



## MØTE MED FYLKESDIREKTØRENE I NAV 12.11.2009 – REFERAT

**Til stede:** Bjørn Lien, NAV-direktør Hedmark, Haavard Ingvaldsen, NAV-direktør Oppland, fra styret i NHV: Bjørn Bakke, Jon Arne Bye, Jan Larsson.

### Saker:

Følgende agenda var meldt fra NHV:

1. Målet om å skape et likeverdig forhold mellom NAV og kommunene på lokalt nivå.
  - Er det store forskjeller mellom kommunene i Oppland og Hedmark mht. engasjement i NAV-reformen og lokalt Nav-kontor?
  - Hva er viktig for å få til likeverdigheten mellom NAV og kommunene som partnere?
  - Hva kan NHV bidra med i forhold til kommuner som er lite engasjert?
2. Kvalifiseringsprogrammet.
  - Hvor mange deltar i det nå i hhv. Oppland og Hedmark, sett i forhold til målet?
  - Hvordan har arbeidet med dette kommet ut i den vanskelige fasen med arbeidet med kontaktstønadene?
  - Hva anser deres som nøkkelen/nøkklene til å bremse stigningen i antall uførepensjonister, med spesiell vekt på yngre?
3. Organisering av arbeidet ved NAV-kontorene
  - I hvilken grad har NAV-kontorene i Oppland og Hedmark en generalist- ("alle skal kunne alt") eller spesialistmodell?
4. Arbeidstilsynsrapport i NAV, publisert 15.06.2009, viser bl.a. stor arbeidsbelastning generelt og stort arbeidspress med fokus på produksjon/måltall/kvantitet.
  - I hvor stor grad blir det rom for det sosialfaglige arbeidet ved de lokale NAV-kontorene innen en slik ramme?

Sakslista ble ikke systematisk fulgt, men vi var innom det meste av det ovenstående. Her følger referatet:

Jan Larsson refererte fra møte han hadde hatt med FO-representanter i Oppland og Hedmark: Dette er bra:

- Grunnverdiene i NAV og i sosialt arbeid er sammenfallende.
- Myndighet til å følge en prosess helt i gjennom.
- Virkemiddelsida, bl.a. også AMO-kurs for flyktninger.

Dette oppleves bekymringsfullt:

- Det er veldig travelt for de ansatte. Ansatte får opplevelsen av at dette er et individuelt problem, hvilket ikke er riktig. Det er lite tid til hjemmebesøk.

### Styret består av:

Leder:	Jan Larsson, Åsnes kommune, Rådhusgt.1, 2270 Flisa	Tlf. 62 95 67 18/971 02 440	<a href="mailto:jan.larsson@asnes.kommune.no">jan.larsson@asnes.kommune.no</a>
Nestleder:	Else Elvenes, Gausdal kommune, 2651 Østre Gausdal	Tlf. 61 22 44 00/971 70 519	<a href="mailto:else.kjerkol.elvenes@gausdal.kommune.no">else.kjerkol.elvenes@gausdal.kommune.no</a>
Sekretær:	Amund Ringen, Vestre Toten kommune, 2830 Raufoss	Tlf. 61 19 36 66/414 75 493	<a href="mailto:amund.ringen@vestre-toten.kommune.no">amund.ringen@vestre-toten.kommune.no</a>
Kasserer:	Jon Arne Bye, Trysil kommune, 2421 Trysil	Tlf. 62 45 55 04/478 49 911	<a href="mailto:jon.arne.bye@trysil.kommune.no">jon.arne.bye@trysil.kommune.no</a>
Styremedl.:	Jan Rangmel, Elverum komm., Storgt. 18, 2418 Elverum	Tlf. 62 43 30 00/901 63 287	<a href="mailto:jan.rangmel@elverum.kommune.no">jan.rangmel@elverum.kommune.no</a>
Styremedl.:	Bjørn Bakke, Lom kommune, Midtgard, 2686 Lom	Tlf. 61 21 73 92/909 47 300	<a href="mailto:bjorn.bakke@lom.kommune.no">bjorn.bakke@lom.kommune.no</a>
Styremedl.:	Randi Standerholen, Nord-Odal kommune, 2120 Sagstua	Tlf. 62 97 81 00/995 28 512	<a href="mailto:rstanderholen@nord-odal.kommune.no">rstanderholen@nord-odal.kommune.no</a>

- Rekruttering/å beholde medarbeidere; det fokuseres for lite på kompetanse. Det er ikke bare å besette stillinger. Det må også satses mye på at de som ansettes har mye kompetanse. Kontorene ble tømt for mye verdifull kompetanse ved at mange forsvant over i de regionale forvaltningsenhetene.
- NAV forholder seg for lite til det ansvaret/ansvarsområdet kommunen har.
- Ansatte arbeider masse overtid og dekker over behovet for flere stillinger.
- Altfor mange fortrolige opplysninger sendes på e-post.
- Det er ikke funnet rett balanse ennå mellom generalist-/spesialistmodellen.
- Ansatte skriker etter kompetente ledere som gir støtte og anerkjennelse i hverdagen. Lederopplæringen hittil har vært for mye vektlagt på hvordan rapportere osv. Viktig å satse på lederopplæring for å redusere turn-over.
- Takhøyden for kritiske ytringer. NAV-systemet mister mange verdifulle diskusjoner om takhøyden blir for lav.

## **NAV og kommunene**

### Rådmennenes og politikernes interesse

På spørsmålet om interessen fra kommune for NAV/det lokale NAV-kontoret, er svaret at det er klare forskjeller.

20 av 26 rådmenn i Oppland er med i partnerskapsforumet. NAV-direktørenes inntrykk er at linken videre fra rådmennene videre inn i egen organisasjon er svak.

Mange kommuner er etter hvert på søk etter mer enn om sosialhjelpsbudsjettet holder. Det er positivt.

En del kommuner er aktive, men det er ennå langt igjen i mange kommuner.

### Ansvar for ulike tiltak; NAV og kommunene

NHV tok opp bekymring for de mange som dropper ut av videregående skole. Dette vil etter hvert bli et stort problem for samfunnet – også NAV.

Hvem har ansvar for hva av lavterskeltiltak (å stå opp, komme seg på sysselsetting/kurs og holde ut)? Grensene mellom kommunen og NAV synes diffuse.

NAV-direktørene bekrefter NHV's inntrykk av at grensene er diffuse. Det er behov for klarere grenseoppgang. Men Nav har i dag tatt ansvar for mange ulike lavterskeltiltak. I forhold til de som dropper ut av vgs. er også OT samarbeidspartner.

NAV-direktørene har også inntrykk av at antallet personer som trenger kvalifisering på lavt nivå øker.

Inn på tunet er et virkemiddel som brukes en del etter hvert. NAV har arrangøransvaret for en del tiltak og kommunene har også arrangøransvar. Også her er det uklart mht. grensegang.

## **NAV-kontorene lokalt**

Haavard Ingvaldsen viste en del figurer på Powerpoint som illustrerte situasjonen nå.

NAV-kontorene skal starte med balansert målstyring i løpet av 2010.

NAV-lederne lokalt sliter tidsmessig mht. å forholde seg til 2 systemer og alle møter det genererer. De er frustrasjon over at de må møte i politiske organer i kommunene og kanskje måtte bruke en hel dag/kveld, og høre masse saker som ikke er relevante for dem. Også andre kommunale ledere opplever dette tidsspillet. NHV mener det mulig å gjøre noe med ved å ta det opp med rådmannen/ordføreren.

NAV-direktørene mener det ikke medfører riktighet at ansatte lenger arbeider mye overtid.

Kvalifiseringsprogrammet (KVP) er et viktig instrument for å nå mål. Det skal fokuseres på muligheter og være takhøyde for å gjøre feil. I 2010 skal 9.600 gjennom dette programmet på landsbasis. Om dette gjøres riktig/gir planlagt effekt, vil kommune ha økonomisk gevinst av det.

Hedmark og Oppland er av de beste i landet i forhold til å nå målkravene. NAV-lederne og de ansatte lokalt er naturligvis stolte av dette. Av de ansatte som arbeider med KVP er andelen kommunalt ansatte meget stor.

60 % av kontorene bruker arbeidsevne-vurdering (AEV) som et ledd i KVP-arbeidet.

Det ble stilt spørsmål om hva Samhandlingsreformen vil bety for NAV-systemet. Alle var enige om at denne reformen vil prege både kommunen og NAV.

#### Forskjeller mellom Nav-ansatte og kommunalt ansatte

NAV-kontorene lokalt startet med forskjeller i lønn og arbeidstid. Noen kommuner har arbeidet med dette og en del er skjedd. NAV-direktørene mener dette viser at det er mulig å utjevne lønnsforskjeller. Men det krever påtrykk og vilje i kommunene.

#### Generalist/spesialist:

NAV-direktørene mener vektlegging av modellene er avhengig av det lokale kontors størrelse. Er det for eksempel 3 ansatte, må det i stor grad arbeides etter generalistmodellen. De kontorene som har en viss størrelse arbeider mye etter spesialistmodellen.

I mottak er det viktig at det er generalister. NAV har gitt 3 ukers opplæring til disse.

Oppfølgingsrollene bakenfor mottaket er mer spesialistpreget. Det arbeides også mye i team på områder som er beslektet.

Avslutningsvis om dette temaet sa direktørene at generalistmodellen er død, med unntak for små kontorer, som til en viss grad må praktisere den. Disse har en mulighet til å denne nettverk med andre kontorer, slik at flere kan utfylle hverandres kompetanse. Dette skjer noe i praksis etter hvert.

Direktørene bekrefter inntrykket av at kontorene har hatt en veldig travel oppstart. Også de har vært bekymret i forhold til dette og er lettet over å få tilbakemeldinger fra stadig fele kontorer om at den verste kneika nå synes forsert. Det er blitt mer tid til primæroppgavene. Om denne trenden fortsetter, anser de det som tegn på å være på rett spor.

#### Lederopplæring

Alle var enige i at ledere er en av de viktigste nøkkelfaktorene i hvordan et kontor fungerer og at opplæring er viktig.

#### **Grenseløs Grønn Finnskog**

Det ble stilt spørsmål om dette prosjekts vider løp; fortsetter det eller blir det avvirket? Jan Larsson kjenner det og understreket viktigheten av slike prosjekt, der mange deltakere har uttalt viktigheten av det.

Bjørn Lien sa at dette avgjøres lokalt og at oppfølging av dette spørsmålet måtte tas med de 2 lokale NAV-lederne (Åsnes og Våler).

Det var enighet om å ha et nytt møte om ca 6 mnd. NHV tar initiativ.

Jan Larsson  
referent