



NTL NAV SIN RAPPORT OM PARTNERSKAPET I NAV.

«TVANGSEKTESKAP ELLER EKTE KJÆRLIGHET?»

Desember 2012

Innledning

NTL NAV har helt siden etableringen av NAV fått tilbakemeldinger fra våre medlemmer og tillitsvalgte om at partnerskapsmodellen som organisasjonsform er krevende. NTL NAV sine representantskapsmøter i 2010 og 2012 vedtok prinsipp- og handlingsprogrammer som sier at landsforeningen skal arbeide for en statliggjøring av NAV kontorene som et langsiktig mål.

Både tidligere arbeidsminister Hanne Bjurstrøm sitt ekspertutvalg, som skulle se på NAV sin organisering og virkemåte, og Arbeids- og velferdsdirektoratet har gjennom hver sin rapport diskutert og konkludert ulikt rundt problemstillingen som er knyttet til partnerskapsmodellen.

Styret i NTL NAV har ved flere anledninger diskutert både prinsipielle utfordringer med partnerskapsmodellen og konkrete saker. Resultatet av disse styrediskusjonene er at det er besluttet å foreta en spørreundersøkelse blant avdelingene i NTL NAV med tema partnerskapet i NAV sett fra vårt ståsted.

Denne rapporten tar for seg funnene som vi har gjort i vår undersøkelse og hvilke strategier som NTL NAV mener bør velges for å nå målet om et enhetlig og velfungerende NAV i fremtiden.

Spørreskjemaet

1. Navn på avdelingen/fylket:
2. Antall kommuner:
3. Antall NAV kontorer:
4. Antall NAV kontorer med kommunale ledere:
5. Antall NAV kontorer med statlige ledere:
6. Antall NAV kontorer med delt ledelse:
7. Antall garantikontorer:
8. Er det i ditt fylke satt i gang interkommunale samarbeid? I tilfelle det er det, hvor mange og hvilke kommuner omfatter hvert prosjekt?
9. Har det vært slått sammen eller forsøkt slått sammen kontorer etter at etableringsprosjektet ble avsluttet? I så fall hvilke kontorer og kommuner gjelder det?
10. Hvis ja på spørsmål 9 hvordan har medbestemmelsen blitt ivaretatt i de prosessene?
11. Hvordan fungerer samhandlingen i partnerskapet i deres fylke? (her ber vi om en generell betraktning)
12. Andre forhold du vil nevne?
13. NTL NAV har i sitt prinsipp og handlingsprogram sagt at vi skal arbeide for statlige NAV kontor. Er dere enig i dette og hvor viktig mener dere denne saken er?

Oppsummering av tilbakemeldingene

Det mest oppsiktsvekkende med tilbakemeldingene er at svarene vi har fått fra våre fylkestillitsvalgte og hovedtillitsvalgte går i motsatt retning av både det som arbeidsgiver i sin rapport av mai 2012 konkluderer med, og det som det er uttalt bred enighet om politisk. Det kan derfor lett oppfattes som om at denne undersøkelsen er gjort med påholden penn. Det er den altså ikke, og de som har fått muligheten til å uttale seg har gjort det ut fra eget standpunkt og oppfatning. Mange av de fylkestillitsvalgte gir også tilbakemelding om at de har hatt spørreundersøkelsen til behandling i avdelingsstyrene. Dette er positivt fordi det ikke da er den enkelte tillitsvalgte sine meninger som kommer frem, men det er faktisk et valgt kollegium som uttaler seg på vegne av medlemmene. Dette gir undersøkelsen mer legitimitet.

I lys av dette kan det være grunn til allerede nå å konkludere med at NTL NAV bør ta initiativ til videre forskning på temaet. Det kan være en mulig strategi at vi får forbundet til å engasjere DeFacto til å gjøre en grundigere undersøkelse for oss.

Undersøkelsen vår viser også at dette er et tema som har stort engasjement blant NTL NAV sine tillitsvalgte og medlemmer.

Interkommunalt samarbeid.

Resultatet av undersøkelsen viser en økende tendens til NAV-samarbeid på tvers av kommunegrenser. Det kan også synes som om det er der det er små kommuner at dette er en løsning som blir brukt. Samarbeidet varierer fra å ha felles leder til å ha felles NAV kontor for flere kommuner etter vertskapskommunemodellen. Gjennom tilbakemeldingene de tillitsvalgte gir er det grunn til å anta at nye samarbeidsprosjekter blir satt i gang uten involvering av tillitsvalgte i særlig grad. Det er vel også grunn til å mistenke at det også gjelder den kommunale siden, selv om dette ikke har vært tema i undersøkelsen. De tillitsvalgte sier også med noen nyanser at partnerskapet som styringsmodell er krevende.

Det kan tyde på at interkommunalt samarbeid er veien å gå for å skape mer robuste NAV-kontorer. Det er mulig det bør vurderes om et mer organisert og

strukturert interkommunalt samarbeid kan erstatte dagens ordning med garantikontorer for de minste enhetene våre. Det kan synes som om det uansett må løftes en prinsipp sak i sentralt MBA hvor en diskuterer hvordan slike prosesser skal håndteres og hvordan medbestemmelsen skal utøves. Det må også avklares med arbeidsgiver om dette er løsninger som arbeids- og velferdsdirektoratet ønsker for fremtiden.

Arbeidsvilkår i NAV kontoret

Flere av de fylkestillitsvalgte trekker frem at det er problemer knyttet til to sett ansettelsesvilkår/ tariffavtaler i NAV kontoret. Et kommunalt og et statlig. Forskjell i arbeidstid, fri i forbindelse med høytider, møter i kjernetiden, fleksitidavtalen, ulik lønn for likt arbeid osv bidrar ikke til enhetlig tenking. Dette er med på å bygge opp under vi/dem-tenkning i kontoret. Det kan være mulig å tenke seg en felles tariffavtale for NAV. Det betyr i så fall at den statlige delen av NAV går ut at den kollektive tariffavtalen i staten. Det er ingen i vår undersøkelse som har foreslått en slik løsning. Det kan heller virke som de kommunalt ansatte i større grad får særavtaler som er lik de statlige avtalene i NAV. Dette kan være et argument som bygger opp under standpunktet et statlig NAV.

Medbestemmelse i NAV kontoret (partnerskapet)

Hvordan medbestemmelsen oppleves å fungerer i partnerskapet varierer veldig. Fra tilbakemelding om at det fungerer godt til at det ikke eksisterer. Det er problematisk for oss at beslutningene blir tatt i partnerskapsmøtet hvor våre tillitsvalgte ikke er med. I praksis vil derfor medbestemmesmøtet i NAV kontoret fremstå som en ren pliktøvelse uten reell innflytelse på de viktige sakene. Det kan være en mulig løsning å kreve medbestemmelse i partnerskapsmøtet, men en konsekvens av dette er at vi bryter med den kollektive Hovedavtalen i staten. Det er det ingen som har fremmet noe ønske om. En konklusjon det er mulig å fastslå ut fra tilbakemeldingene er likevel at dette er en krevende øvelse og at det ikke oppleves som reell medbestemmelse etter Hovedavtalen i Staten.

Statlige NAV kontor.

Som det er skrevet i innledningen, har både representantskapsmøtet i NTL NAV og styret i NTL NAV ved flere anledninger diskutert utfordringene som partnerskapsmodellen gir oss. Når vi i denne undersøkelsen har spurt de tillitsvalgte om de støtter vedtaket om å arbeide for et statlig NAV gir så å si alle tilbakemelding om at dette er en viktig sak for å få et enda bedre og helhetlig NAV. Men det er uenighet, om enn mye mindre enn forventet. De som taler varmt for å fortsette med partnerskapsmodellen som styringsform er nok de som arbeider i NAV kontorer som fungerer. Det er mulig at brukerne i et velfungerende NAV-kontor får bedre tjenester enn om NAV-kontoret var statlig, men det blir egentlig spekulasjoner.

Konklusjonen vi kan lese ut av undersøkelsen er tydelig på at en av NTL NAV sine aller viktigste saker i årene fremover er å arbeide for å få statlige NAV-kontorer. Det er i denne undersøkelsen ikke gått inn på eventuelt hva av kommunale oppgaver som bør statlig gjøres, så det er foreløpig uavklart. Viktigheten av én styringslinje og enhetlig ledelse i alle ledd blir pekt på som avgjørende for byggingen av fremtidens NAV.

Mulige tiltak

Med bakgrunn i de tilbakemeldingene som vi har fått i undersøkelsen er det mulig å tenke seg følgende mulige tiltak for NAV i fremtiden:

- Forskningsprosjekt blant f.eks. rådmenn, tillitsvalgte, ansatte og ledere i NAV-kontorene.
- Lovbestemt enhetlig ledelser
- Forsøksprosjekt(er) med statlig NAV kontor
- Medbestemmelse etter hovedavtalen i Staten i partnerskapsmøtet lokalt
- Egen tariffavtale i NAV
- Avklaring av NAV-lovens § 13 om at Arbeids- og velferdsetaten og kommunen skal ha felles lokale kontorer som dekker alle kommuner.
- Kommunale NAV-kontor
- Reversering av NAV-reformen

Forslag til styret om strategi:

Strategiske tiltak for NTL NAV:

På kort sikt:

- Prøveprosjekt i flere fylker med statlig NAV-kontor
- NAV-kontorene blir pålagt enhetlig ledelser gjennom forskrift.
- Søke forbundet om å få satt i gang et forskningsprosjekt om partnerskapet i NAV.

På lengre sikt:

- Statlige NAV-kontor
- Statliggjøring av sosialstønadene
- Andre kommunale oppgaver som i dag er lagt til det enkelte NAV-kontor blir tilbakeført til kommunene

Vedlegg 1:

NAV kontor og ledelse

Spørsmålene 1 til og med 7 i undersøkelsen er en ren tilbakemelding på antall kommuner, kontorer, antall garantikontorer og hvilket ansettelsesforhold den enkelte leder har.

Resultatene av disse spørsmålene er fremstilt i Tabell 1.

Tabell 1: Oppsummering spørreundersøkelse om partnerskapet.								
	Svar	Antall kommuner	Antall NAV kontor	Statlig leder	Kommunal leder	Fellse leder	Delt leiding	Garanti-kontorer
Akershus								
Aust-Agder	Ja	15	15	9	6	0	0	6
Buskerud								
Finnmark	ja	19	19	16	2	0	1	8
Hedmark	Ja	22	22	15	5	0	2	7
Hordaland	ja	33	40	15	11	14	0	18
Møre og Romsdal	ja	36	33	24	1	3	0	13
Nordland	ja	44	43	34	9	0	0	10
Nord-Trøndelag	ja	23	23	20	3	7	0	0
Oppland	ja	26	16	11	5	0	0	3
Oslo	Ja	15	15	0	0	0	15	0
Rogaland	ja	26	29	21	8	0	0	9
Sogn og Fjordane								
Sør-Trøndelag	ja	25	25	14	5	5	1	5
Telemark	ja	18	17	17	0	0	0	3
Troms	ja	25	24	22	2	0	0	12
Vest-Agder	Ja	15	15	10	5	0	0	0
Vestfold	ja	14	14	12	2	0	0	0
Østfold	Ja	18	18	7	9	0	2	0
Sum		374	368	247	73	29	21	94

Vedlegg 2:

Oppsummering av spørsmålene 8 til og med 13 i NTL NAV sin spørreundersøkelse om partnerskapet.

I denne delen blir det gitt en oppsummering av spørsmålene 8 til og med 13 i spørreskjemaet. Det er viktig å tydeliggjøre at dette er vurderings spørsmål og derfor respondentene sine subjektive vurderinger som ligger til grunn for svarene vi har fått.

Spørsmål 8:

Er det i ditt fylke satt i gang interkommunale samarbeid? I tilfelle det er det, hvor mange og hvilke kommuner omfatter hvert prosjekt?

Aust – Agder: Nei

Finnmark: Vet ikke

Hedmark: Tror ikke noen kontorer er slått sammen, men noen av de små kontorene i Nord-Østerdal har fått felles leder. Gjelder bl.a. Tolga og Os.

Hordaland: Nei

Møre og Romsdal: Eide/Fræna – har kun felles leder, men lite integrert samarbeid. Separate MBA

Surnadal/Rindal/Halsa – felles leder, men lite integrert samarbeid. Separerte MBA

Stranda/Sykkylven – nettopp opprettet. Felles leder. Vil forsøke å integrere ressursene

Kommunene Skodje/Ørskog/Stordal/Valldal har gått sammen om felles NAV-kontor for alle fire kommunene. – Felles leder og felles MBA. Opereres som én enhet, men slagkraften blir noe begrenset av at hvert kontor sees på som en selvstendig enhet i forhold til minimumsbemanning. Til grunn for bemanningen ligger også en vurdering av sikkerhet i forhold til vold og trusler.

Nordland: Dette er aldri kartlagt av NAV Nordland, men det er en rekke interkommunale samarbeidsprosjekter i fylket kommunene imellom. Jeg har kontaktet Fylkesmannen som har oversikt over dette – uten å få svar.

Nord – Trøndelag: Værnes Nord (Stjørdal, Meråker og Frosta), Ytre Namdal (Leka, Nærøy og Vikna), Midtre Namdal (Namsos, Overhalla, Flatanger, Fosnes, Namdalseid).

Oppland: Ja- Nord-Gudbrandalen, Hadeland og Valdres

Oslo: Nei

Rogaland: Det er ett interkommunalt samarbeidsprosjekt. Jeg regner med at det blir realisert i 2013. Prosjektet involverer kommunene Rennesøy og Finnøy. Begge kommunene er små. Finnøy er garantikontor og Rennesøy var det for ikke så lenge siden.

Sør – Trøndelag: Det er igangsatt som prosjekt å slå sammen FOSEN-kommuner (ikke alle) De som er tenkt sammensatt til Storfosen er Rissa, Bjugn, Ørland, Åfjord (Leksvik, Roan og Osen er «turistkommuner» og er også ønsket inn)

Det jobbes fra Fylkesmannen om å slå sammen Oppdal, Rennebu og Midtre Gauldal, dette startet i 2005....og går og går og...

Telemark: Kjenner ikke til interkommunalt samarbeid. Vi har samarbeid mellom nav kontorer når det gjelder tiltak og tiltaksbudsjett, men ser vel ikke dette som et interkommunalt samarbeid.

Troms: Muligens innen barneverntjeneste.

Vest – Agder: Nei

Østfold: Respondenten svarte på vurderingsspørsmål 2 her. Har valgt å stille opp dette svaret under vurderingsspørsmål 2 hvor det hører hjemme.

Spørsmål 9:

Har det vært slått sammen eller forsøkt slått sammen kontorer etter at etableringsprosjektet ble avsluttet? I så fall hvilke kontorer og kommuner gjelder det?

Aust – Agder: Nei

Finnmark: Nei

Hordaland: Nei. (Noen mindre kontor har felles leder, men kontorene er ikke slått sammen.)

Møre og Romsdal: Ingen så langt. Ørsta og Volda diskuterer dette, men utfallet er fortsatt uvisst.

Nordland: NAV Herøy og NAV Dønna har felles leder, basert på vertskommunemodellen – med Herøy som vertskommune.

Fra før av er det etablert vertskommunesamarbeid mellom Flakstad, Moskenes og Vestvågøy, med Vestvågøy som vertskommune og med felles leder.

Nord – Trøndelag: Nei. Bortsett fra Inderøy og Mosvik som har hatt kommunesammenslåing fra 01.01.12.

Oppland: Valdres og Nord- Gudbrandsdalen

Oslo: Nei

Rogaland: Nei (se ovenfor)

Sør – Trøndelag: Nei !

Telemark: NAV Hjartdal er et avdelingskontor under NAV Notodden, men det ble bestemt etablert før Hjartdal skulle bli NAV.

Troms: Nei

Vest – Agder: Nei

Østfold: Østfold: Ja, i Hobøl og Spydeberg kommune. Vedlagt svar på denne undersøkelsen ligger underlagsdokumenter i saken.

Underlagsdokument Østfold (limt inn i sin helhet):

Detaljutredning – felles NAV kontor for Hobøl og Spydeberg kommuner

Medlemmer i arbeidsgruppa har vært:

Hobøl: Marianne Mikalsen, Christina Fritzvold (FO), Anniken Sogn (statlig tillitsvalgt)

Spydeberg: Finn Jensen (Leder av gruppen), Gro Pettersen(FO), Mona Østby (statlig tillitsvalgt)

Organisering

Vertskommune – modell eller interkommunalt styre

Utgangspunktet for en utredning om felles NAV kontor for kommunene Spydeberg og Hobøl har vært å etablere ett enhetlig NAV – kontor som innehar ytelsesforvaltning og oppfølgingstjenester til begge kommunene. Det er ikke bare en samlokalisering, men en sammenslåing som foreslås. På sikt kan det være ønskelig å ikke skille på kommunetilhørighet mht oppfølging av brukere.

Ved interkommunalt samarbeid på dette området, er det en forutsetning at de kommunale tjenestene organiseres enten gjennom en vertskommunemodell, eller styres tilsvarende som et interkommunalt selskap med et eget styre, bestående f.eks av rådmennene. Denne siste modellen er for eksempel valgt mellom NAV kontorene i Afjord, Osen og Roan kommuner.

Det flere kommuner i Norge som har inngått et slikt samarbeid. I de fleste tilfeller hvor flere kommuner i Norge har gått sammen om å slå sammen NAV kontor, er det vertskommunemodellen som er valgt. Arbeidsgruppen foreslår dette som en løsning.

Et felles NAV – kontor er her avhengig av at beslutningsmyndigheten blir delegert fra en kommune til en annen på området som berører den kommunale sosialtjenesten. Endringen i Lov om sosiale tjenester §2.1 trådte i kraft samtidig med NAV-loven. Hensikten med denne lovendringen var også å legge til rette for at kommuner kunne samarbeide om å oppfylle lovens krav (for eksempel etablere en interkommunal sosialtjeneste).

Det skal lages en samarbeidsavtale mellom kommunene på området -kommunale tjenester/sosialtjenesten. Deretter skal vertskommunen lage en samarbeidsavtale med Arbeids- og velferdsetaten. Eksisterende samarbeidsavtaler må da oppheves.

Delegasjon av myndighet skjer ved at kommunestyret gir instruks til egen rådmann om delegasjon til rådmann i vertskommunen. Siden NAV i tillegg er en statlig – kommunal "hybrid", har heller ikke rådmannen full instruksjonsmyndighet, men forvalter denne i et partnerskap med NAV-stat.

Lternativet er at det opprettes en interkommunal nemd/styre for kommunesamarbeidet, og at disse inngår et partnerskap med NAV stat.

Den enkelte kommune kan med ett års skriftlig varsel si opp sitt deltakerforhold i det interkommunale samarbeid og kreve seg utløst av det.

Det blir ikke et vanlig vertskommunesamarbeid i vanlig forstand, ettersom vertskommunen ikke skal utføre den faktiske virksomheten og heller ikke skal treffe de beslutninger som ligger til den løpende drift på sosialtjenestens område. Alt skal delegeres videre til NAV leder gjennom partnerskapet. Vertskommunen blir for så vidt hva gjelder sosialtjenestens område -en "mellomstasjon" for myndighetsoverføring til NAV – kontoret.

Til slutt nevnes at Lov om Arbeids- og velferdsforvaltningen §13 legger opp til at kommunene og staten skal ha felles lokale som dekker alle kommuner. Loven bruker "dekker alle kommuner" for ikke å stenge for interkommunale løsninger der forholdene ligger til rette for det.

Spørsmål 10:

Hvis ja på spørsmål 9 hvordan har medbestemmelsen blitt ivaretatt i de prosessene?

Hedmark: Her er det kun lokale tillitsvalgte som eventuelt har vært inne. Det har vært orienteringssak i fylkets MBA.

Nordland: Medbestemmelsesapparatet i Herøy/Dønna etablert da kommunene vedtok et vertskommunesamarbeid i 2011.

De tillitsvalgte i Herøy og Dønna ble ikke spurt, tatt med på råd eller informert før vertskommuneordninga var etablert og felles leder hadde takket ja.

Nord – Trøndelag:

Oppland: I Oppland er det delegert ansvar ut i enhetene så på HTV/ Fymba nivå er vi ikke direkte berørt før det evt blir uenighet lokalt. I Valdres så har medbestemmelsen blitt ivaretatt til en viss grad, selv om tillitsvalgte opplever at de blir presentert ferdige løsninger, så har de gjennom MBU-møter fått påvirket og endret planer og disponeringer av ansatte til forskjellige arbeidsoppgaver. Samtidig ser jeg i etterkant at det i Valdres er en del uavklarte saker for eksempel med reisetid, kostgodtgjørelser som følger en del «omkamper» i MBU.

I Nord-Gudbrandsdalen er det en gryende prosess med mange rykter om en sammenslåing uten at tillitsvalgte er involvert p.t og der jobber vi med å få mer opplysninger og fakta på bordet.

Østfold: Se vedlegg her også. Referat fra FYMBA. De har vært noe vanskelig på grunn av mye er avhengig av de politiske prosessene. På lokalt plan har de hatt arbeidsgruppe etc. og saken har vært drøftet i fylkets MBA. Men som sagt, mye er avhengig av den politiske prosessen.

Underlagsdokument fra Østfold (limt inn i sin helhet):

Referat fra fylket - ekstraordinært MBA møte 30.07.12

Tilstede; Sandra Thornquist (NTL), Hege Christensen (AVYO), Ann-Kristin Knudsen (Akad), Arild Hjortland, Sverre Jespersen og Monica Ohnstad

Fraværende: Kari Willard (HVO)

Sak 80/12 Organisering NAV Hobøl og NAV Spydeberg.

Viser til innkallingen.

Prosesen med samlokalisering – samorganisering av NAV Hobøl og NAV Spydeberg startet høsten 2011. Utgangspunktet var en utredning om lokaliseringen av et felles NAV kontor for kommunene Spydeberg og Hobøl. Kommunestyrene i de to kommuner sammen med Fylkesdirektøren ga mandat til å utrede muligheten for å se på en vertskommune- modell for de to kommunene. Det ble nedsatt en arbeidsgruppe, arbeidsgruppen konkluderte med at de ansatte ved NAV Hobøl og NAV Spydeberg ønsket en sammenslåing av kontorene. Arbeidsgruppen har også konkludert med at dersom det ikke blir sammenslåing, kreves det en leder ved hvert kontor.

AVYO, NTL og Akad stilte spørsmålet om denne saken har vært behandlet tilstrekkelig i lokalt MBA.

I referatet fra fylkets MBA den 21.12.11 står det at daværende NAV Leder Finn Jensen har redegjort for muligheten for samarbeid eventuelt sammenslåing av de to NAV kontorene. En estimerer oppstart av nytt kontor til januar 2013 og at politisk behandling av saken i mars 2012 ville klargjøre milepælene i videre prosess. Det ligger også referat fra lokalt MBA (Hobøl / Spydeberg) der det er ingen innsigelser mot utredningen og konklusjonen. (se vedlegg/ innkalling).

Fra politisk hold er det gitt signaler på at en ønsker å avvente konklusjoner fra de mange pågående prosesser, der en eventuelt åpner for samarbeid med flere kommuner. Det politiske vedtaket vedrørende NAV kontorene i Hobøl/spydeberg ble samorganisering og ikke samlokalisering på det nåværende tidspunkt.

Vedtaket i kommunestyrene ansees som første mulige skritt på veien mot samlokalisering.

NTL påpekte at nærheten til en leder som ikke fysisk kan være to steder på en gang, er ikke optimal, men kan i noe grad håndteres ved klare delegasjoner.

Konklusjon:

Ved NAV Hobøl og NAV Spydeberg har det vært ønske om samlokalisering. Dette ble ikke imøtekommet av kommunestyrene i de respektive kommunene. Kommunestyrene har vedtatt samorganisering. Rådmennene i Hobøl og Spydeberg fremmer derfor saken til ny politisk behandling inne to år fra oppstart av ny organisering ved NAV Hobøl / NAV Spydeberg.

Før saken legges frem til ny politisk behandling skal situasjonen ved kontorene evalueres.

Dersom det ikke blir vedtatt samlokalisering av kontorene innen to år fra oppstart av ny organisering, vil samorganiseringen revurderes.

Den nye NAV leder for NAV Hobøl/ NAV Spydeberg skal være statlig ansatt, og det skal være en avdelingsleder med stedfortrederfunksjon, som er kommunalt ansatt.

Når ferieavviklingen er over innkaller Rådmennene og Fylkesdirektør til informasjonsmøte vedrørende fremdrift, prosess og hvordan en skal arbeide fremover.

Sekretær Monica Ohnstad

Spørsmål 11:

Hvordan fungerer samhandlingen i partnerskapet i deres fylke? (her ber vi om en generell betraktning)

Aust – Agder: I all hovedsak bra. Et par småkommuner har imidlertid vist liten vilje til å gå inn med tilstrekkelige midler til å tilsette kommunalt ansatte i NAV-kontoret.

Finnmark: Tror det fungerer rimelig greit

Hedmark: I de fleste kommuner fungerer det nok greit. Men det er foruroligende at vi nå har hatt et par saker hvor organisering er gått i feil retning; til to-delt ledelse. Gjelder NAV Ringsaker (som har felles leder, men organisert i stat og kommune, dvs. 2 styringslinjer), NAV Trysil og NAV Eidskog. Plasstillitsvalgte og fylkestillitsvalgte i flere organisasjoner har vært inne, men kommunene har ikke vektlagt de ansattes synspunkter.

Hordaland: Som i andre fylker er samhandlingen forskjellig i ulike kommuner. I en del kommuner er samhandlingen god og selv om det for ansatte og ledere er noe dobbeltarbeid med å forholde seg til to styringslinjer, oppleves det positivt at kommune og stat jobber sammen for gode tjenester til innbyggerne.

I Bergen kommune spesielt er samhandlingen med kommunen problematisk på flere områder. Stat og kommune er uenige om hvordan kontorene skal drives og dette medfører vansker for ansatte og brukere. (F.eks uenighet om bruk av fagsystemer og innføring av standard for arbeidsrettet oppfølging.) I Bergen kan det synes som at stat og kommune er samlokalisert mer enn ett kontor (kommunen omtaler kontoret som f.eks NAV Fana sosialtjeneste). Toledermodellen bidrar til dette.

Samhandlingen er også problematisk i andre kommuner. En aktuell problemstilling i Hordaland nå er at fylket har gått inn for at noen mindre kontor skal ha felles leder. Kommunene er ikke udelt positive til det.

At presset på ressursene er større på statlig side mange steder, gir også utfordringer for samhandlingen.

Hvordan ansatte skal få medbestemmelse for ansatte på saker som drøftes og avtales i partnerskapet er utydelig. En tillitsvalgt har gitt oss tilbakemelding på at hun ikke kan svare på hvordan samhandlingen i partnerskapet er siden hun ikke har innsikt i sakene som behandles der.

Totalt sett opplever vi ikke at medbestemmelsen er god nok på saker som behandles i partnerskapet.

Møre og Romsdal: Er usikker på hva som menes med samhandling i denne sammenhengen. Siden medbestemmelse er fraværende i partnerskapet, vet en jo som tillitsvalgt i realiteten lite om hva som foregår i partnerskapet rent bortsett fra hvilke beslutninger som kommer ut som resultat.

Har imidlertid inntrykk av at partnerskapet blir brukt som et selvstendig argument i drøftinger i MBA. Argumentet er ofte: «Det vil aldri partnerskapet gå med på». Dette gjelder innspill om organisering av kontor i forhold til lederstruktur og lokalisering (ett eller flere kontor i samme kommune) eller sammenslåing av kontor på tvers av kommuneinndeling.

Nordland: I vinter ble det gjennomført en god og grundig nasjonal evaluering av hvordan partnerskapet i NAV fungerer. På mange områder mente både rådmenn, fylkesdirektører og NAV-ledere at partnerskapet hadde utviklet seg svært positivt og faktisk langt bedre enn fryktet ved etablering. De aller fleste sier at både modellen, den store variasjonen i oppgaver og ulike lokale løsninger fungerer helt greit. I tillegg påpekes det at Nordland sin geografi og utforming med 44 kommuner, 7 regionråd og tilhørende rådmannsutvalg gjør det vanskelig å få til en tydelig og god dialog mellom NAV Nordland og alle våre partnere. Fylkesdirektøren har nå tatt initiativ til felles partnerskapsmøter med rådmennene i tjenesteområdene, hvor også Fylkesmannen inviteres til å delta.

Nord – Trøndelag: Nord-Trøndelag har nok et forbedringspotensial i enkelte kommuner, men stort sett fungerer partnerskapet bra i kommuner der minimumsløsningen med kommunale tjenester er valgt. Der rus- og psykiatritjenesten er lagt til NAV-kontoret er det ofte for stort og omfattende område NAV-leder skal ha ansvaret for. I et tjenesteområde var både rus- og psykiatri, samt flyktningetjenesten lagt under NAV-leder, men i løpet av kort tid ble rus- og psykiatri flyttet ut av NAV igjen.

Oppland: Samhandling er varierende fra nesten kontor til konto. Det er personavhengig ift rådmann og NAV direktør i fylket. Og for NTL i Oppland sitt syn så er vi uten direkte påvirkning i partnerskapet som gjør at vi kjenner lite til hva som drøftes/ bestemmes i partnerskapet, noe jeg synes er meget betenkelig og må være lite forenlig med Hovedavtalens intensjoner, men en

konsekvens av to styringslinjer og forskjellig avtaleverk og forholde seg til. Det er varierende hvor mange oppgaver som er med fra kommunal side, noen har en min. løsning, men andre har med veldig mange kommunale ordninger, for eksempel NAV Gjøvik (største kontor i Oppland) som har et betydelig overtall av kommunale ansatte og påfølgende oppgaver. En annen betraktning er fra Oppland er at det er veldig opp til den enkelte NAV leder på hvilke oppgaver de pr og hvordan kontorene er organisert.

Oslo: Partnerskapet i Oslo er basert på en sentral avtale mellom NAV Oslo og Oslo kommune, i tillegg til lokale samarbeidsavtaler i hver bydel.

Når det gjelder samhandlingen finner vi hele spennet fra NAV kontorer som er godt integrert både i det daglige arbeidet og i fysisk plassering i lokalene, til NAV kontorer hvor både arbeidet og kontorplassering er sterkt segregert. Sannsynligvis er situasjonen i Oslo et speilbilde av det mangfoldet i partnerskapsvarianter vi finner i landet som helhet.

Rogaland: Samhandlingen fungerer godt, men så har da også fylkesdirektøren lagt ned betydelige ressurser i å få til et godt samarbeid.

Sør – Trøndelag: Hvis i forhold til Trondheim kommune er samarbeidet relativt greit da kommunen er inne med minimumsløsning når det gjelder Nav pr dato.

Vi jobber nå i Trondheim med en mulig modell (hvor u.t . sitter i prosjektgruppa) om en endring av antall OSK (offentlige servicekontor) i Trondheim og da også et ønsket nedtrekk av antall Nav-kontor (p.t. har vi fire , men det er ønsket) Det jobbes med å se på mulighetene for en endring av lokasjonene for Nav kontorene fra 4 til 3 kontor i byen. Vi prater om muligheten i prosjektgruppa, men har ikke tatt endelig stilling til dette.

Når det gjelder distriktet så har vi en helt annen situasjon hvor ulike ordførere har ulik agenda ift NAV. De fleste vil helst ha styring på oss fra kommunal side, men ser at det ikke lar seg gjøre da vi har flest statlig ansatte ledere i områdene. Vi sliter litt med dette i enkelte kommuner, men ikke mer enn at statsiden styrer Nav-systemet etter lagt mal.

Telemark: Har ikke inntrykk av at det er så god samhandling. De største navkontorene jobber mer som de gjorde før, der de som jobber med sosialsaker er et eget team. Det som vel merkes best er den høye

møtevirksomheten i kommunene kontra staten. NAV leder og avdelingsledere er mye fraværende ved kontoret på grunn av møtevirksomhet i kommunen.

Troms: Fungere fint.

Vest – Agder: Stort sett bra, men føler nok litt at den statlige delen til en viss grad overkjøres.

Vestfold: Vi hører ikke noe

Østfold: ? Aner ikke. Får lite informasjon og får heller ikke delta, selv om dette har vært etterspurt.

Spørsmål 12:

Andre forhold dere vil nevne?

Hordaland: Vi har et inntrykk av at rollen som enhetlig leder i NAV-kontor er krevende, blant annet å forholde seg til to styringslinjer.

Ansatte på NAV-kontor er opptatt av om leder av kontoret er statlig eller kommunalt ansatt og fra hvilken etat de har bakgrunn. I noen kontor med kommunal leder opplever ansatte mindre prioritering og forståelse for statlige arbeidsoppgaver.

NAV Kontroll: Partnerskapet sett fra mitt perspektiv (NAV Kontroll): Av NAV-lovens § 7, 3. ledd fremgår det:

"Opplysninger til andre forvaltningsorganer kan gis når det er nødvendig for å fremme Arbeids- og velferdsetatens oppgaver, for å forebygge vesentlig fare for liv eller alvorlig skade på noens helse eller for å hindre at noen urettmessig får utbetalt offentlige midler eller unndrar midler fra innbetaling til det offentlige."

Tross lovhjemmelen sliter vi med å få slike opplysninger fra kommunedelen.

For noen få dager siden fikk jeg opplyst fra et bydelskontor i Trondheim at ansatte i kommunedelen er påtvunget å være svært restriktive i forhold til å gi NAV-ansatte informasjon som kan ha betydning for de ytelser vi utbetaler. Faktisk har vi opplevd at de som gir oss beskjed ønsker å gjøre dette anonymt - slik at de ikke blir "hengt" for angiveri.

I flere saker som vi har utredet ser vi at brukerne også svindler kommunedelen. Dette kan omfatte urettmessig mottak av stønad til livsopphold, bostøtte, strømutfgifter, kjøp av nødvendig husholdningsartikler, fri barnehageplass osv, osv. Her sitter NAV Kontroll med mer enn nok dokumentasjon til å kunne ta med dette i en eventuell sam-anmeldelse. Dessverre møter vi lite interesse for dette.

Nordland: Svært ulikt hvordan partnerskapet fungerer fra kommune til kommune

Nord – Trøndelag: Det er i enkelte kommuner manglende vilje til å ha forståelse av at «vi» er en enhet. Det er ulikt budsjett, og ulikt personalregelverk som fører til forskjellsbehandling av ansatte. Ved enkelte enheter har ikke statlige ansatte innsyn i kommunale dataprogram. Og arbeidsoppgaver følger fortsatt egen etat. Mens i andre kommuner har kommunalt ansatte stilltiende fått «rettighetene» til statlige ansatte når det gjelder for eksempel arbeidstid, og der arbeidsoppgaver blir fordelt uavhengig av om det er statlig ansatt eller kommunalt. Vi har også diskutert om sosionomene har ønske om å bli statlig ansatte? Mange sosionomer ønsker å jobbe med de oppgaver de i utgangspunktet er utdannet i.

Sør – Trøndelag: Vi sliter også med en enhetlig og lik forståelse av Nav som konsept jfr våre kamerater i kommunale fagforbund. Vi ønsker en mer statlig tilnærming mens det motsatte er tilfelle når det gjelder våre kamerater på kommunal side. Vi har også ulik kultur når det gjelder lønn / arbeidsmetoder / interne åpningstider / møtesettinger mm.

Spørsmål 13:

NTL NAV har i sitt prinsipp og handlingsprogram sagt at vi skal arbeide for statlige NAV kontor. Er dere enig i dette og hvor viktig mener dere denne saken er?

Aust – Agder: NTL NAV Aust-Agder støtter forslaget om statliggjøring av NAV men vår avdeling er realistisk i forhold til at det politiske klimaet ikke taler for at dette kan gjøres på kort sikt.

Finnmark: Ja – dette støttes. Dette er en svært viktig sak. Får fortsatt tilbakemelding om at man ikke burde ha tatt med de kommunale tjenesten

(les: sosial- og flyktningetjenesten) – kun aetat og trygd. NAV hadde sett helt annerledes ut og vi har sluppet mye av «støyen» vi har hatt disse årene.

Hedmark: Veldig enig i dette, og tror også at det er avgjørende for om NAV-reformen skal virke etter sin hensikt.

Hordaland: Det er noe ulike meninger om dette spørsmålet, men enighet om at dagens ordning ikke er tilfredsstillende. Noen mener at det viktigste er at sosialstønadene blir en statlig ytelse og at man gjerne kan ha et partnerskap med kommunen for å sikre samhandling og felles ansvar for velferd for innbyggerne.

Andre er tydelige på at NTL bør jobbe for statlige NAV kontor og at saken er viktig.

NTL NAV Hordaland stiller seg bak prinsipp- og handlingsprogrammet og mener at dette er en sak NTL NAV bør jobbe med!

Møre og Romsdal: Dette er vel det viktigste strukturelle spørsmålet for NAV. En så stor organisasjon MÅ ha en enhetlig ledelse.

Dette betyr også at vi må holde et sterkt fokus på hvordan fragmenteringen i ulike styringslinjer virker på NAVs evne til å levere gode tjenester til brukerne.

Nordland: Enig, og saken er viktig av flere forhold:

To sett forventninger og prioriteringer som til sammen kan være for store til at de kan løses med ressursene i kontoret.

Forskjeller i lønn, og i kommunale og statlige ordninger med hensyn til eksempelvis flexitid/arbeidstid, reisetid-arbeidstid, gaver på merkedager og tjenestemobil.

Vanskelig med full integrering og NAV tenking når medarbeiderne kommer fra og fortsatt skal jobbe i henholdsvis stat og kommune.

Nord – Trøndelag: Ja, NTL NAV Nord-Trøndelag ønsker at vi skal arbeide for statlige NAV-kontor. Men vi har ikke vurdert graden av viktighet.

Oppland: JA- skal vi fremstå som en enhet er en statlig styringslinje meget viktig. For oss i Oppland er det en topp 3 sak og jobbe med i Landsforeningen. Det ene perspektivet er det «kaos» det er med to styringslinjer og ditto

utfordringer med forskjellige tariffavtaler (forskjellig lønn, reisebestemmelser, arbeidstid, medbestemmelse m.m)) som er med undergraver medbestemmelsen, det andre perspektivet er å få en mer enhetlig lik tjeneste i NAV-kontorene

Oslo: Vi mener at denne saken fremdeles bør ha høy prioritet. Vi har riktignok fått noen innvendinger som sier at på godt integrerte kontorer er det skepsis til full statliggjøring, da bydelen ser ut for å gjøre et bedre arbeid for sine brukere enn det statssiden er i stand til å gjøre. Om dette skyldes kompetente kommunale ansatte, rammebetingelser i bydelen, eller arbeidsgivertilhørighet som sådan skal være usagt. Vi må være åpne for at styringsprinsippene og kontrollregimet i staten kan føre til svekket brukerservice. Men på den andre siden vil kompetente medarbeidere kunne gjøre en god jobb uavhengig av arbeidsgivertilhørighet. Hvis vi får et endret og forenklet målbilde i staten kan dette medføre at også våre ansatte får større autonomi, nyttiggjøre seg egen kompetanse bedre, og gi bedre service til brukerne. Dermed – vi bør fortsatt arbeide for statlige NAV-kontor.

Rogaland: Vi er helt enig i dette punktet i PHP. Dette er en viktig sak. Får vi gjennomslag i denne saken er vi sikre på at vi vil spare betydelige ressurser som vi kan bruke til beste for brukerne.

Sør – Trøndelag: Et klart og rungende JA, vi ønsker statlige Nav-kontor. Vi ser at staten på tvers i fylket tenker likt i alle prosesser rundt endringer, info, felles forståelse av Nav. Når det gjelder kommunene så har de alle ulik oppfatning av hva Nav er , hva det bør være , eller bli på sikt. Dette vanskeliggjør samarbeidet og gjør at vi langt større grad ser det som hensiktsmessig med en enhetlig statlig ledelse. I tillegg når det gjelder IKT så har vi et felles system i staten mens kommunene har ulike program eks. vis på sosialstønader og andre øk ytelser fra kommunen.

Dette gjør ikke saken enklere for oss, snarere tvert imot.

Telemark: Denne saken er veldig viktig slik at vi får en og samme arbeidsgiver. Det igjen vil si at vi har de samme reglene å forholde oss til. Det har også mye å si for at et nav kontor skal kunne inneholde de samme oppgavene hele landet.

Troms: Enige og mener det er viktig.

Vest – Agder: Enige i dette og vi mener saken er svært viktig. Tror neppe vi får «skikk» på NAV før vi er en ren statlig etat.

Vestfold: Uenighet i styret. Argumentet for statlig kontor er hensynet til de ansatte. Like lønns- og arbeidsvilkår. Når det gjelder brukerne er det noen som mener det er best slik det er nå.

Østfold: Ja, dette er vi i Østfold veldig enig i. Vi ser helt klart store utfordringer med 2 eiere til NAV kontoret. Vi mener at det er på sin plass at vi som største fagforening har dette som en kampsak. Dette berører flest av våre medlemmer, og er en sak som står helt i ytre etat.