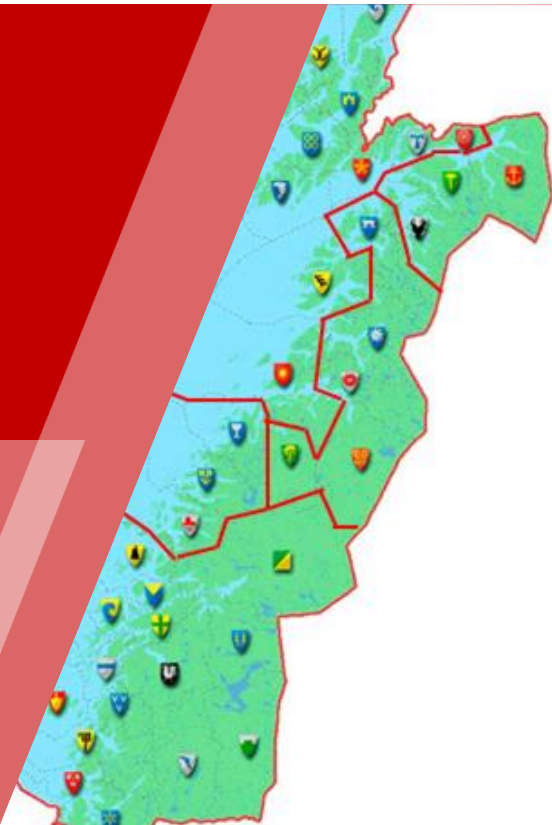




Partnerskapskonferansen 13.-14.6.18 NAV i Nordland i en ny tid

Prosjektleder Knut Erik Dahlmo, e-post: knut.dahlmo@nav.no tlf
48160041



Partnerskapskonferansen 2018

NAV i Nordland i en ny tid

- Den 13.-14. juni 2018 ble tidenes første Partnerskapskonferanse avholdt i Bodø.
- Arrangører:
Partnerskapet i Nordland i samarbeid med KS Nordland og Fylkesmannen i Nordland
- Målgruppe for konferansen:
Ordførere, rådmenn, kommunale ledere, NAV-ledere, Brukerutvalg og Fylkesmannen
- I programmet på de neste sidene er det linker til innlegg som ble holdt under konferansen.

Program dag 1

Partnerskapet – likeverdighet gjennom dialog og samhandling

- 11.00 Velkommen og [presentasjon av prosjektet](#)! v/rådmann Hemnes kommune, **Amund Eriksen** og fylkesdirektør **Cathrine Stavnes**, NAV Nordland og prosjektleder **Knut Erik Dahlmo**, NAV i Nordland i en ny tid
- 12.30 Samhandling og muligheter i partnerskapet v/arbeids – og velferdsdirektør NAV, **Sigrun Vågeng**
- 13.00 Forventninger til NAV overfor prioriterte grupper - hvordan oppnår vi sammen resultater? v/områdedirektør interessepolitikk KS, **Helge Eide**
- 13.45 Presentasjon av pilotene i prosjektet NAV i Nordland i en ny tid v/NAV-ledere i Narvik, Fauske og Meløy. [NAV-leder NAV Narvik](#), **Kolbjørn Karlsen** (kommunesammenslåing)
- 14.15 [NAV-leder NAV Fauske](#), **Morten Pedersen**, NAV Fauske (vertskommunemodell)
- 15.00 [NAV-leder NAV Meløy](#) **Ann Karin Doyle Lillehaug**, (modell tett faglig og adm.samarbeid)
- 15.45 [Ledelse i spagat?](#) Om utfordringer knyttet til lederskap i organisasjoner med to eierskap v/dr.philos **Rudi Kirkhaug**, UiT, Norges Arktiske universitet
- 16.45 Fra idé i lunsjen til internasjonal Lunch-suksess. Et foredrag om historiefortelling, tegning og jakten på kreativitet v/tegneserieskaper Lunch, **Børge Lund**
- 17.15 [Utvikling av gode tjenester i NAV](#) – erfaringer fra etableringsprosjekter v/avdelingsdirektør Etableringsstøtteprosjektet NAV, **Esther Gilen**

Program dag 2

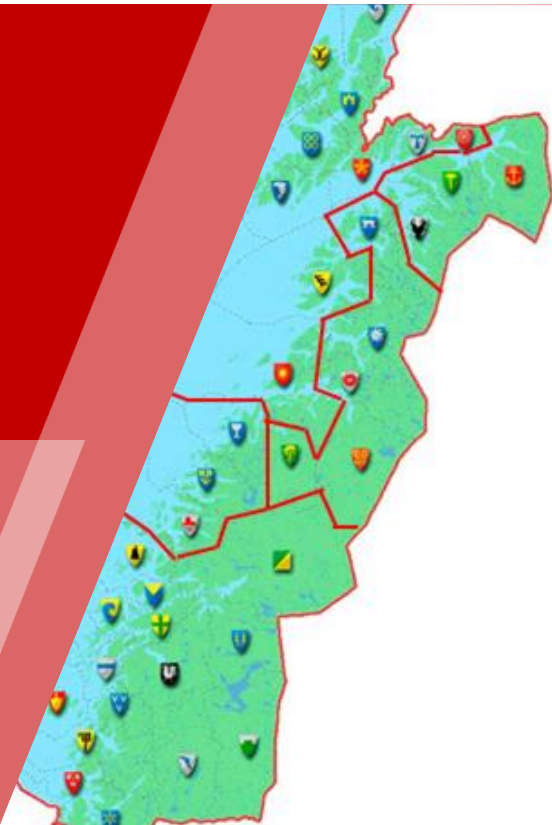
Utvikling av gode brukerrettede tjenester i partnerskapet

- 8.30 Oppsummering av dag 1
- 8.35 [Partnerskapet som grunnlag for tjeneste – og næringsutvikling](#) v/rådmann **Ronny Seljeseth**, Saltdal kommune og NAV-leder **Victoria Nikolaisen**, NAV Saltdal
- 9.30 «Det er i nedoverbakke det går oppover». v/leder Brukerutvalget i NAV Nordland, **Anna Cecilie Jentoft**
- 10.30 «Hvordan møter NAV de som trenger oss»? Paneldebatt med innledning fra gatesosionom **Thor E.Torrissen**, Kirkens bymisjon, leder **Camilla Viktoria Johansen**, Landsforeningen for pårørende psykisk helse og arbeidsgiver **Elsa Kommedahl**, MOAS
- 11.30 Presentasjon fra leder jobbspesialtteamet ved NAV Bodø, **Maria Nyhagen**
- 12.30 [Rammer for gode offentlige tjenester](#) – statssekretær **Aase Marthe Horrigmo**, Kommunal – og moderniseringsdepartementet.



Partnerskapskonferansen 13.- 14.6.18 NAV i Nordland i en ny tid

Prosjektleder Knut Erik Dahlmo, e-post: knut.dahlmo@nav.no tlf
48160041



[til start](#)

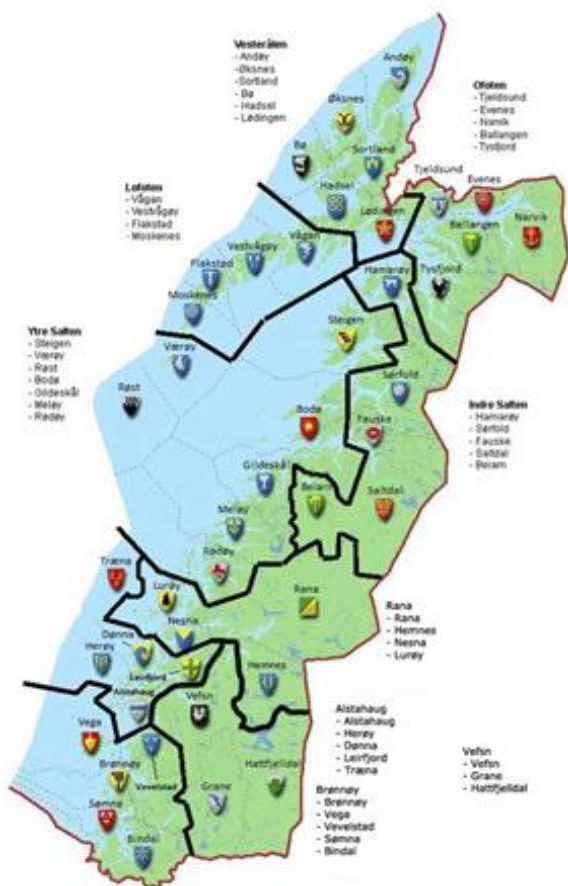
Re-start?

- Brukere med sammensatte behov
- Én dør
- Kompetent og myndig førstelinje
- Etablering mere kompleks enn forventet
- Det myndige Nav-kontoret



Fremdeles behov for utvikling av et reelt partnerskap

Nedslagsfeltet Nordland



- Langstrakt fylke - lang kystlinje
- 44 kommuner, 32 < 5000 innbyggere
- Utfordrende geografi – øyer/innland
- Stor verdiskapning i utkantsområdene
- Lav ledighet (1,7%)
- 20% av arbeidsstyrken i yrkesaktiv alder star utenfor arbeidslivet
- 7,8% av eksporten i fastlands Norge

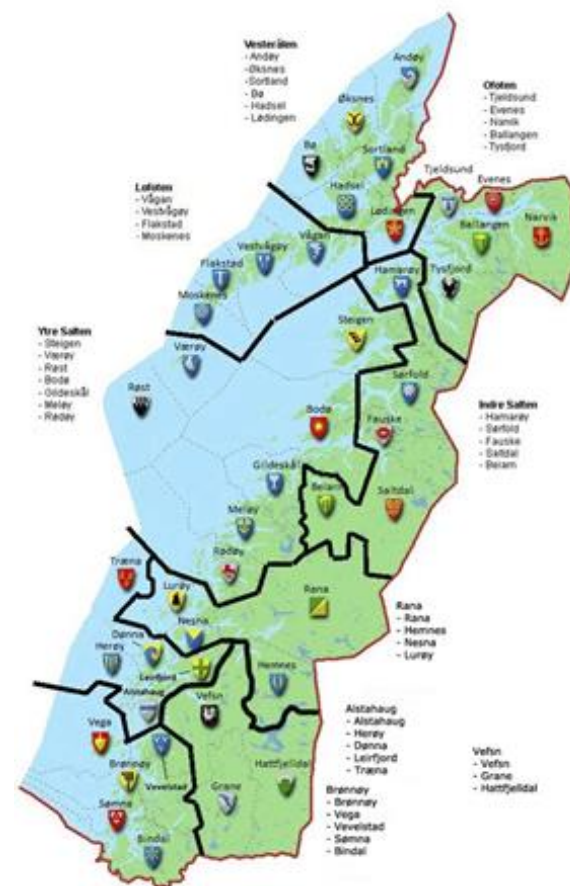
Nedslagsfeltet Nordland

Hovedutfordringer

- Aktivisere arbeidskraftreserven – for stor andel utenfor arbeidslivet
- Lav befolkningsvekst

Strategier for å lykkes

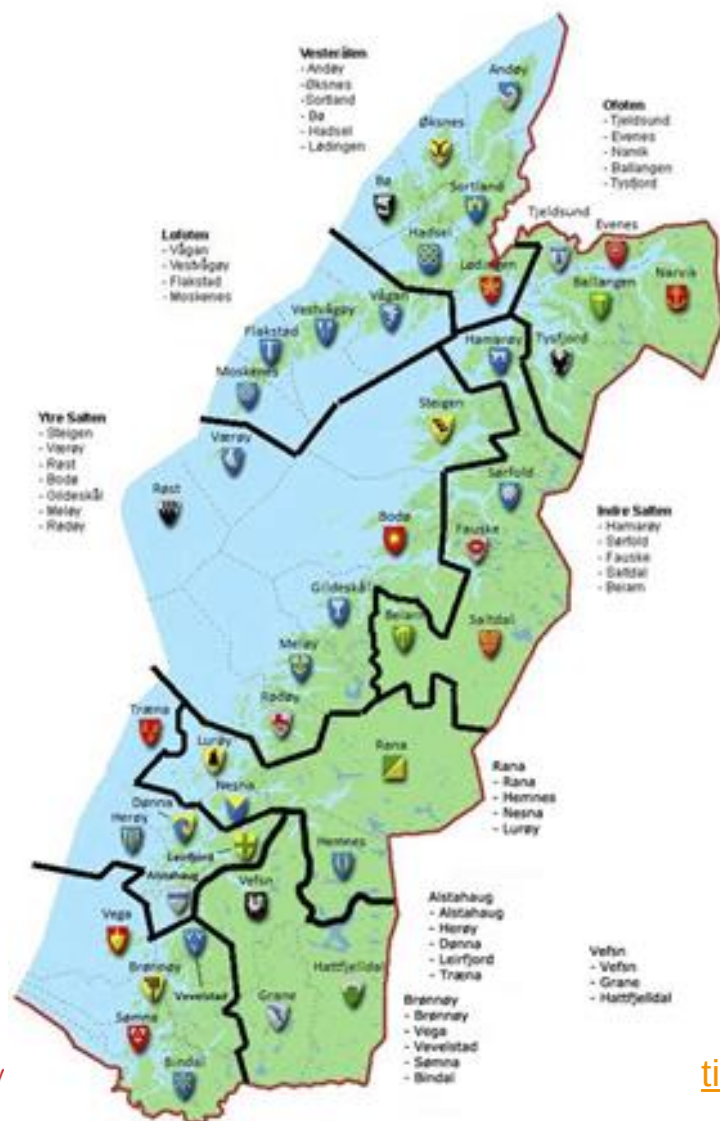
- Helhetlig oppfølging – Kommunale etater og NAV
- Regionale samarbeidsløsninger – Små kommuner med stor verdiskapning



Partnerskapet er nøkkelen til gode løsninger!

- Et vitalt partnerskap mellom den enkelte Nordlandskommune og NAV Nordland er nøkkelen til å levere gode tjenester!
- Stat og kommune er likeverdige parter!
- NAV må samarbeide enda bedre for å få flere personer i utdanning eller arbeid.
- For å avklare hvordan det fremtidige NAV i Nordland skal se ut for å møte brukernes behov, er prosjektet «NAV i Nordland i en ny tid» satt i gang.
- Prosesseiere er **Amund Eriksen**, rådmann Hemnes kommune (repr.fra rådmannsutvalget) og fylkesdirektør **Cathrine Stavnes**, NAV Nordland

NAV i Nordland pr.mai 2018



Dagens organisering i tjenesteområder

- 43 NAV-kontor – 44 kommuner – 9 tjenesteområder
- For tiden 36 NAV-ledere.
- I tillegg Spesialenheter som:
 - Arbeidsrådgivning
 - Arbeidslivssenteret
 - NAV Nordland

Partnerskapsprosjektet NAV i Nordland i en ny tid

- Synliggjøre to-delt eierskap til NAV – likeverdighet i partnerskapet
- Vitalisere partnerskapsmøter som dialogarena
- Synliggjøre synergier – større kompetansemiljøer i NAV gir bedre forutsetninger for samhandling med kommunale tjenester
- Potensiale for mer effektiv drift (bl.a økt digitalisering)
- Sårbarhets – og sikkerhetsvurderinger
- God dialog stat – kommune for å bygge gode og fremtidsrettede tjenester

Rammer for prosjektet

- Kommunereformprosessen
- Fylkesmannen i Nordlands rapport 29.9.2016 (Tilråding om kommunestruktur)
- Stortingsmeldingsmelding 33/2016
- Ekspertutvalgets rapport 2015
- NAV-prosessen «Myndige og løsningsorienterte NAV-kontor»
- Delrapportene 1-5
- Indeks Nordland
- Fellesnevner: vi trenger å bygge **større kompetansemiljø!**

Økonomi

- Lik utgiftsfordeling mellom NAV Nordland og kommunenes andel (kr.600.000.- hver).
- Kommunenes andel finansiert av Fylkesmannen i Nordland
- Dette gir muligheter for forlengelse av prosjektet frem til juni 2019
- NAV i Nordland vil fortsatt ha omstillingsutfordringer i flere år

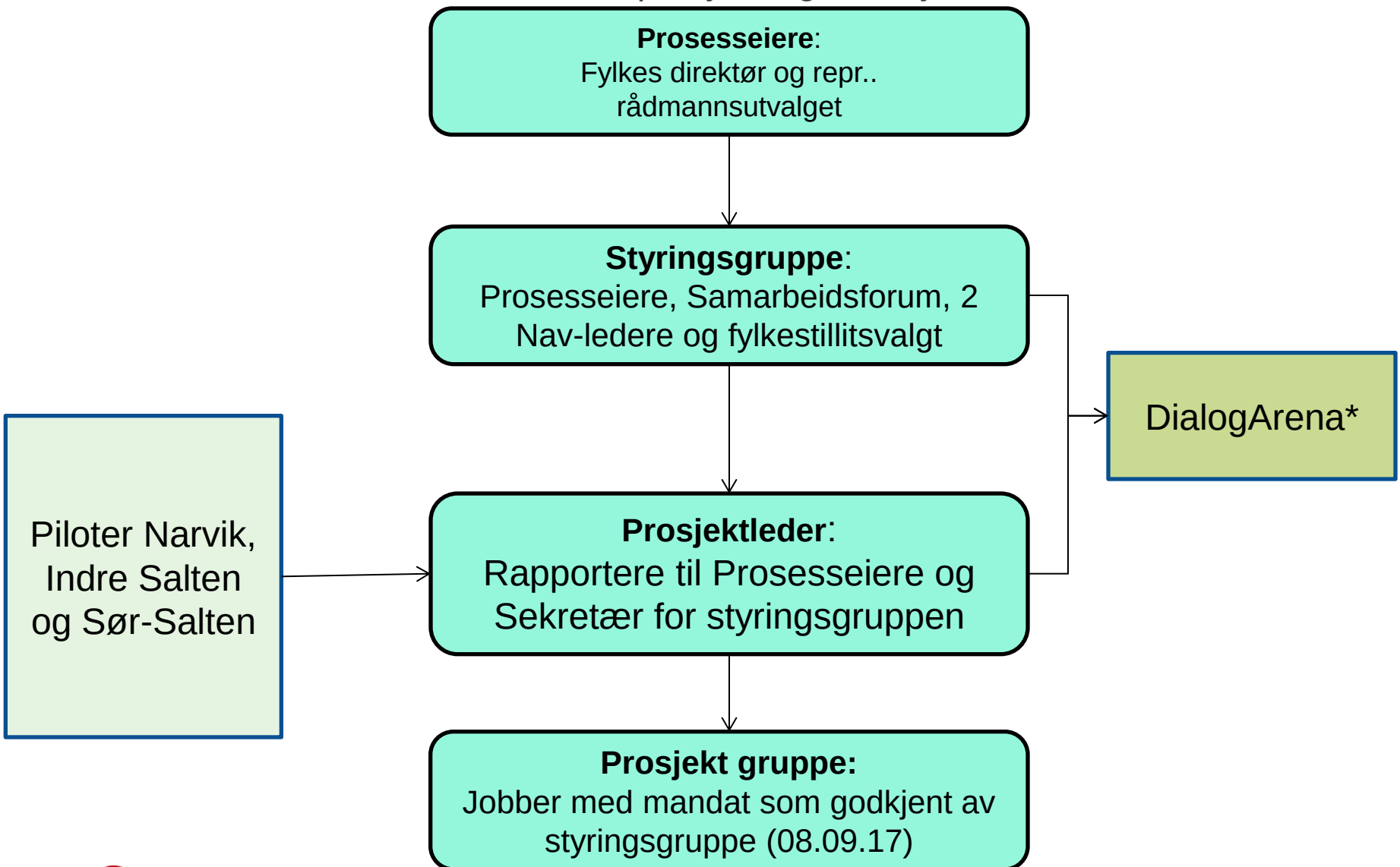
Tre piloter iverksatt;

- Prosjektperiode: 01.06.2017 – 01.06.2019
- Mandat:
 1. Kartlegge nåværende og foreslå fremtidige endringer i NAV-kontorstrukturen i Nordland
 2. Initiere og etablere 3 piloter i fylket. Disse er;
- A. **Kommunesammenslåing 010120: NAV Narvik** (Narvik, deler av Tysfjord og Ballangen)
- B. **Vertskommunemodell: Indre Salten** (Fauske, Sørfold, Beiarn, Hamarøy og Saltdal)
- C. **Administrativt samarbeid: Meløy/Rødøy/Gildeskål**

Tre ulike tilnærminger/modeller som vil gi læringspunkter og overføringsverdi til prosesser i resten av fylket

Prosjektorganisering NAV i Nordland i en ny tid

Revidert prosjektorganisasjon



Fremtiden gir større rom for organisatorisk mangfold og løsninger:

(Basert på lokale behov og likeverdighet i beslutninger og med utgangspunkt i bo- og arbeidsmarkedsregioner);

- Noen NAV-kontor med **flere tjenestesteder** (f.eks **vertskommunemodell**)?.
- Store NAV-kontor utfører tjenester på **vegne av** mindre kontor?
- Felles ledelse NAV-kontor?
- Kommunesammenslåinger (Nordland; Ofoten, Tjeldsund, Bindal?)
- Kjøp av lokale tjenester? Ambulante team?
- Noen tjenester på fylkesnivå kan **flyttes** til større NAV-kontor?
- Noen NAV-kontor får i oppgave å utvikle kunnskap for **definerte** tjenester eller brukergrupper?

Grunnleggende forutsetninger for å lykkes i endringsprosesser;

- Ansatte må bli hørt og ha reell medvirkning. Det er derfor klokt å ha pågående prosesser som fast tema på kontormøter, MBA-møter, o.l
- Likeverdighet i partnerskapet
- Transparens (åpenhet)
- Endringstakten i samfunnet øker. Å anerkjenne kontinuerlig omstilling og endring blir en forutsetning for å nå målet om flere i arbeid og aktivitet.
- Adressere utfordringer rundt minimumsløsningen

Leveranser i prosjektet

- Re-vitalisering av samarbeidsavtalen
- Økt kunnskapsgrunnlag om regelverk knyttet til utfordringer rundt myndighetsutøvelse og taushetsplikt
- Partnerskapskonferanse 13.-14.6.18
- Opprettelse og videreutvikling av partnerskapssiden
(<https://www.nav.no/no/Lokalt/Nordland/Nyttig+a+vite/nav-i-nordland-i-en-ny-tid>)
- Delrapport 1

Kommunikasjon i prosjektet

- Kommunikasjonsstrategi m/aktivitetsplan
- Interne og etter hvert flere og flere eksterne arenaer, f.eks regionråd
- Ukesmail, nyhetsbrev, kronikker
- Rådmannsutvalgsmøter 2017/-18

Prioriterte aktiviteter fremover;

- Følge opp pilotene og sikre fremdrift
- Etablere /-videreutvikle dialog med alle TO og partnerskap– milepælsplan
- Grensegang mot regionaliseringsprosjektet
- Samhandling Etableringsstøtteprosjektet (ESP) og andre fylker

Vi må øve på partnerskapssamarbeidet i NAV!

«Det nytter ikke å melde seg inn i et idrettslag, du må trene også!»

Kilde: Sigrun Vaageng, MEMU 2009



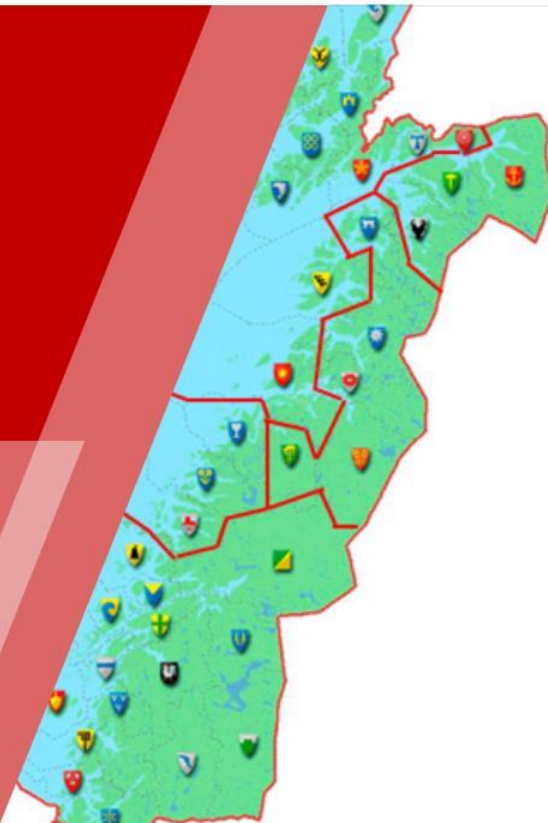


Pilot i Ofoten

«Nye NAV Narvik»

13.06.2018 \ Kolbjørn Karlsen

[til start](#)



Ofoten er en av Pilotene i Nordland

- **Tjenesteområdet (TO) - Ofoten:**
 - Narvik, Tysfjord, Ballangen. Evenes og Tjeldsund
- **Piloten:**
 - Narvik, Ballangen og deler av Tysfjord – sammenslåing.
 - Initiativ om interkommunalt samarbeid (Gratangen og Evenes)
- ***TO-Ofoten fortsetter som før i prosjektperioden.***



Bakgrunn for prosjektet

Sammenslåing av NAV-kontorene er basert på stortingsmelding nr. 33: «Nav i en ny tid – for arbeid og aktivitet» og Nav prosessen «Myndige og løsningsdyktige Nav-kontor».

- Konklusjonen i utredningene er, NAV-kontorene må utvikles til å møte utfordringene i fremtiden gjennom å bli mere myndige og løsningsdyktige.
- St.prp 96 våren 2017, ble besluttet at Narvik, Ballangen og østre Tysfjord skal slås sammen til en kommune.
- Partnerskapet i Ofoten besluttet i september 2017 å etablere et prosjekt som skal arbeide for sammenslåing av NAV-kontorene i de samme kommunene.
- Målet er - at det nye kontoret skal være operativt senest 01 januar 2020

Status Bo- og arbeidsmarkedsregion

Indeks Nordland;

Status i 2017:

- Sammenlignet med øvrige regioner i Nordland faller Ofoten til siste-plass i rangeringen.
 - Vi har den nest svakeste veksten i omsetning, mens lønnsomheten er høy.
 - Vi har høy verdiskapning pr. omsatt krone. Men, veksten i sysselsetting, befolkning og tilflytting av unge voksne er den laveste av alle regioner i Nordland.
 - Ofoten har hatt befolkningsnedgang, utfordrende kommuneøkonomi, der 3 av kommunene rangeres i rød sone og med betydelige økonomiske utfordringer. Det har stor betydning også for fremtidens Nav kontor

Stort utviklingspotensiale for region Ofoten.

- Spesielt knyttet til næringer innen havbruk, kraftutbygging og transport/logistikk.

Det satses stort i region –

forsvaret, teknisk, logistikk, transport, havbruk, havn, etc

- Det skapes arbeidsplasser og endringene skjer fort

INVITASJON TIL ENTREPRENØRMØTE EVENES

Forsvarsbygg inviterer entreprenører til informasjon om bygging av nye Evenes flystasjon 20. juni 2018.



Vi orienterer om prosjekter som kommer ut på arbeid i nær fremtid. Det er blant annet utbygging av infrastruktur, leveranse av varmt vann og kjøling (energi sentralt), beskyttelse og sikring, nye marerakke- og befalingsforhåninger, fornyelse av driftsflåte samt fornyelseprosjekter.

Flere års arbeid kan nå gi resultater: Ofotbanen og Narvik havn kan bli «EU- korridor»



Ny jubel i Narvik Havn

Narvik er valgt som malnhavn for gruvedrift i

DTV BJERKVIK TEKNISKE VERKSTED BJERKVIK FORSVARSDEPARTEMENTET FORSVARET

Gigantavtale for Bjerkvik tekniske verksted



Det snart 60 år gamle artillerisystemet M109 skal nå flyttes ut med det svenske K3 Thunder. Bjerkvik tekniske verksted vil få en helt sentral rolle i både vedlikehold, oppretting og drift av det nye systemet.

Økt satsing på havbruk



Økt satsing på Cruisetrafikk



Ofotbanen: Hele Nord-Norges livsnerve

- Banen på 42 km fra Narvik til svenskergrensen er en forutsetning for vekst og verdiskaping i hele landsdelen.
- Jernbanestrekningen med desidert mest godstrafikk i Norge.
- Ikke bare malm: Ofotbanen er hovedåren for transport av dagligvarer til de tre nordligste fylkene.
- Dersom dagligvarene som i dag fraktes med tog skulle kjøres på landeveien, ville det tilsvare 135 trallere tur-retur hvert døgn.

201.000
guller for BEMA 2000, som
tilsvare 90 lastebiler daglig.

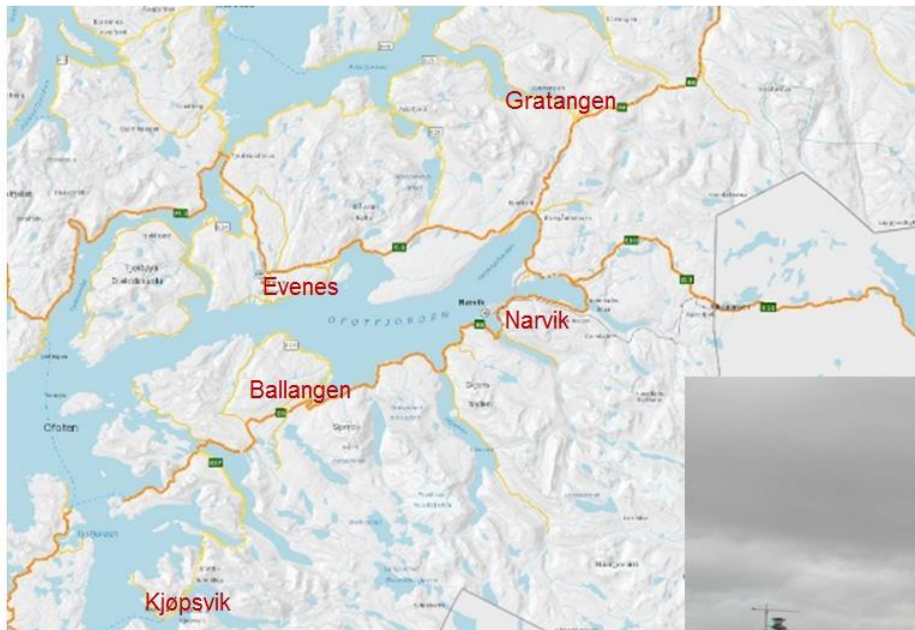
95%
av tonnet i Ofotbanen til Roma
2018. Restparten av tonnet til
Oslo, Luleå, Verdal, Mo i Rana,
Rana og Fauske er transportert
med Ofotbanen til Narvik.

Ofotbanen

Nord-Norges hovedpulsåre – og mer enn bare malm

Endring i avstander i Ofotregion

- *Hålogalandsbrua – planlagt ferdig oktober 2018*



- *Kommunene i Sør-Troms og Ofoten rykker nærmere hverandre.*

NAV-kontorene må rigges til å møte fremtiden.

- Økende aktivitet -> fører til stort behov for rekruttering av kvalifisert arbeidskraft i hele regionen.
- Bo- og arbeidsmarkedsregion er tjent med at NAV-kontorene slås sammen og arbeider for et interkommunalt samarbeid med nærliggende kommuner.
 - *Gratangen og Evenes kommune har vist interesse for en slik løsning. Behandles i kommunestyret i slutten av juni*
- Strategisk næringsplan for Ofoten er ett av de viktigste oppdragsdokumentene for markedsarbeidet i Nye Nav Narvik.
- *Samarbeid med omkringliggende kommuner og NAV-kontor er neste fase etter sammenslåing/Interkommunalt samarbeid.*

Prosjekt «Nye NAV Narvik»- organisering av arbeidet

Prosjektgruppe;

- Nav-ledere, kommunalt representant, NAV Nordland, Tillitsvalgte.

Styringsgruppe; Partnerskap (kommune – stat)

Organisering/dokumentasjon;

- Løpende møteprotokoll med aksjonspunkter.
- Tett oppfølging – leveranser og aksjonspunkter.
- Dokumenthandtering – kobling til aksjonslister / møteprotokoll
- Referater – føres i logg. (beslutninger er sporbart)

Resultat:

- Prosjektplan
- Milepælsplan
 - ✓ Godkjent i partnerskapet 16 Mai 2018

Prosjektmål - hypotese

- Prosjektet legger til grunn en likeverdighet i partnerskapet mellom stat og kommune.

«Det er mulig å få til bedre tjenester og mer effektiv organisering av tjenesteleveransen i NAV gjennom samarbeid mellom de berørte kommunene ut fra rammene gitt i kommuneloven og i NAV-loven.»

Utredningen tar for seg fordeler og ulemper med samarbeid gjennom alternativ organisering i regionen.

Rammer

Prosjektet har lagt til grunn;

- Stortingsmelding 33 (2016) konkluderer med at NAV må rigges for å møte utfordringene i samfunnsutviklingen
- *Omverdensanalysen til NAV*
 - Må være i stand til å foreta raske omprioriteringer og for å samhandle tettere med arbeidsgivere og utdannings- og helsesektoren.
- *Gjeldende kommunestruktur*
- *Beslutning om sammenslåing av kommunene Narvik, Ballangen og Østre Tysfjord.*
- *Økt digitalisering av tjenester og selvbetjeningsmuligheter*
- *Nye politiske signaler for NAV – jfr. også ekspertutvalgets rapport mars 2015*
- *Organisatoriske endringer besluttet av kommunene eller NAV Nordland i prosjektperioden*
- *Rammebetingelser for ressurstildeling for både stat og kommunene*

Organisering; Nye - NAV Narvik

Nye NAV Narvik vil være en sammenslåing av NAV Narvik, NAV Ballangen, NAV Tysfjord Øst.

I tillegg åpnes det for interkommunalt samarbeid med vertskommune.

- *Kan være aktuelt for Gratangen kommune, og Evenes kommune*
 - *som innen utgangen av juni 2018 skal avgjøre om det er aktuelt å inngå et samarbeid med Nye NAV Narvik*
 - *kommunestyrene behandler mulig interkommunalt samarbeid med Narvik 20 og 21 Juni.*

Organisering - motivasjon

- NAV-kontor med **flere tjenestesteder**.
+ Interkommunalt samarbeid.
- Motivasjon
 - Sikre tjenesteproduksjon på alle tjenestesteder
 - Mindre sårbar ved fravær og sykdom
 - Mer effektiv drift
 - Økt profesjonalisering og spesialisering

Større kompetansemiljø – løfte oss for fremtiden

Aktuelle kommuner – og tjenester

Anbefalingene fra ulike omstillingsprosesser i NAV

- er tydelige på at det kommunale tjenesteinnholdet i NAV-kontorene bør tilsvare minimumsløsningen

Omfang av kommunale tjenester, aktuelle tjenestesteder/lokasjoner og spørsmålet om kommunale fagsystemer, m.m. kan være nødvendig å bringe inn for fellesnemnda for kommunesammenslåing/den enkelte kommune

Mulige effekter på marked og tiltaksarbeid

- Større kompetanse i markedsarbeid
- Mulighet til å inngå flere og mer helhetlige rekrutteringsavtaler på de fleste områder
- Utvidede næringsområder», eks. havbruk- og fiskerinæring i større omfang.
- Større fokus på ungdom under 30 år.
- Større fokus på fremmedspråklige og deres behov for tilrettelegging for å komme ut i ordinært arbeid gjennom.
- Etablering av felles brukerkurs og kommunale lavterskeltilbud
- Ansattes kompetanse - utvikle dagens breddekompetanse til mere dybdekompetanse og spesialisering
- ***Større NAV-kontor gir større sikkerhet for ansatte ved økte muligheter for omdisponering av personellressurser. Teamarbeid***

Økonomiske konsekvenser.

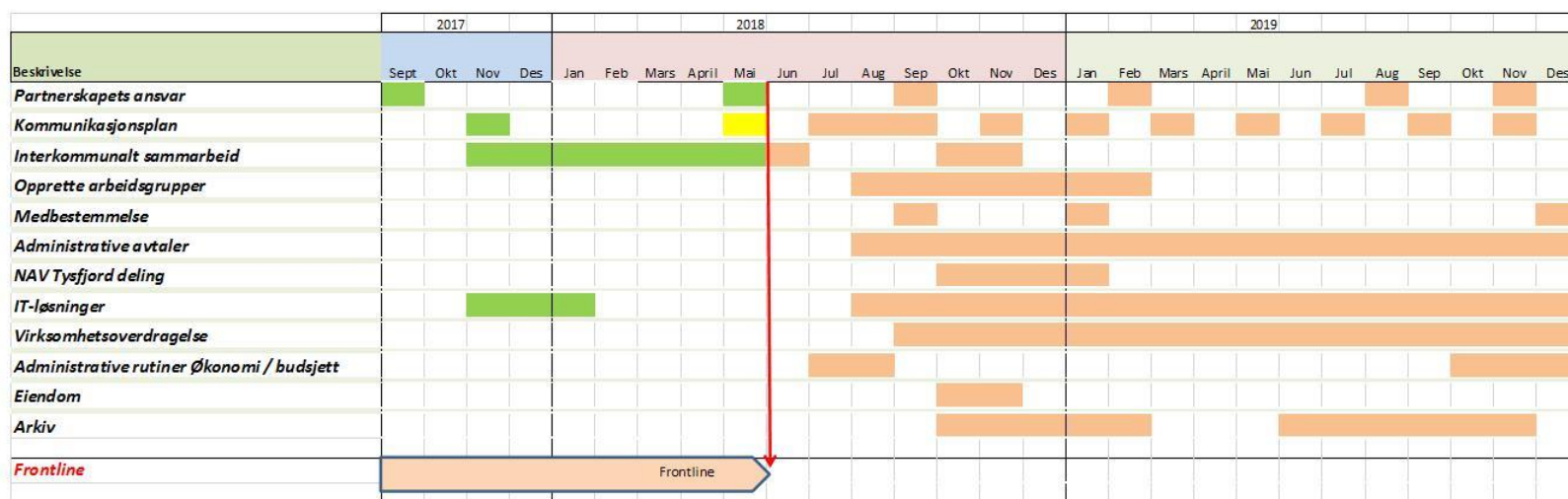
Før sammenslåingen - tre kontor som er satt opp for å betjene alle tjenester og administrative oppgaver.

Forutsetninger:

- Utnytte synergieffekter som oppstår ved sammenslåingen.
 - *Eks tjenester som utføres på de forskjellige kontorene samordnes og effektiviseres.*
- Frigjøre kapasitet gjennom å samle tjenesteproduksjon og administrative tjenester til de kontorstedene hvor arbeidet kan utføres mest effektivt.
 - *Kan bli endring i arbeidsoppgavene til deler av personalet på alle kontorene.*
- Sikre at brukerne på alle kontorstedene får den tjenesten som de har krav på til enhver tid, blir mindre sårbar når ansatte slutter eller er syk.

Milepælsplan

Milepælsplan danner grunnlaget for det videre arbeidet og tar for seg de områdene som er lokalisert som viktig for å komme videre.



Hovedpunkter i milepælsplan

- Partnerskapet:
 - ansvar for å utpeke styringsgruppe, godkjenne planer og avklare rammer og fullmakter til prosjektet.
- Kommunikasjonsplan:
 - tar sikte på at det vil bli gjennomført internt- og eksternt orienteringer gjennom hele prosjektperiode.
- Interkommunalt samarbeid
 - Planlegger samarbeid for med Gratangen og Evenes - Frist til utgangen av Juni
- Arbeidsgrupper:
 - kartlegge, samt foreslå organisering av arbeidet i det sammenslåtte kontoret.
- Medbestemmelse:
 - Prosessdag for alle ansatt i alle kontorene, Felles MBA,, Brukerutvalg
- Administrative avtaler:
 - foreslå endringer og reforhandlinger starter høsten 2018.
- Etablert kontakt med IT-avdelingen i Narvik Kommune og NAV IT
- Virksomhetsoverdragelse
 - planlagt gjennomført des 2019.
- Administrative rutiner Økonomi / Budsjett
- Eiendom:
- Arkiv:
 - etablere felles arkiv er beregnet å starte høsten 2018.

Veien videre

- Oppstart arbeid - gjennomføring av prosjekt- og milemælsplan 2018
- Inngår tettere samarbeid mellom kontorene – endring i arbeidsmetodikk i oppfølging etc.
- Implementere forhold som må være besluttet/avklart for at det skal være mulig å opptre som ett kontor.
- Prosessdag for ansatte i alle kontorene, sept 2018.
- Etablere arbeidsgrupper –
 - tjenesteproduksjon og administrativ organisering
- Nødvendig å ansette en egen prosjektressurs.
 - *For å kunne koordinere og bidra til nødvendig framdrift opp mot milepæler*

Utfordringer

- Prosjektrekurs.
- Ressursbruk eget personell
 - Deltagelse i prosjektgjennomføring/arbeidsgrupper VS tjenesteproduksjon.
- Interkommunalt samarbeid Gratangen og Evenes
 - Kort tid fra beslutning til gjennomføring.
- Kommunereformen.
 - Kan forsinke prosessen og/eller føre til endring i løsninger.
- IKT
 - Implementering / overføring til nytt kontor

Overordnede forhold - avklares

1. Målbilde for Nav Narvik 1.1.2020
2. Ressurser i prosjektperioden til dokumentasjon/iverksettelse
3. Skisse/idè til organisasjonskart
4. Forenkle beslutningsordning og lederskap
5. Gjennomgang og avklaring av delegasjonsreglement for leder
6. Etablere felles MBA /vurdere frikjøp tillitsvalgt i prosjektperioden
7. Avklare kommuneperspektiv: Dvs, avklare hvor beslutninger forankres (fellesnemnd/kommunestyre)
8. Avklare/vedta avtale om interkommunalt samarbeid etter Lov om sosiale tjenester
9. Workshop for ansatte tidlig høst 2018
10. Gjennomføre kompetansekartlegging (for å kunne anbefale oppgavefordeling på lokasjonene)
11. IKT/Fagsystemer: Enighet om felles kommunalt fagsystem
12. Digitalt samarbeid: Skisse og opplæringsplan
13. Kommunikasjonsstrategi for innføringsløpet

**Vi står på startstreken for å gjennomføre
prosjekt- og milepælsplan.**

Arbeidet starter nå.



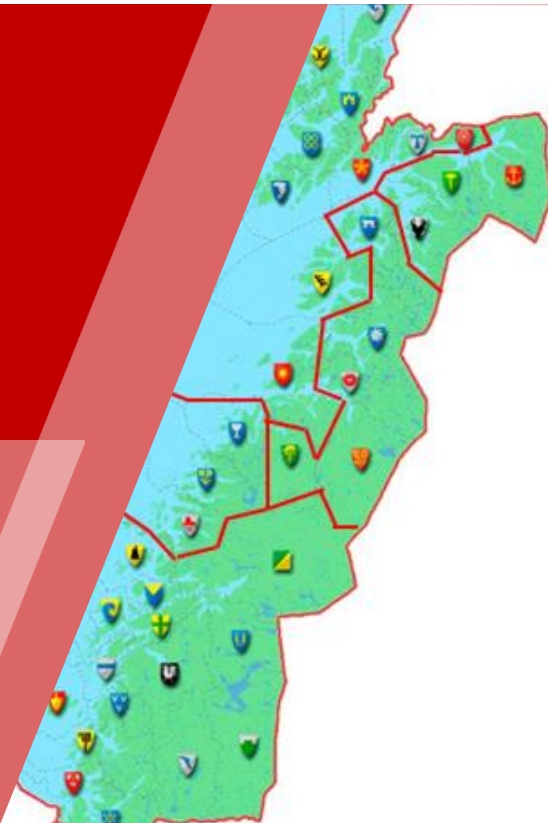


Ny organisering i Indre Salten?

- Partnerskapskonferansen 13. - 14. juni 2018

Knut Erik Dahlmo
Prosjektleder NAV Nordland
Tlf: 75 42 69 97 / 4816 00 41
E-post: knut.dahlmo@nav.no

[til start](#)



Indre Salten – Hamarøy, Sørfold, Fauske, Saltdal og Beiarn

- En del av Salten regionen med ca. 85.000 innbyggere
- Ca. 19.000 innbyggere i de fem kommunene
- Det er et variert næringsliv innen industri, fiskeoppdrett, privat tjenesteyting, kraftproduksjon m.m.
- Stort potensial for turisme – som også er økende
- Større institusjoner som universet og sykehus ligger i nærheten

 **Nexans**
Global expert in cables and cabling systems

 **Elkem**
A Bluestar Company

Ytre Salten
- Steigen
- Værøy
- Røst
- Bodø
- Gildeskål
- Meløy
- Rødøy



SALTDALSHYTTA
DITT ANDRE HJEM

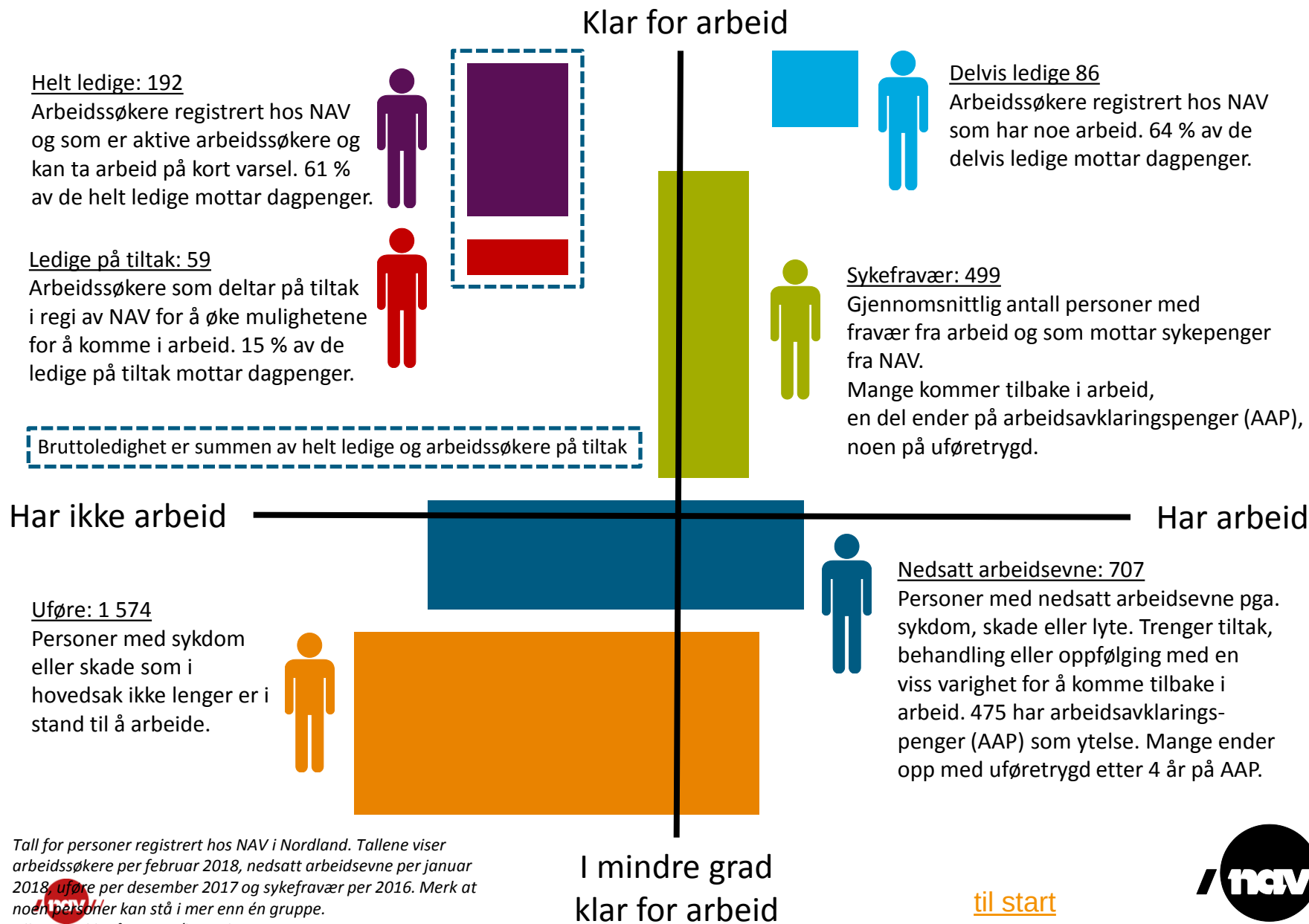


Arbeidsmarked i Indre Salten

- Relativt mange pendlere
- Næringslivet går godt
- Mangel på arbeidskraft!
- Ungdommen drar - kommer ikke tilbake etter utdanning
- For mange personer står utenfor arbeidslivet.
Representerer en stor arbeidskraftreserve som må aktiviseres/forebygges.
- Sum: Økte forventninger til oss i NAV ift. rekruttering og oppfølging!

Kortvarig og langvarig fravær fra arbeid

i kommunene Hamarøy, Sørfold, Fauske, Saltdal og Beiarn



Tall for personer registrert hos NAV i Nordland. Tallene viser arbeidssøkere per februar 2018, nedsatt arbeidsevne per januar 2018, uføre per desember 2017 og sykefravær per 2016. Merk at noen personer kan stå i mer enn én gruppe.
All statistikk på nav.no/kunnskap

Hvorfor pilot i Indre Salten?



- Lange tradisjoner for samarbeid mellom kommunene
- Lang tradisjon for NAV-samarbeid
- Vi har etablert fellesløsninger
- Felles erfaringer med driftsutfordringer i NAV-kontorene
- Vår modell for samarbeid er en «godværsmodell»
- Sammen så ser vi klare fordeler med en felles organisering
- Grunnarbeidet har vært godt!

Visjon/mål

- Felles NAV kontor med tjenester i fem kommuner
- Bedre tjenester til de som trenger det mest
 - Øke overgangen til arbeid spesielt for de som står lengst unna arbeid!
- Mer spesialisert kompetanse
- Mer helhetlig og koordinerte tjenester til arbeidsgivere
- Redusere personellmessig sårbarhet
- Mer effektiv ledelse og styring
- Tydeligere samfunnsaktør
- Tettere samhandling med samarbeidspartnere

Partnerskapets rolle i piloten

- Tettere dialog med kommunale eiere fra 2016
- Kartlagt muligheter og utfordringer med en felles organisering – høst 2016.
- Hva er NAV kontorets hovedoppgaver i dag og hva de i 2008?
- Felles «studie-tur» til NAV Værnes vår 2017.
- Nytt felles rådmannsmøte vår 2017.
- Felles partnerskapsmøte desember 2017.
- Samarbeidet med kommunale partnere er helt avgjørende for at vi nå jobber videre med en utredningen til en politisk sak.

Mandat for prosjektgruppe fra partnerskapet

05.12.17:

- *«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»*
- Gruppens medlemmer:
 - Morten Pedersen, leder NAV Fauske
 - Elisabeth Laksosnes, leder NAV Sørfold
 - Ronny Seljeseth, rådmann Saltdal kommune
 - Magnar Marhaug, NAV Hamarøy (ansatt.r.kommune)
 - Knut Erik Dahlmo, prosjektleder NAV Nordland
 - Knut Haugmo, leder NAV Beiarn
 - Victoria Nikolaisen, leder NAV Saltdal
 - Karin Bjelvin, NAV Fauske (ansatt.r.stat)
 - Alf Helge Andreassen, leder NAV Hamarøy

Involvering

- Åpen og transparent prosess – også med partnerskapet
- Løpende orientering i kontormøter o.l.
- Felles fagdag for alle ansatte med drøftinger og tilbakemeldinger
- Justering og innarbeiding av tilbakemeldinger
- Ansatte har valgt en kommunal og en statlig tillitsvalgt som er med i arbeidet
- Brukerutvalg er involvert, men må involveres tettere i den videre prosessen

Veien videre

- Prosjektrapport skal ferdigstilles ultimo juni.
- Partnerkspasmøte 31. august.
- Politisk behandling september/oktober.
- Mulig oppstart av prosjekt januar 2019.



Pilot Sør-Salten

05.04.18

[til start](#)

Sør-Salten

- Består av kommunene Rødøy, Meløy og Gildeskål
- Befolkningstall pr. mai 2018: 9585
- En naturlig bo og arbeidsregion
- Industri
- Oppdrett
- Fiske
- Skole

Ønsker for Sør-Salten

Få muligheten til å jobbe slik vi synes er best for brukere og ansatte i NAV.

(Uten hinder fra lovverk, Direktorat, Fylkesmann, NAV Nordland, kommunen og så videre)😊

Det reelle målet

Finne gode arbeidsmetoder som er til det beste for brukere og ansatte i NAV innen for det lovverket vi har.

Suksesskriteriene til nå

- Tre ledere som har tro på at selv om vi er små, kan vi bli best!
- Involvering av de ansatte fra første øyeblikk.
- Felles MBA med valg av representanter inn i prosjektgruppen.
- Involvering av kommunene
- kommunestyrevedtak.
- Starte med det vi kan få til med en gang – felles samarbeid.
- Aller ønsker en forandring – viktig med personalsamling
- Prosjektleder som er «eid» av partnerskapet.

Fallgruver

- Ledere som blir for ivrige og starter prosessen før resten av verden er klar.
- De ansatte blir overmoden og ikke lengre tror på det vi gjør.
- Presset på de ansatte – produksjon vs pilot
- Kontorene er forskjellige med sine kulturer og sine arbeidsmetoder.
- Hinder i lovverk – hvor langt kan vi tøye strikken?
- Ingen ønsker om å bli vertskommune....
- Jobber vi mot felles mål?
- Er de målene vi ønsker uoppnåelige?

Utfordringer

- Ønske om et felles kontornummer på alle fagområder. Men beholde de tre kontorene.
- Hva gjør det med taushetsbelagte notater i Arena?
- Behandle hverandres sosialhjelpssaker uten å være en vertskommune?
- Kan en veileder være ansatte i to-tre kommuner og behandle sosialhjelpssaker på tvers av kommunene?
- Vi har ennå en lang vei og gå. Ikke miste motet underveis.
- Hva er den beste arbeidsmetoden og hvem bestemmer det?

Har vi oppnådd noe?

- Oppfølging av sykemeldte i region, uavhengig av kommune grenser.
- Felles fagmøter for Startlån, sosialsaker, gjeldssaker.
- Felles Markedsteam
- Felles samarbeid med Arbeidslivssenteret
- Felles fagsystem for sosialsaker med Gildeskål som «vertskommune».
- Ett tettere og godt samarbeid med partnerskapet.
- Saksverksted for inngang AAP (før resten av Nordland).

Har vi oppnådd noe?

- Innføring av Nordlandsmodellen
- felles fag/sosialtur.
- Felles prosedyrer for sosialsaker.
- Ukentlige ledermøter – gir felles stemme ut.
- Felles rekruttering telefon

Neste steg

- Felles ungdomsteamet med oppfølging av alle U30.
- Ny «standard» for oppfølging sykemeldte.
- Flere brukergrupper i infomøte til Nordlandsmodellen.
- Møte rådmenn om prosess og veien videre.

Evaluering og mål

- Midt evaluering høst 2018.
- Slutt evaluering vår 2019, samtidig som Nye NAV i Nordland.
- At det vi har oppnådd er så bra at det blir videreført.
- At det vi har oppnådd kan brukes andre plasser og ikke bare hos oss.

Takk for oss

Ann Karin Doyle Lillehaug – Nav Meløy
Telefon 94158578

Vivian Svennsgård – NAV Gildeskål
Telefon 46165389

Pernille Bruun og Kitt Grønningsæter – NAV Rødøy
Telefon 21054115

LEDELSE I SPAGAT

Å forvalte stabilitet og endring samtidig

Bodø, 13.6.18

Rudi Kirkhaug

Professor, dr. philos.

UiT, Norges arktiske universitet

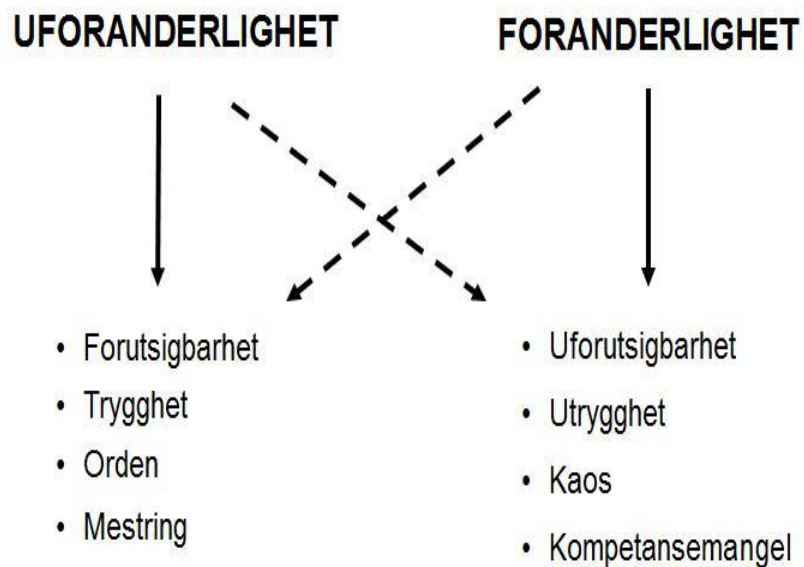
UTGANGSPUNKT FOR ENDRINGER I NORSK OFFENTLIG SEKTOR:

- Norge er verdens beste land å bo i
- Norsk byråkrati går for å være et av verdens beste
- Offentlig forvaltning er grunnmuren i alle samfunn
(forvaltningsfunksjon, normdannende funksjon, forbildefunksjon)
- For å forbli på toppen kreves konstante forbedringer

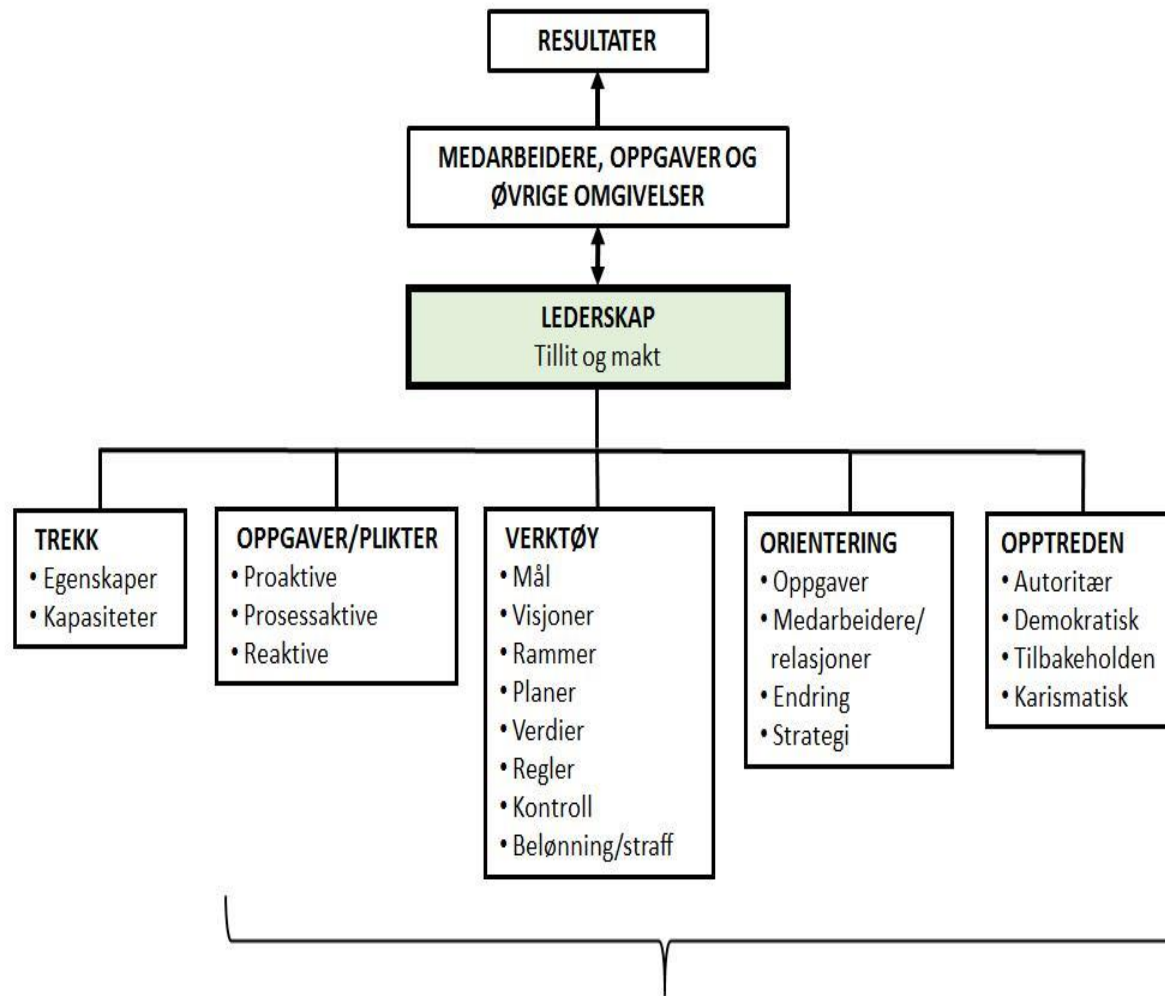
LEDELSE AV ENDRING OG UTVIKLING

- «Ekstremsporten innen lederskap»
- Man rokker ved systemer som gir status og makt både for lederen selv og medarbeiderne
- Lederskapet innebærer både frigjøring av kapasiteter og ekstrem bruk av makt

ENDRINGS- OG UTVIKLINGSLEDELSE SOM KRYSSKOPLING



- Søk etter en «quickfix-modell» er et blindspor
- Lederskap må forstås som en bredde- og dybdefunksjon som varierer hele tiden
- Ingen måte å lede på er den eneste rette



Elementer som normalt inngår i lederatferd - lederhåndverket

TRE TYPER TILLIT

- **Institusjonell tillit:** Ansatte opplever trygghet og forutsigbarhet i jobben – organisasjonen er til å stole på
- **Kalkylebasert tillit:** Ansatte opplever at det er en rimelig balanse mellom det de gir og det de får
- **Relasjonell tillit:** Gjensidig lojalitet, sosial støtte, avhengighet, intimitet, utlevering av sårbarhet, vilje til å være avhengig av andre

TRE TYPER MAKT

- **Tvangsmakt:** Kontroll over virkemidler som kan tvinge ansatte til å gjøre ting de helst ikke vil
- **Belønningsmakt/kalkulert makt:** Kontroll over og bruk av goder som ansatte ønsker tilgang til
- **Normativ makt:** Kontroll over oppfatninger, motiver og prioriteringer
 - Ekspertmakt
 - Referansemakt

SENTRALE VERKTØY FOR DAGENS LEDERE

- **Regler:** Hvordan vi skal gjøre ting
- **Mål:** hva vi skal oppnå
- **Visjoner:** hvor god vi skal bli sammenlignet med andre
- **Verdier:** Hvilke holdninger og handlinger som fører frem
- **Skjønn:** Fornuftsmessige vurderinger på bakgrunn av regler, mål, visjoner, verdier og aktuell situasjon

FOREDRAGETS KILDER:

Kirkhaug, R. (2013/2018). *Verdibasert ledelse*. Oslo: Universitetsforlaget

Kirkhaug, R. (2015). *Lederskap – person og funksjon*. Oslo: Universitetsforlaget.

Kirkhaug, R. (2017). *Endring, organisasjonsutvikling og læring*. Oslo: Universitetsforlaget

Kirkhaug, R. (2017). Lederskapsskjønn. I O.J. Andersen, T. Moldenæs & H. Torsteinsen, *Ledelse og skjønnsutøvelse* (33-52). Bergen: Fagbokforlaget



Vi skaper moderne og fremtidsrettede NAV-kontor

Og partnerskapet heier på!

13.6.2018 EG

[til start](#)



Jeg vil snakke om

- *Etableringsstøtteprosjektet, NAV i endring.*
- *Erfaringer fra etablering av NAV Valdres*
- *Erfaring fra etablering av NAV Lillehammer/Gausdal*
- *Risikoer og motkrefter*
- *Suksessfaktorer*
- *Noen resultater*



Endringer i NAV nå

- 119 kommuner gjenstand for kommunesammenslåing
 - Det etableres 47 nye kommuner og NAV kontor
- 15 av 19 fylker berøres av fylkessammenslåinger.
 - Det etableres 12 nye Fylker/regioner i NAV
- Etablering av interkommunale kontor med verskommuneavtale etter § 28 i kommuneloven, 60 kontor i formaliserte prosjekter nå.

Det er besluttet at regionaliseringen skal gi følgende effekter og merverdi:

■ Effekt:

- Frigjøre 125 millioner kroner på regionalt nivå til omfordeling og styrking av NAV-kontorene
- Tydeligere fokus på ledelse og mer myndiggjorte ledere
- Lavere eiendomskostnader

■ Merverdi:

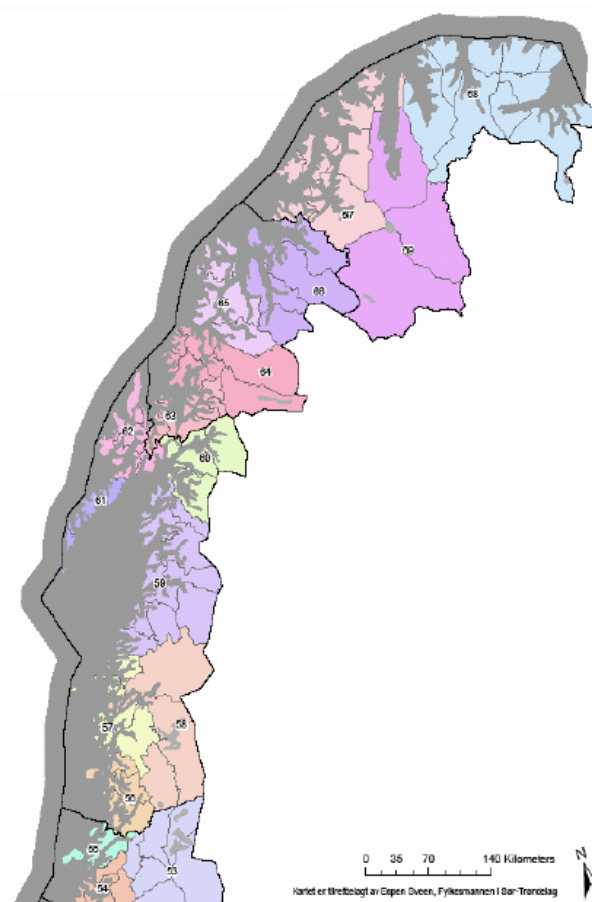
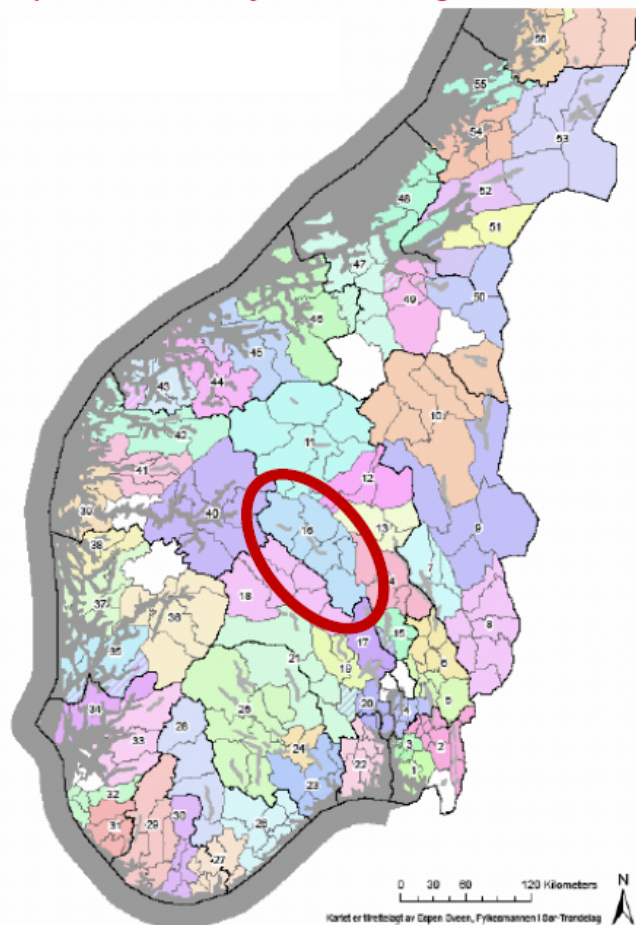
- Styrking av arbeidsgiverrettede og individrettede tjenester
- Bidra til ett NAV med større fokus på regional innovasjon og utvikling
- En mer kostnadseffektiv organisasjon
- Bidra til rom for større og mer robuste NAV-kontor

Regionmodellen Valdres



83 norske regioner – (416 kommuner)

Benevnelsen **regionråd** brukes i [Norge](#) om interkommunale politiske samarbeidsorganer mellom nabokommuner i et distrikt eller avgrenset geografisk område, som er formalisert og i operativ funksjon, med egne vedtekter eller samarbeidsavtaler om et bredt arbeidsfelt.



VALDRES
skjerper sansene

2 eiere:

- styringssignaler
- risikostyring
- virksomhetsplanlegging
- handlingsplaner
- rapportering

Revisjon/innsyn:

- riksrevisjonen
- internrevisjonen
- fylkesmannen
- arbeidstilsynet
- kommunerevisjonen

Markedsarbeid:

- strategisk
- operativt

NAV reformen

Pensjonsreformen

Helsetjenestereformen

Målstyringssløyfa:

- målekort
- statusrapport
- tiltaksplan
- forankring

Ca 20 IT systemer



Brukermøter

Kommunestyremøter

Formannskapsmøter

Samarbeidsmøter (skole, helse, arbeid, kommune...)

IA plan

HMS plan

Sikkerhetsplan

Beredskapsplan

Kompetansearbeid

- fag/juridisk/skjønn
- veiledning
- helse

Arbeidsmiljø

Medarbeidersamtaler

Kvalitetsinnsyn:

- 14A vedtak
- Handlingsplaner
- Arbeidsevnevurderinger
- +++

Vold/Trusler

Saksbehandling/veiledning

[til start](#)

NAV Valdres

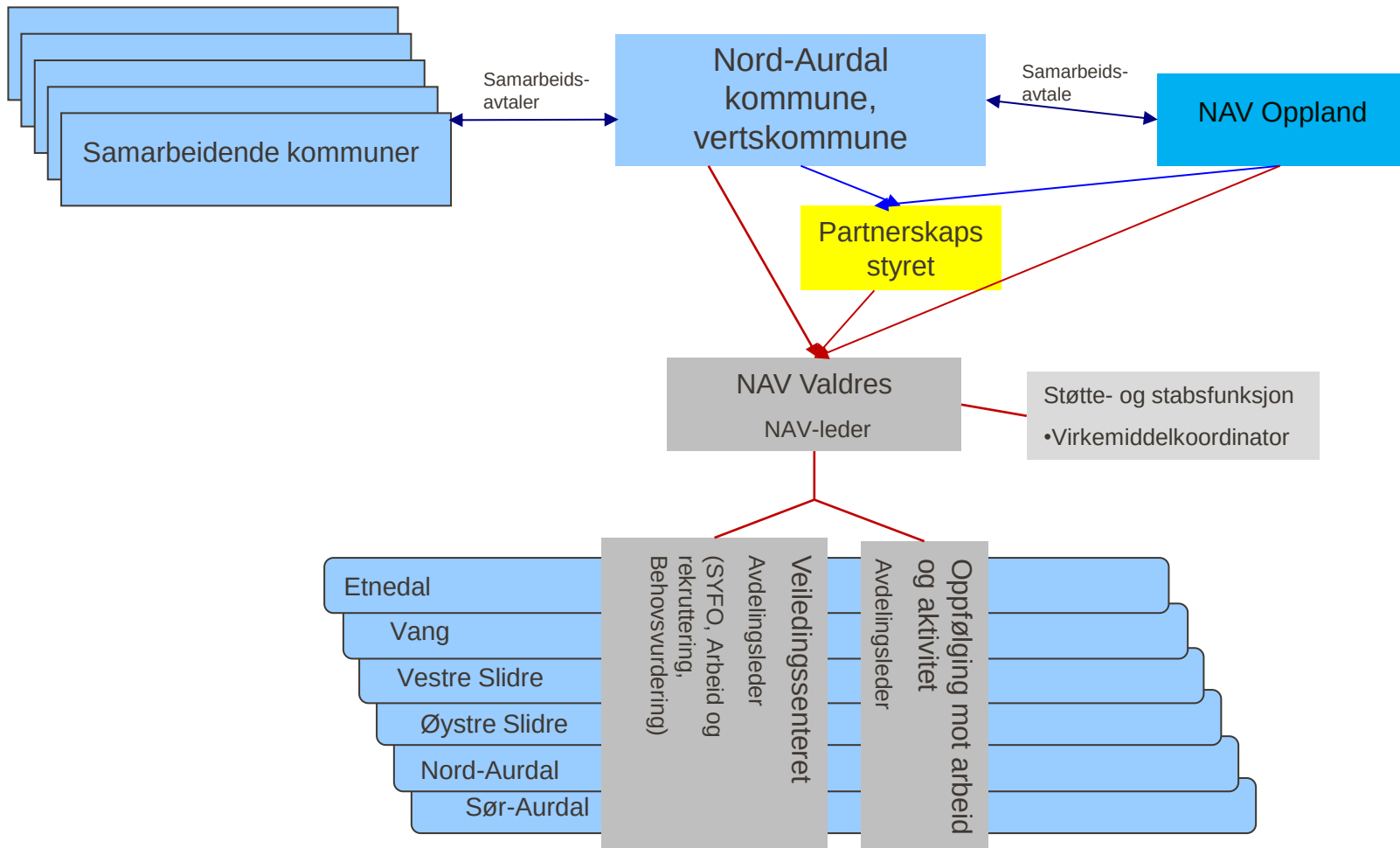
■ Før

- En leder
- 7 styringslinjer
- Kontor fra 2,5 – 12 tilsatte
- Regional støtteenhet
- Åpent alle dager

■ Etter

- En leder, 2 avdelingsledere, virkemiddelkoordinator
- 2 styringslinjer, vertskommune - stat
- 6 kontor som en enhet med til sammen 40 medarbeidere
- Ett kontor åpent alle dager, 5 kontor åpent 3 dager

Organisasjonskart NAV Valdres



Hva løste ny organisering?

- Mulighet for å få NAV tjenester i alle kommuner, uavhengig av egen bokommune i Valdres.
- Tilgjengelig i alle kommuner
- Tryggere hverdag – alltid to på jobb
- Fleksibilitet mht arbeidssted for medarbeiderne
- Mindre sårbart ved sykdom eller andre endringer
- Mulighet for å bygge spisskompetanse, og få et fagmiljø
- Mulighet for å fordele porteføljene rettferdig (jevnere arbeidsbelastning)
- Mulighet for å opprette fagteam og dele kompetanse på tvers av kommuner.
- En virksomhetsstrategi, en HMS IA plan, en kompetanseplan....

Frigjort energi

- Arbeids og rekrutteringsteamet
- Prosjekter og samarbeid om næringsutvikling med blant annet Næringsshagen
- Samarbeid med vårt økonomiteam, Politiet og bankene – felles opplegg mot videregående skole og ungdomsskolene
- Ungdomsteam: gruppeveiledning i samarbeid med Valdresmusea og andre aktører i næringslivet.
- Bedriftsbesøk sammen med utføringsbedriftene
- Medarbeidere i seks kommuner, fengselet, karrieresenteret og Fekjær

Resultater – fra Valdres

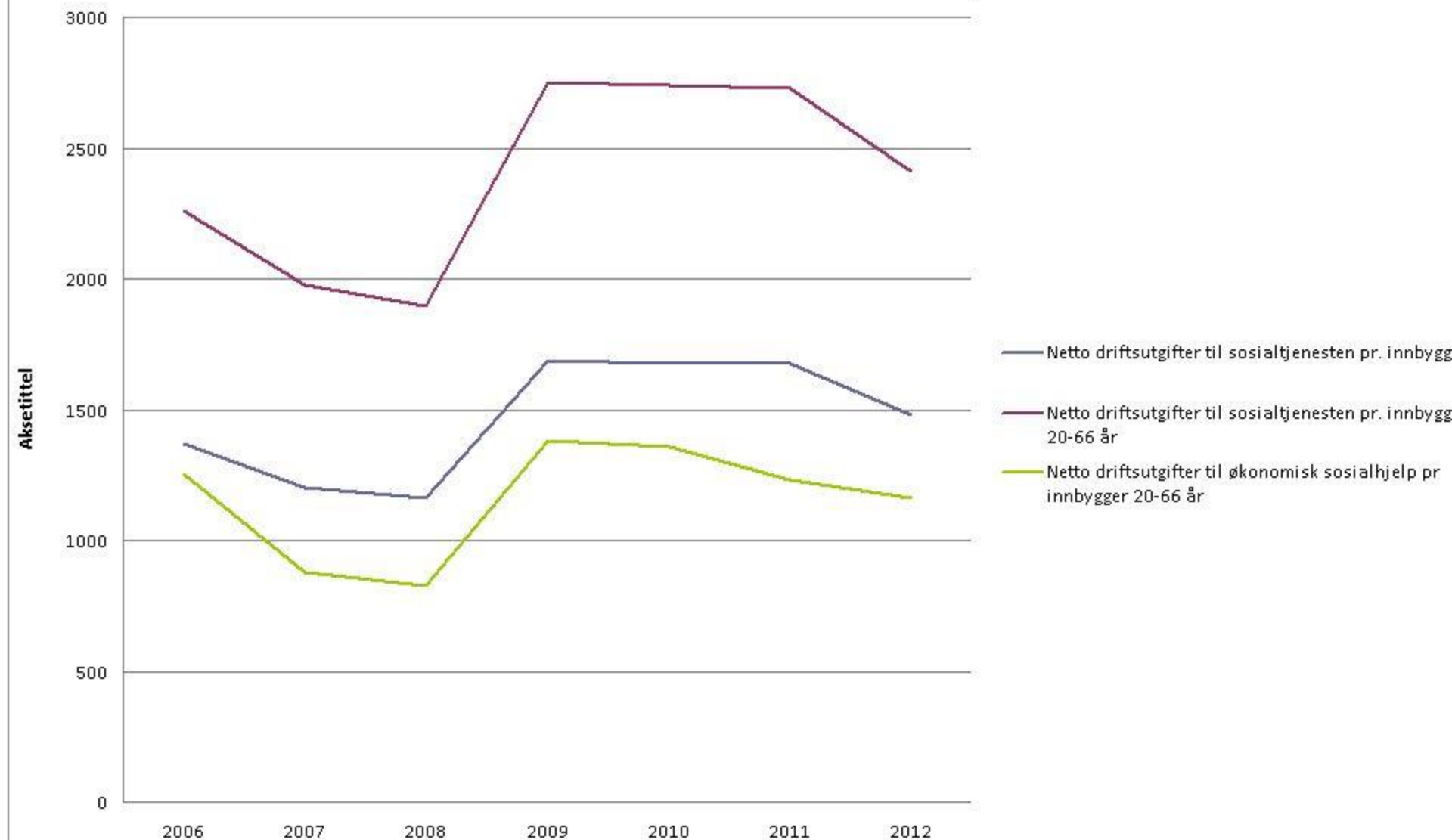


Medarbeiderperspektivet

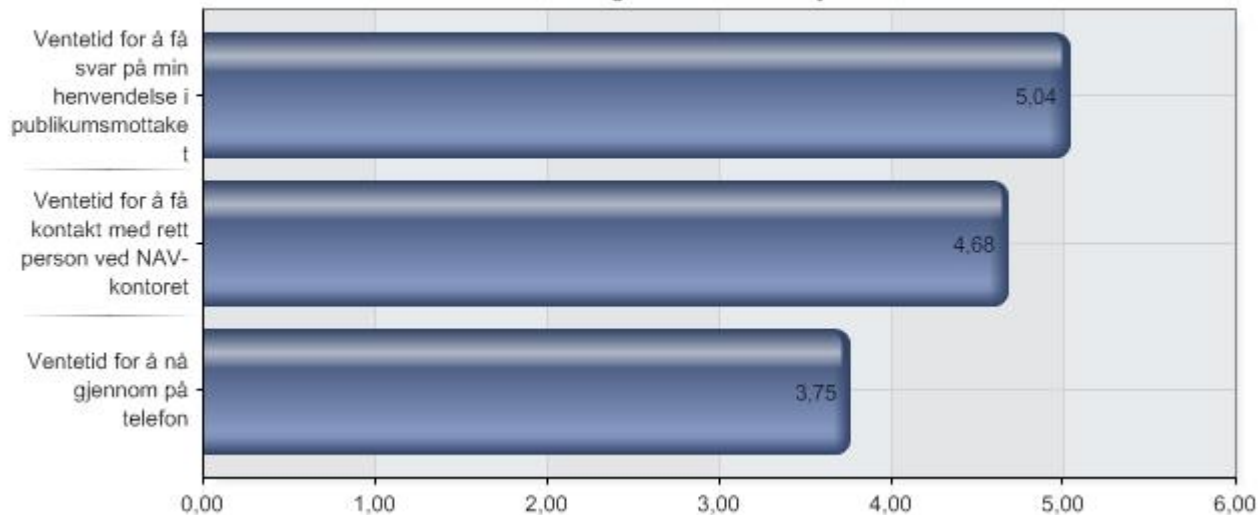
- HKI energimålet opp 1,0 poeng
- Trygghet
- Jevnere fordeling av arbeidsoppgaver
- Kompetanseflyt: Eks sosialfaglig team.
- Større fokus på kvalitet og vurdering
- Jobbe med det man er god på
- Flere muligheter mht arbeidssted og kollegaer.
- Betydelig redusert sykefravær



Netto driftsutgifter til sosialtjenesten og til økonomisk sosialhjelp. Nord-Aurdal kommune 2006 - 2012. SSB, KOSTRA.



3. Hvor fornøyd er du med følgende? Bruk en skala fra 1 til 6, hvor 1 er svært misfornøyd og 6 er svært fornøyd.



2010

4,88

4,53

2012

5,04

4,68

Forarbeidet

VEIEN TIL ETT KONTOR FOR NAV LILLEHAMMER OG NAV GAUSDAL

Litt om våre kommuner og vår region

- Lillehammer ca 27500-, Gausdal ca 6500 innbyggere
- Ett felles bo og arbeidsmarkedsregion
- En utdanningsregion
- Ett ungdomsmiljø på tvers av kommunegrenser
- En tiltaksregion (statlige virkemidler)
- Behov for spesialisering og økt spisskompetanse i NAV-kontorene, fordi brukerbehov og brukersamhandling endres

Effekt på følgende områder

- Marked og tiltaksarbeid
- Ungdomsarbeid
- Sykefraværsoppfølging, bedriftsoppfølging.
- Raskere sysselsetting av fremmedspråklige
- Etablering av felles brukerkurs og kommunale lavterskeltilbud
- Ansattes kompetanse
- Sikkerhet
- Ledelse og styring
- Økonomi

Arbeidsgrupper

- Medbestemmelses-utvalget
- Ledergruppa
- Tjenesteutvikling
 - 9 arbeidsgrupper med hvert sitt mandat, medarbeidere
- Kommunale tjenester og samhandling med kommunene
 - Utvalgte kommunale ledere
- Lokaler
 - To arbeidsgrupper med utvalgte medarbeidere
- Mobilitetsløsninger
 - Pilotering med 10 utvalgte medarbeidere

Kommunale tjenester	Lhmr	Gausdal	Øyer	
Oppl, råd og veil, herunder øk. rådg (STL §17)	X	X	X	Minimumsløsningen
Økonomisk stønad til livsopphold (STL §18, §19)	X	X	X	
Kvalifiseringsprogrammet (STL §29)	X	X	X	
Midl. botilbud (STL §27)	X	X	X	
Individuell plan (STL §28), (HOTL §7.1)	X	X	X	
Booppfølging, "lære seg å bo" (HOTL §3.7 hjelpetiltak)				Andre kommunale tjenester i NAV
Psykisk helsearbeid (HOTL)				
Rusoppfølging (HOTL)	X	X	X	
Støttekontakt (HOTL §3.2 pkt. 6b)				
Kommunale boliger; boligfordeling				
Husbank (bostøtte)		X	X	
Husbank (startlån og tilskuddsordninger)		X		
Ansvar og adm. av introduksjonsordningen		X		
Bosetting og oppfølging av flyktninger, herunder paktisk etablering, samt kontakt med IMDI.		X		
Gjeldsrådgivning	X	X	X	



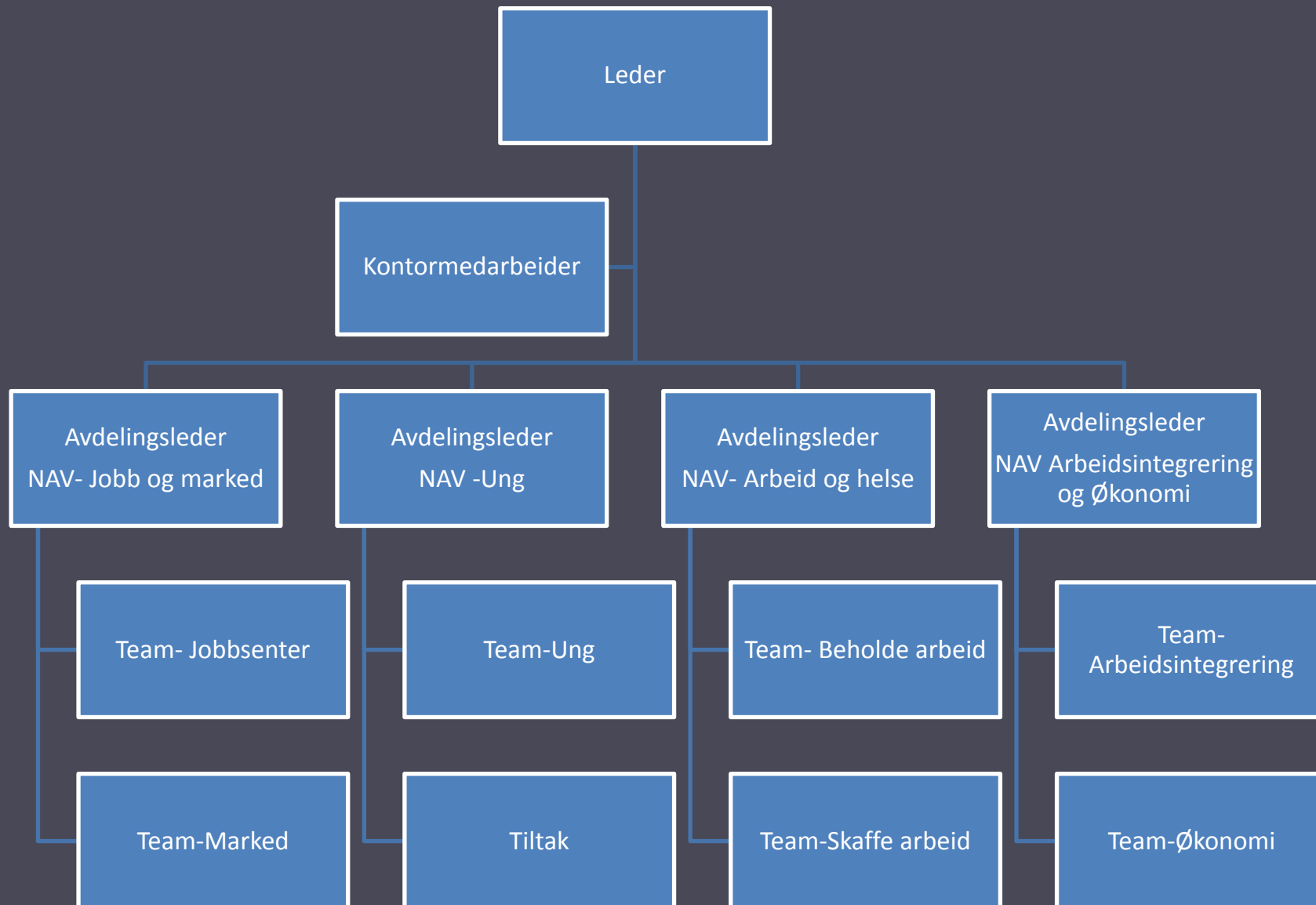
Arbeidsglede

Hvordan er det å jobbe på Norges mest utskjelte arbeidsplass? På Nav Gausdal synes de det er som et eventyr.

Mobilitetsløsninger fases inn

- Høsten 2016













Oslo kommune

HØY *elsket*

VELFERDSETATENS ARBEID HANDLER OM Å SE MENNESKET. VI JOBBER 24 TIMER I DØGNET, 365 DAGER I ÅRET, FOR Å GI RUSMIDDELMISBRUKERE I OSLO EN BEDRE HVERDAG.



Oslo kommune

verdi FULL

VELFERDSETATENS ARBEID HANDLER OM Å SE MENNESKET. VI JOBBER 24 TIMER I DØGNET, 365 DAGER I ÅRET, FOR Å GI RUSMIDDELMISBRUKERE I OSLO EN BEDRE HVERDAG.

[til start](#)



Oslo kommune

~~FARLIG~~

VELFERDSETATENS ARBEID HANDLER OM Å SE MENNESKET. VI JOBBER 24 TIMER I DØGNET, 365 DAGER I ÅRET, FOR Å GI RUSMIDDELMISBRUKERE I OSLO EN BEDRE HVERDAG.

Resultater for NAV Lillehammer-Gausdal



- Større overgang til arbeid - Ledighet på 1,1%
- 20 millioner lavere utbetalinger av økonomisk sosialhjelp enn sammenlignbare nabokommuner
- Arbeidsmiljøprisen
- Nominert til digitaliseringsprisen
- Brockmann-rapporten trakk fram vår modell som et eksempel på godt integreringsarbeid

Motkrefter

Politisk:

- Redsel for å miste arbeidsplasser
- Redsel for dårligere tilgjengelighet på tjenestene

Administrativt:

- Redsel for enda mer..... `egen stat i staten`

Internt:

- Hva vil det bety for MEG? Oppgaver, myndighet, posisjon.



Suksesskriterier for endringsarbeid i NAV

Forankring, forankring, forankring = kommunikasjon

- Partnerskapet står samlet
- Ledergruppa har et helhetlig ansvar – silotenking fungerer dårlig
- Medarbeiderinnvolvering – alle – ikke bare MBA – men ikke glem MBA 😊
 - Snakk med den enkelte
 - Kan medarbeiderne kanskje gi deg svaret? Tips mandat og arbeidsgrupper
- Ta med øvrig kommunal ledelse.
- Jevnlig informasjon (og opplæring) til politisk nivå.
- Involver NAV-familien
- Brukerutvalg, råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne
- Alle som er gode kan bli bedre
- Tenk i forkant ut hva som kan være motkreftene – snakk også om dem.
- Sett pris på kritiske spørsmål fra dine egne som vil deg vel.
- Lag dere en kultur for å ville gjøre hverandre gode!



Saltdal kommune

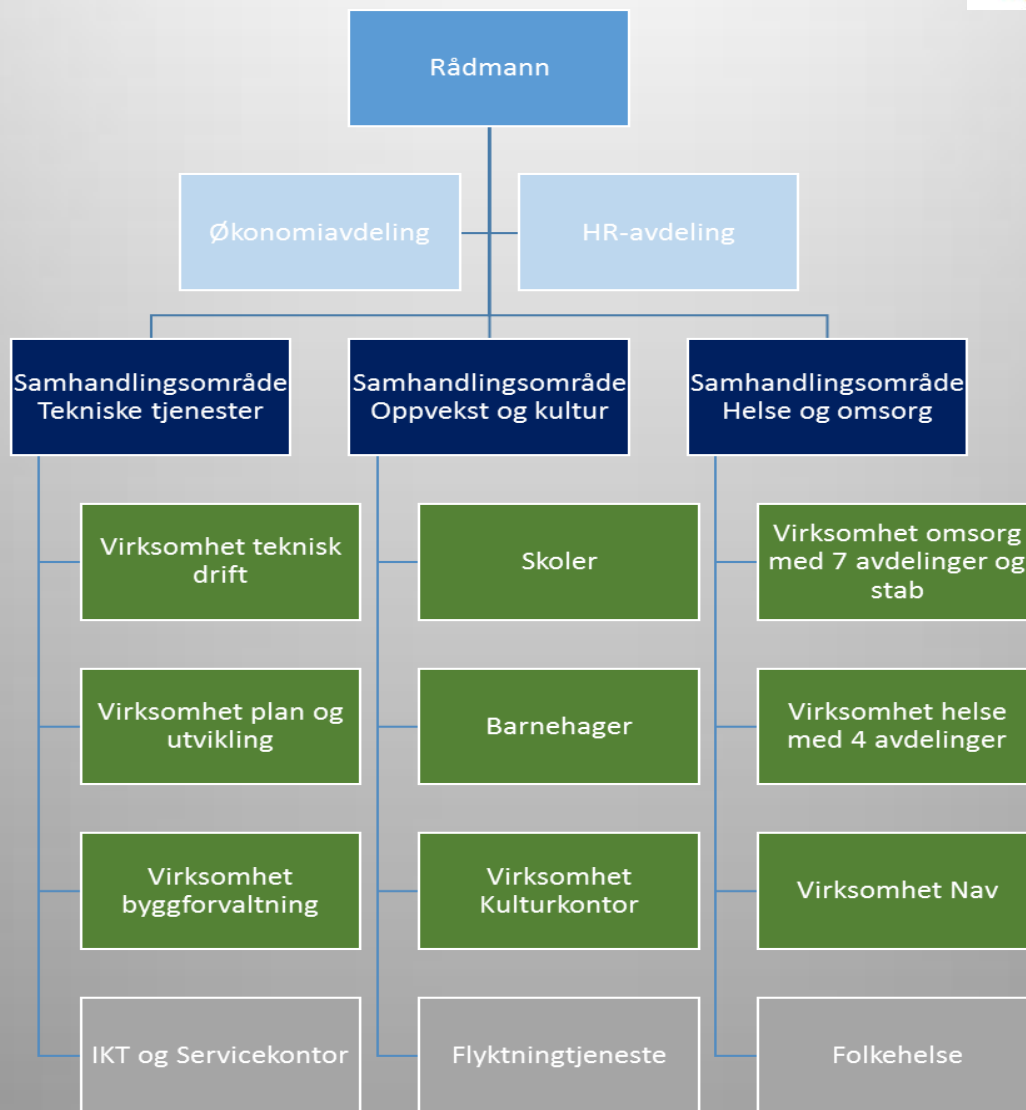
Partnerskapet som grunnlag for tjeneste - og næringsutvikling

Saltdal kommune



- Nordlands 3.største kommune i areal
- Ca 4.700 innbyggere.
- 1 time fra regionsenter Bodø
- Industri: Nexans, Saltdalshytta
- Omsorg: vertskommune PUH
- Mange unge på stønad
- Færre med høyere utdanning

Organisasjonsoppbygging



[til start](#)

Partnerskapet



[til start](#)

Paragrafrytter



- **§ 1. Formål – NAV-loven**

*Formålet med loven er å legge til rette for en effektiv arbeids- og velferdsforvaltning, tilpasset den enkeltes og arbeidslivets behov og basert på en helhetlig og samordnet anvendelse av arbeidsmarkedsloven, folketrygdloven, lov 18. desember 2009 nr. 131 om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen og andre lover som forvaltes av arbeids- og velferdsforvaltningen. **Arbeids- og velferdsforvaltningen skal møte det enkelte mennesket med respekt, bidra til sosial og økonomisk trygghet og fremme overgang til arbeid og aktiv virksomhet.** [\(1\)](#)*

- **[§ 1-1](#) Tredje ledd - Hjelp til selvhjelp (Folketrygdloven)**

Her uttrykker loven det grunnleggende prinsippet om at folketrygdloven skal bidra til hjelp til selvhjelp.

- **§ 1. Lovens formål [\(1\)](#) (Lov om sosiale tjenester i NAV)**

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.

NAV Saltdal



- 11 ansatte – 10 årsverk
- Medarbeiderundersøkelsen (max 30)
 - 2016 – 28,6
 - 2017 – 28,6
 - 2018 – 28,7
- Brukerundersøkelsen (max 6)
 - 2014 – 5,2
 - 2015 – 4,9
 - 2016 – 5,1
 - 2017 – 5,0

« Jeg har fått fantastisk oppfølging»

«Veldig bra plass, veldig hyggelige og hjelpsomme folk som jobber her»

«Er veldig fornøyd med NAV Saltdal»

Hvorfor lykkes vi?



[til start](#)

Ledelse



- Tydelig
- Til stede
- Tillit

Bedre brukermøter



TILTAK

- Redusert åpningstid for drop-in
- Planlagte møter
- Digitale brukere

UTFORDRINGER

- Ikke digitale brukere
- Å slutte med ting vi ikke skal gjøre (tjenestepakker)

«Vi må bruk haue»

Kjenn ditt næringsliv



- Lokal kunnskap
- Bedriftsbesøk
 - Kartlegge kompetansebehov
 - Muligheter for tiltaksplasser
 - Skaffe relasjoner
 - Vær på tilbudssiden

Lokal kunnskap



Nexans Norway

- BIO-midler
- Brobyggerprosjektet
- Samfunnsaktør

Saltdal vgs.

- Sommerjobbmesse
- Kompetanseklynge
- Formidlingsgruppe
- OT-tjeneste
- Helsesøster
- Årlig informasjonsmøte på lærlingedagen – hva er naving?

Samarbeidet i kommunen



- Lokalt Nav-kontor: Alle jobber for samme formålsparagrafen
- Ikke utfordringer med delt ledelse; én leder og to fagkoordinatorer
- Samarbeidsavtale barnevern
- Samarbeidsavtale flyktningetjenesten
- Samarbeid med andre tjenester for øvrig: psykiatritjeneste, tilretteleggingsgruppe i kommunen, m.m.
- Boligstiftelse – tildeling av boliger

Partnerskapsavtale



- På tide med revidering?
- Styringssignaler – hvordan samhandle?
- Hva kommuniserer vi til befolkning og politikere?
- Hvordan synliggjør vi resultater og gir informasjon?

Fremtiden



- Lokale NAV-kontor må følge samfunnsutvikling
 - Tid til folk – ikke administrasjon
 - Bo- og arbeidsmarkedsregion
 - Digitalisering
- Fremtiden til vekstbedrifter?

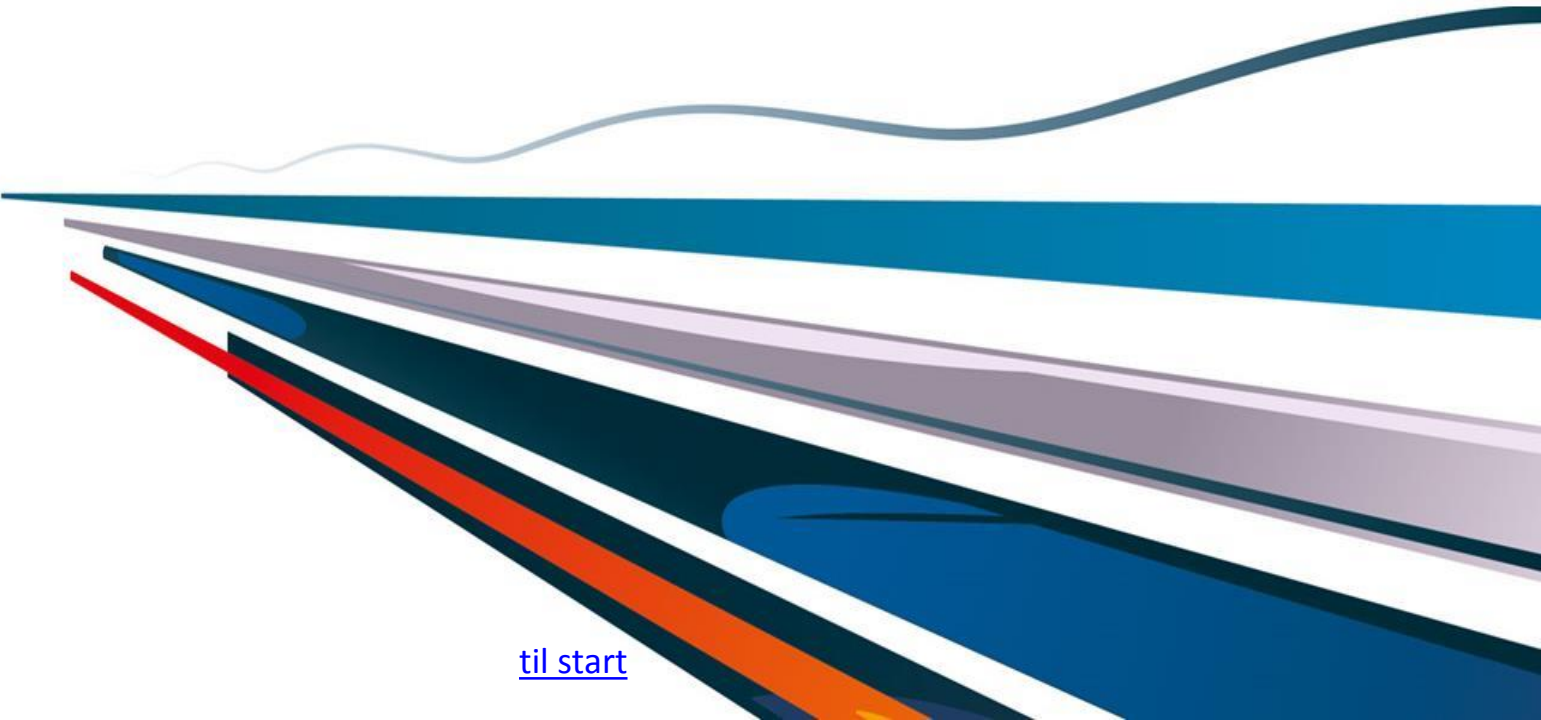


Kommunal- og
moderniseringsdepartementet

NAV i Nordland i en ny tid

Statssekretær Aase Marthe Horrigno

Bodø, 14. juni 2018



[til start](#)

Bærekraftige velferdskommuner



En skole som gir
muligheter for alle



Gode helse- og
omsorgstjenester



Et sterkere sosialt
sikkerhetsnett



Skape vekst og
sysselsetting

God vekst i norsk økonomi

Solid vekst i norsk økonomi

**Regjeringens økonomiske politikk
har virket**

**Statsbudsjettet for 2018 legger til
rette for fortsatt vekst og omstilling**



Utfordringsbildet

Endrede
rammebetingelser:



Strammere
økonomiske
rammer



Forventninger
til velferds-
tjenestene



Mindre vekst i
oljefondet



Vi blir flere
eldre



Klima-
utfordringer

Nordområdepolitikken

- 56 millioner til "Høyere opp i verdikjeden"
- 40 milliarder til investeringsprosjekter i Nord-Norge i NTP de neste ti årene
- Styrker utdanningsløpet i nord
- Regionalt nordområdeforum



Innovasjon

Fordi vi må:



Trangere offentlig økonomi



Fortsatt økte forventninger



Kompetente innbyggere



Vanskelige utfordringer på tvers

Fordi vi vil:



Ha en mer brukerrettet
forvaltning



Ha mer ut av pengene



Opprettholde tilliten

Tid for å skape en kultur for endring og innovasjon



Reformer gir muligheter for nytenkning



Rask teknologisk utvikling gir nye muligheter



Vi har foreløpig høy tillit og penger på bok

Innovasjon er noe nytt, nyttig og nyttiggjort!

Kan være nye eller
vesentlig endrede



Tjenester



Produkter



Prosesser
eller måter
å organisere
arbeidet på



Kommunikasjons-
former

Er ny for arbeidsplassen
selv, men kan være



Inspirert av
andres løsninger



Kopiert



Den første
av sitt slag

Har skapt en eller
flere former for verdi



Kvalitet



Effektivitet



Innbygger-
involvering



Medarbeider-
tilfredshet



Verdi for
næringslivet

Digitalisering i kommunesektoren

- Forsterke samarbeidet mellom staten og kommunene om digitalisering
- 125 millioner kroner til finansieringsordning for kommunale IKT-prosjekter - DigiFin
 - KS har invitert alle kommuner og fylkeskommuner til å bli med i ordningen





Sykmeldingen og søknaden om sykepengen er blitt digitalisert



Lederne på arbeidsplassen har fått en bedre oversikt over hvem som er syke og hva de må ta tak i



Oppfølgingsplanen er i ferd med å bli et digitalt verktøy for å finne frem til og dokumentere den gode oppfølgingen

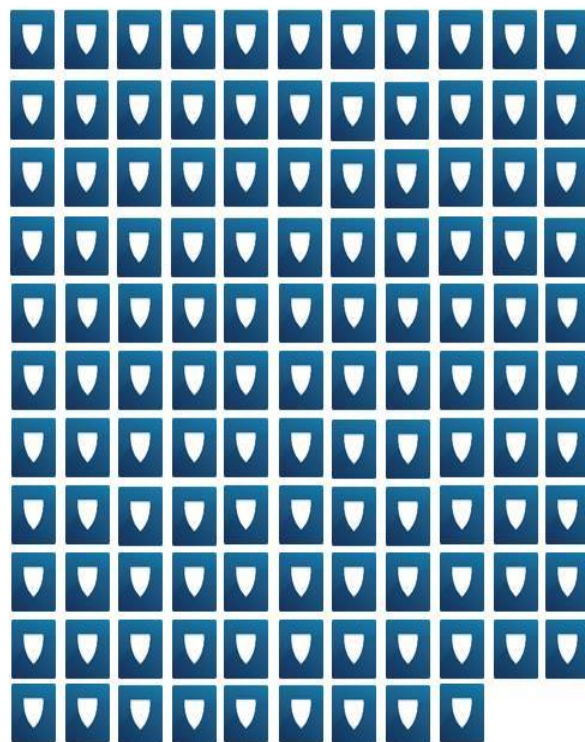
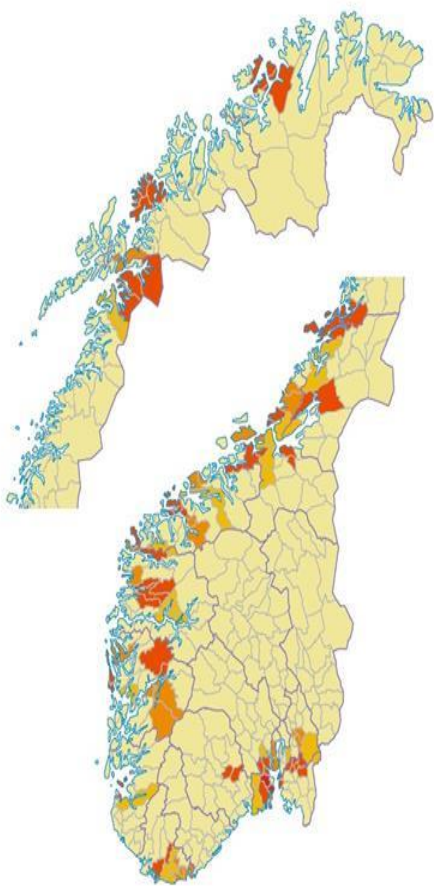


Aktørene kan velge møtetidspunkt for dialogmøter gjennom møteplanleggeren, men det gir foreløpig ikke stor gevinst for NAV

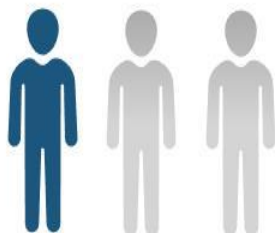


Sykmeldte og arbeidsgivere får varsler og mer tilpasset informasjon inne på sine egne sider

KOMMUNEREFORMEN så langt



119 kommuner slås sammen...

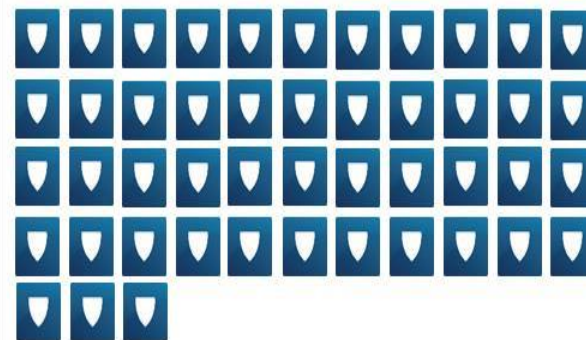


Nesten 1 av 3
innbyggere får
ny kommune

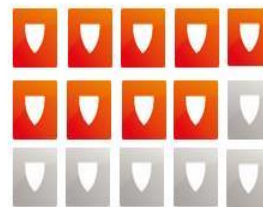
1. januar 2020:

356 kommuner

Fortsatt behov for at flere kommuner slår seg sammen. Store regionale forskjeller.



...til **47** nye kommuner



9 av 15 største
kommunene er
nye i 2020

Utfordringene går ikke over



Kapasitet og kompetanse



Uhensiktsmessige grenser



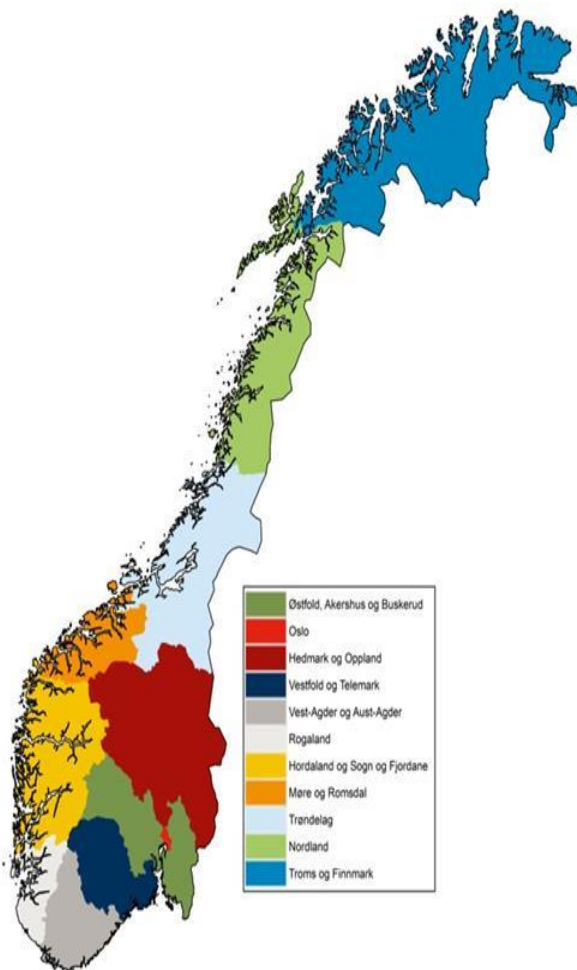
Lokaldemokrati under press

Målene



- Gode og likeverdige tjenester
- Bærekraftige og økonomisk robuste kommuner
- Helhetlig og bærekraftig samfunns- og næringsutvikling
- Styrket lokaldemokrati

Større og sterkere fylkeskommuner fra 2020



11
FYLKER

1. januar 2020:
Fra 19 til 11 fylker

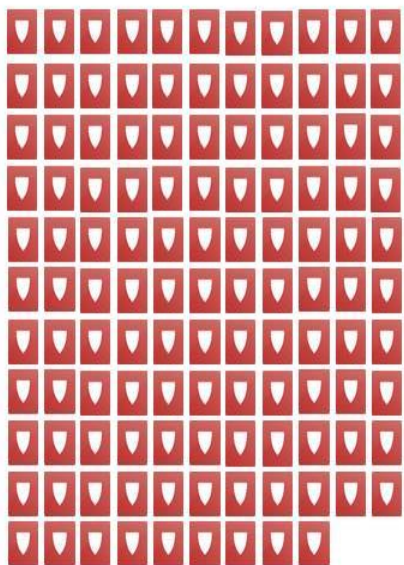
- Økt minstestørrelse på fylkeskommunene
 - fra 9 til 0 fylkeskommuner med under 200 000 innbyggere
- Justering av fylkesgrenser

Nye oppgaver i reformen

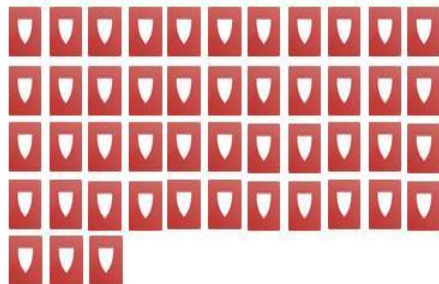
- Samferdsel
 - Kompetanse og utdanning
 - Mer forpliktende regional planlegging
 - Næringspolitikk
-
- Ekspertutvalgets forslag og høringsinnspillene vurderes nå



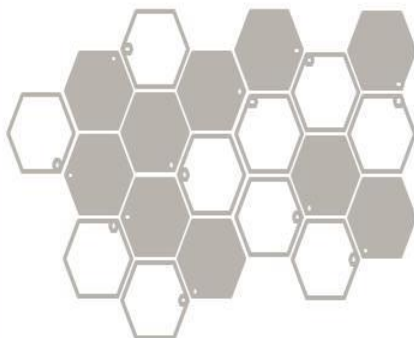
NAV i lys av kommune- og regionreform



121 NAV-kontor legges ned...



47 nye NAV-kontor etableres



19 regionkontorer...

Styrking av NAV-kontorene, og bedre kvalitet i tjenester til brukere og arbeidsgivere.



...blir **12**





Kommunal- og
moderniseringsdepartementet

Takk for oppmerksomheten

Foto: Scanpix, Colourbox

[til start](#)