegrunnlaget i 2018 og 2019 som er forårsaket av at produksjonsutstyr- og installasjoner ikke skal regnes med i grunnlaget for verker og bruk, som fra og med 2019 blir ansett som næringseiendom.

Den alminnelige eiendomsskattesatsen for skatteåret 2019 er 7 promille, jfr. esktl. § 11 første ledd. Takstvedtektene for eiendomsskatt i Beiarn kommune vedtatt i kommunestyret 24.10.2018 skal gjelde for eiendomsskatteåret 2019, jfr. esktl. § 10. Eiendomsskatten skives ut i to terminer, jfr. esktl. § 25 første ledd. Første termin skal betales 01.06 og andre termin er 01.12.

6. Rådmannen gis fullmakt til å regulere rammeområdenes budsjetter internt mellom ulike ansvar så lenge dette er innenfor kommunestyrets tildelte ramme.

Enstemmig vedtatt.

Saksordfører: Monika Sande

Behandling:

Omforent forslag:

Basseng holdes i drift.

Kr. 100.000 for hvert av årene i planperioden finansieres ved mindre avsetning til disposisjonsfond.

Votering:

Omforent forslag ble holdt opp mot rådmannens innstilling.

Omforent forslag enstemmig vedtatt.

Rådmannens innstilling:

I medhold av kommunelovens §§ 44 og 45, vedtas økonomiplan for 2019 – 2022 og budsjett for 2019 som følger:

1. Avgifts- og gebyrregulativet for 2019 vedtas iht vedlegg.
2. Budsjett for 2019, vedtas på rammenivå for hver enkelt avdeling og for kirkelig fellesråd. Rammeområdene gis følgende netto utgiftsrammer:

Budsjett 2018		NOK
Driftsinntekter	Sentral ledelse	11 956 723
Driftsinntekter	Oppvekst og kultur	30 225 698
Driftsinntekter	Helse og omsorg	47 792 279
Driftsinntekter	Religiøse formål	1 329 600
Driftsinntekter	Plan og drift	8 110 585
Driftsinntekter	Næring	-5 457 459
SUM - til fordeling drift		93 957 426

3. Beiarn kommunes økonomiplan for 2019 – 2022 vedtas slik det fremgår av vedlagte spesifikasjoner, oversikter og tiltak. Investeringsiltakene er vedtatt av Beiarn kommunestyre i møte 14. november 2018.
4. Kommunestyret godkjenner låneopptak for 2019 i henhold til oppstilt oversikt over investeringene og hvordan disse planlegges finansiert:
Kr. 4.000.000 som startlån til videre utlån
Kr. 14.007.200 som lån til kommunale investeringer 2019.
5. Beiarn kommune viderefører i all hovedsak dagens praksis med beskatning i henhold til eieendomsskattelova (esktl.), etter definisjon av «verker og bruk». Imidlertid videreføres ikke ordningen med beskatning av «Næringseiendommer» som tidligere var omfattet av «verker og bruk». For eiendomsskatteåret 2019 skal det skrives ut eiendomsskatt på kraftverk, kraftnett og anlegg omfattet av særskattereglene for petroleum, jfr. esktl. § 3 første ledd bokstav c.

For eiendomsskatteåret 2019 skal det også skrives ut eiendomsskatt på et «særskilt fastsett grunnlag» i henhold til overgangsreglene til eieendomsskattelova §§ 3 og 4 første ledd. Det særskilte grunnlaget skal i 2019 være lik 6/7 av differansen mellom eiendomsskattegrunnlaget i 2018 og 2019 som er forårsaket av at produksjonsutstyr- og installasjoner ikke skal regnes med i grunnlaget for verker og bruk, som fra og med 2019 blir ansett som næringseiendom.

Den alminnelige eiendomsskattesatsen for skatteåret 2019 er 7 promille, jfr. esktl. § 11 første ledd. Takstvedtektene for eiendomsskatt i Beiarn kommune vedtatt i kommunestyret 24.10.2018 skal gjelde for eiendomsskatteåret 2019, jfr. esktl. § 10. Eiendomsskatten skrives ut i to terminer, jfr. esktl. § 25 første ledd. Første termin skal betales 01.06 og andre termin er 01.12.

6. Rådmannen gis fullmakt til å regulere rammeområdenes budsjetter internt mellom ulike ansvar så lenge dette er innenfor kommunestyrets tildelte ramme.

Saksutredning:

Rådmannen legger med dette fram økonomiplan for perioden 2019 – 2022 og forslag til budsjett for 2019.

Dette saksfremlegget vil bli en integrert del av det samlede budsjett- og økonomiplandokumentet og det må betegnes som noe uvanlig for kommunenorge i tiden. Rådmannens hensikt er å påpeke utfordringer, men samtidig vise til et mulighetsrom mange kommuner kan misunne oss. Det fremmes forslag til endringer av en organisasjon som stort sett skal holde på med det samme neste år som i år, men som bør, vil og kan bidra til samfunnsendringer vi ser på som nødvendig og avgjørende for en positiv utvikling.

I likhet med tidligere år er budsjett og økonomiplan integrert i ett og samme dokument. Prioriterte investeringer er tatt inn i dette dokumentet, etter egen behandling i kommunestyret 14. november. Sett sammen med allerede pågående investeringer, er aktiviteten høy. Beiarsamfunnet er i betydelig endring. Hensikten har i flere år vært å øke samfunnets samlede attraktivitet og å bidra positivt til de rekrutteringsutfordringer som blant annet kommunen selv står ovenfor. Vi tar vare på det vi har som har fremtidig verdi, men vi må også fornye oss. Det skjer blant annet ved å planlegge riving eller ombygging av kostnadskrevende infrastruktur som det faktisk ikke er langsiktig behov for. Rådmannen maner til refleksjon og felles erkjennelse av at vi har et tydelig behov for å kutte ned på antall kvadratmeter og bygg vi selv eier eller på annen måte bruker midler på, for å samle oss om de steder, bygg, tjenester og aktiviteter vi langsiktig skal ha og investere i. Investeringene må i større grad enn til nå ses som virkemidler i en rekrutteringskampanje som kommer til å vare i mange år og som vil være vår største utfordring og vår største mulighet.

Når kommunens økonomi er så vidt bra som den er, vil rådmannen innrømme sin egen utfordring. Det er å få til en forståelse og erkjennelse hos flest mulig beiarværing, av at vi faktisk må kvitte oss med mye for å ha råd til fortsatt å investere og å jobbe med tjenester av høy kvalitet.

Beiarn er fortsatt en kommune med negativ vekst når det kommer til folketall. Over år har kommunale tiltak vært satt inn for å snu utviklingen, men vi har dessverre bare evnet å dempe befolkningsnedgangen frem til nå. Etter at vi ikke lengre kan påregne å ta imot nye flyktninger via IMDI, må vi ha nytt fokus og nye tiltak på dette området. Prioriterer vi strengt nok? Rettes tiltakene mot feil målgruppe? Rådmannen mener vi ikke gjør det. I for stor grad løser vi hverdagsutfordringene med en fordelingspolitikk som i det lange løpet gir oss ekstra vansker i rekrutteringsarbeidet.

Med vedtatte investeringer for de kommende fire år på plass og med dette budsjettet, håper vi å fortelle en historie som kan være med å bidra i rett retning. Vi tilrår noen tøffe prioriteringer og utfordrer oss som samfunn til å debattere hva som skal til for i det lange løp å vinne frem i rekrutteringsmesterskapet i stedet for å drive en fordelingspolitikk der alle grupper og deler av bygda skal få sitt.

Folketallet pr. 31. juli -18 er på 1.023. Alderssammensetningen er slik at vi kommer til å bli færre hvert år fremover hvis vi ikke vinner i flytteregnskapet. Det har så langt ikke sett slik ut. Både investeringene, næringssettingen og øvrig aktivitet har vært rettet mot et mål om at flere

unge skal se positivt på Beiarbygda og velge å bo, investere og arbeide her. For all del. Beiarn kommune er allerede nå attraktiv og god å jobbe og bo i. Uten de tiltak og den innsats som har vært lagt for dagen de siste årene, hadde nok situasjonene vært vanskeligere. Men vi vil snart ligge over i en ennå mer positiv fase og rådmannen mener det absolutt er mulig.

Folk bor i kommuner og i disse dager ser vi ikke bare nært oss, men i hele landet hvordan kommunene strever med kontroll på egen økonomi. Det er ulike årsaker til det og rådmannen finner ingen grunn til å kommentere dette på annen måte enn at der andre må være ytterst forsiktig med sine satsinger og sitt tjenestetilbud, så har Beiarn et bedre økonomisk spillerom. Vi har også en nærhet til et voksende regionsenter som vi skal være takknemlige for og som vi nok bør promotere og bruke sterkere.

Rådmannen vurderer alderssammensetningen og SSB sin fremskriving av utviklingen som krevende, men likevel mulighetsorientert. Vi har skrevet om dette før. Andelen unge og andelen av befolkningen som er i arbeidsplikkelig alder går ned. Samtidig øker andelen menn blant de unge og blant fertile. Men Beiarn kommune skal selv rekruttere minst 35 personer i planperioden, sannsynligvis vis flere. Det er perfekt. Gjennom de tiltakene som legges til rette i økonomiplanen vil vi få et betydelig bidrag til en positiv utvikling. Vi må bare ansette de rette og få dem til å trives og investere her. Et tydelig og samstemt kommunestyre har allerede bidratt med en klar profil gjennom de vedtatte investeringene. Det rådmannen nå vil påpeke, er at det er helt nødvendig å få til gode planprosesser og gode resultater for de nødvendige strukturendringene som må komme innen særlig barnehage og skole. Og så må vi altså nå legge en klar plan på hvilke arealer og bygg vi ikke skal ha med oss inn i fremtiden.

Disse sterke formuleringene har rådmannen jobbet med over nokså lang tid. De er omformulert mange ganger før de nå slippes. Rådmannen håper de ikke virker støtende, splittende eller opprivende på noen måte.

Muligheten ligger først og fremst i de rekrutteringsmessige forholdene organisasjonen Beiarn kommune selv står ovenfor, men også de mulighetene som ligger i næringslivet lokalt. Rekruttering er stikkordet for disse også. Vi har ikke helt lyktes, men vi kan fremdeles gjøre det og sette oss realistiske mål om å opprettholde antallet innbyggere og å redusere gjennomsnittsalderen på oss som bor her.

Rådmannen mener elementer i en vellykket rekrutteringspolitikk vil være :

JOBBER

Vi vil ta godt imot enhver nytilsatt og legge forholdene til rette slik at nytilsatte får innlæring i og utvikling i selve jobben, arbeidsmiljøet og karrieremulighetene. Viktigste ressurs vil være dagens administrative ledelse, fagledere og egne ansatte.

BOLIGEN

Vi vil sikre tilgang til nok boenheter av rett type, på rett plass og til rett pris – selvsagt med god mobil og bredbåndsdekning – og kort reiseavstand til jobb og aktiviteter. Viktigste ressurs er kommunalt planverk og politiske prioriteringer. En god del er allerede gjort, men vi mener det må være løpende fokus på dette området.

FRITIDS- OG AKTIVITETSTILBUDET

Disse elementene lever vi ikke av, men for. Tilbudet lokalt må i større grad være rettet mot aldersgruppen 0 – 90, **men særlig damer i alderen 15-55**. De er mest verdt! Tilbudsbredden

må være god, reiseavstanden akseptabel, profilen av sosial og samlende karakter. Og tilpasset vår kultur. Rådmannen vil påstå at selve bygget, for det bør bli ett samlende nytt ett, ikke er viktig - men at innholdet er avgjørende! På dette området vil godt planverk og politiske prioriteringer være det aller viktigste. Nedprioriteringer av eksisterende ordninger, tiltak og bygg må inngå i planleggingen.

BARNEHAGE- OG SKOLETILBUDET

Tilbudet på disse områdene må være ytterst konkurransedyktige og fremtidsrettet. Å ta kopi av våre naboers løsning holder ikke. Attraksjonsverdien vil for fremtidig arbeidssøkende øke betydelig om man her lykkes. Mange av våre nære kommuner har investert tungt den siste tiden og slik sett brukt store økonomiske ressurser på byggene. Vi har to gamle skoler og to barnehagelokaler som ikke holder mål i fremtidsmessig sammenheng. Fremtidsløsningen bør være moderne, ha en viss fleksibilitet i utforming og et kvalitetsmessig innhold som er til å være stolte av for hele bygda. Fremtidsbarn vil oppholde seg i og ved barnehagen og skola større deler av døgnet enn i dag og pedagogisk personale vil nok etter hvert bidra utover ettermiddagene også. Er det vi som om seks til åtte år skal tilby topp nasjonal kvalitet med leksehjelp, kulturskole, ettermiddagsaktiviteter og varm mat/middag fra kantine som del av det offentlige tilbudet?

BEFOLKNINGEN

Vi har et godt bygdesamfunn der det er rimelig enkelt å komme seg rundt. Mye tid, lønnsressurser og mange liter diesel og bensin brukes likevel på å flytte seg i arbeidsmessig og i rekreasjonsmessig sammenheng. Dette er lite lurt både miljømessig og økonomisk. Hvordan vi samles på gode møteplasser og hvordan vi setter hverandre i stevne og tar imot nye innbyggere, nye ansatte og gjester på, vil ha mye å si for utviklingen av lokalsamfunnet. Frivilligheten synes å ha trangere kår nå enn for noen år siden og det er lengre mellom de helt avgjørende ressurspersonene som yter frivillig innsats til beste for fellesskapet. Det blir viktig å trekke innbyggere i alle aldersgrupper med i den satsingen vi nå vil gjøre.

Om kommuneøkonomien, slik rådmannen ser det.

Beiarn har en solid, men en nokså spesiell økonomi. Det er alminnelig godt kjent. Vi oppnådde et godt økonomisk resultatet for 2017 og avsatte mer enn 16 millioner til næringsformål og til fonds. Resultatet for 2018 ser ikke ut til å bli særlig godt og vi må nok belage oss på å bruke noe av oppsparte reserver. Vi legger dermed ikke på oss i økonomiske forstand, men kan likevel tillate oss å gjøre noen spenstige prioriteringer etter hvert. Tolmodighet og god planlegging er rådmannens anbefaling i dette bildet. I år som i fjor. Det er de langsiktig driftsmessige prioriteringene rådmannen etterspør i så måte. Vedtatte investeringer er for oss veldig store og vil lett velte en ønsket kvalitetssatsing på tjenestene dersom vi ikke tar bort kostnadsbærende elementer og gjør strukturelle endringer på flere områder.

I all hovedsak skyldes nåsituasjonen inntekter fra kraftområdet og en positiv finansavkastning over noen år. Plassert ledig likviditet utgjør snart to brutto årsbudsjett. Vi er inneværende år likevel påminnet om at ingen trær vokser til himmels. Det er satt inn at vi skal bruke 5,5 MNOK i avkastning til drifta hvert år i planperioden. I tillegg har vi for 2019 satt inn kr. 2 383.000 til finansiering av prioriterte investeringer i boliger og næringsbygg.

Den faktiske avkastningen i 2018 er mindre enn 5,5 mill. Vi kommer altså til å få oss en liten økonomisk nesestyver inneværende år og usikkerheten om den nære fremtida er rimelig stor. De alvorlige korreksjonene i finansmarkedene pleier å komme sånn ca hvert tiende år. Perioden vi ofte benevner finanskrisen startet 9. august 2007. Dette bare som en liten påminnelse. Beiarn kommune har behov for større økonomiske reserver til å møte en ventet nedtur. Anslagsvis 12 til 15 millioner mer i bufferfond enn i dag, hadde vært veldig kjærkomment og betryggende. Bildet vårt er likevel mulighetsorientert og helt annerledes enn de fleste naboer. Vi tar det med oss og håper vår positive syn på fremtiden er felles for de fleste beiarværing, for samarbeidspartnere og for næringslivet.

Også Beiarn kommunes hovedinntekter kommer gjennom det departementsstyrte inntektssystemet. Skal kommunene kunne møte et nytt år uten for store utfordringer, må inntektssystemet gi oss merinntekter som i alle fall dekker opp ventet lønns- og prisvekst. Svaret får vi hvert år, ved fremleggelsen av forslag til statsbudsjett. Forslaget til statsbudsjett for 2019 er rimelig god lesing for oss. I forslaget mener man at Beiarn vil få ca 2,3 % inntektsøkning, mens gjennomsnittlig lønns- og prisvekst vil utgjøre ca 2,8 %. For planperioden under ett er vi noe mer optimistiske. Prognosemodellene tilsier at vi fra 2020 skal få en litt større andel av rammeoverføringene fra staten. Dette faktisk som konsekvens av endret kommunestruktur. Vi understreker imidlertid at det er beheftet stor usikkerhet med dette, slik at vi bare i beskjeden grad har tatt det inn i rådmannens budsjettforslag, som en slags ubenyttet reserve. Det er ikke tilrådelig å budsjettere med inntekter det er så stor usikkerhet ved.

Kommunens inntekter utover det som følger av inntektssystemet vil ventelig bidra til at vi særlig i slutten av planperioden kan bedre handlefriheten noe. Vi er derfor allerede nå offensive i arbeidet med å utvikle tjenestetilbudet i tråd med krav fra myndighetene og forventninger fra innbyggere.

Samlet sett innebærer inntektsutviklingen at vi stadig må jobbe smartere, effektivisere ytterligere og vurdere strengt om det er aktiviteter vi kan slutte med uten skadevirkning av større betydning. Bare slik og bare ved å lykkes med å kvitte oss med arealer som ikke er fullt utnyttet og ved å endre strukturer innen skoleverket i planperioden, kan vi gjennomføre de vedtatte investeringene på en trygg og god måte. Ubenyttet inntektsreserve utover dette vil være innføring av ordinær eiendomsskatt på næring, hus og hytter.

Med hensyn til budsjettåret 2019, har administrasjonen tatt utgangspunkt i den løpende driften og de midler hver enkelt sektor fikk tildelt i opprinnelig budsjett for 2018. Det er gjort grundige og strenge vurderinger av påregnelige inntekter og de utgifter som må påregnes for hver enkelt tjenesteledd og ansvarsområde.

Da denne jobben var gjort så man følgende underdekning for økonomiplanårene:

Året 2019, 1,00 mill
 Året 2020, 1.63 mill
 Året 2021, 4,50 mill
 Året 2022, 5,84 mill

De økonomiske konsekvensene av kommunestyrets prioriterte investeringer er da med.

Av vedlagte rapporter fra budsjettverktøyet vi bruker, Arena, fremgår tiltak som gir den nødvendige balansen for alle år. Det er særlig viktig å ha fokus på at tiltakene første driftsår er realistiske og gjennomførbare.

Vedlegg: Samlet saksframstilling

SAMLET SAKSFRAMSTILLING

Arkivsak: 18/278

BUDSJETT 2019

Saksbehandler: Ole Petter Nybakk

Arkiv: 151

Saksnr.:	Utvalg	Møtedato
42/18	Formannskapet	28.11.2018
5/18	Brukerutvalget Beiarn Sykehjem	19.11.2018
39/18	Plan og ressursutvalget	22.11.2018
32/18	Driftsutvalget	22.11.2018
2/18	Eldrerådet	27.11.2018
2/18	Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne	27.11.2018
19/18	Arbeidsmiljøutvalget	27.11.2018

Behandling/vedtak i Brukerutvalget Beiarn Sykehjem den 19.11.2018 sak 5/18

Brukerutvalget er bekymret for forslag til kutt i helse og omsorgsavdelingen. Bygningsmassen er gammel og utslitt, og det burde satses mer på utbedring av sykehjemmet som har mange rom som ikke tilfredsstiller dagens standard. Dette kan være med på å påvirke grad av sykefravær.

Enstemmig vedtatt.

Behandling/vedtak i Plan og ressursutvalget den 22.11.2018 sak 39/18

Plan- og ressursutvalget mener at budsjettet bør avspeile fokus på rekruttering og bosetting. En bør se på hvilken kvalitet på tjenestene folk som ønsker å bosette og etablere seg i Beiarn, vil etterspørre. For å ha råd til å investere og å arbeide med tjenester av høy kvalitet, må kommunen også våge å kvitte seg med mye.

Enst. vedtatt.

Behandling/vedtak i Driftsutvalget den 22.11.2018 sak 32/18

Behandling:

Rådmannen framla forslag til budsjett i felles møte mellom Plan-og ressursutvalget og Driftsutvalget.

Vedtak:

Driftsutvalget tar framlagte forslag til budsjett og økonomiplan til orientering.

Enstemmig vedtatt.

Behandling/vedtak i Eldrerådet den 27.11.2018 sak 2/18

Behandling:

Kommunalleder Lisbeth Movik og rådmann Ole Petter Nybakk redegjorde for budsjettet og økonomiplan.

Vedtak:

Eldrerådet vedtar budsjettet slik det foreligger med følgende kommentarer:

- Eldrerådet og rådet for likestilling av funksjonshemmede vil opprettholde drift av basseng på Moldjord skole da dette er med på å gi et tilbud til flere brukergrupper
- Det bør øremerkes en stilling til aktivitør på Beiarn sykehjem

Enstemmig vedtatt.

Behandling/vedtak i Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne den 27.11.2018 sak 2/18

Behandling:

Kommunalleder Lisbeth Movik og rådmann Ole P Nybakk redegjorde for budsjettet og økonomiplan.

Vedtak:

Rådene vedtar budsjettet slik det foreligger med følgende kommentarer:

- Rådet for likestilling av funksjonshemmede og Eldrerådet vil opprettholde drift av basseng på Moldjord skole da dette er med på å gi et tilbud til flere brukergrupper
- Det bør øremerkes en stilling til aktivitør på Beiarn sykehjem.

Enstemmig vedtatt.

Behandling/vedtak i Arbeidsmiljøutvalget den 27.11.2018 sak 19/18

Behandling:

Rådmannen informerte om økonomiplan for 2019-2022 med gjennomgang av investeringer og drift.

Vedtak:

Kommunen har god kontroll på økonomien. Amu er også i år fornøyd med at forslaget ikke medfører kutt i stillinger. Amu vurderer forslaget som fremtidsrettet og et viktig bidrag i arbeidet med rekruttering av fremtidige arbeidstakere.

Enstemmig vedtatt