



Det Kongelige Arbeids- og Sosialdepartement
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Espen Opjordsmoen

Saksbehandler: Håkon Kolden

Direkte telefon: 67 93 46 06

Deres ref.: 15 /458

Vår ref.: 15/4777 - 4/15/38791

Klassering: FE - 024

Dato: 07.09.2015

Høringssvar - Et NAV med muligheter - rapport fra ekspertgruppen

Lørenskog kommune har behandlet saken i Formannskapet 2.9.2015, og avgir med dette følgende høringssvar:

Lørenskog Kommune slutter seg til ekspertgruppens 5 punkter for strategisk utvikling av NAV. Det vil være riktig at NAV-kontorene får mer myndighet og bedre muligheter til å tilpasse tjenester til brukernes behov. Det vil også etter kommunens mening bety at myndige NAV-kontor får større handlingsrom lokalt. Da må NAV-kontorene ha gode ledere, kompetente veiledere og lokal handlefrihet – og at NAV-kontorene måles på resultater for brukerne og ikke på antall tiltak og møter.

Ekspertgruppa legger til grunn at arbeidslinja videreføres, og at målet om flere i arbeid og færre på stønad fortsatt må ligge til grunn for bistanden NAV gir brukere. Lørenskog kommune støtter denne arbeidslinja, men samtidig ser en at det ikke er realistisk at alle kan komme ut i jobb. De brukere som ikke klarer dette må få mer permanente ytelser. Det er også slik at det å være i arbeid styrker mestringsfølelsen og gir et sosialt nettverk, som kan forebygge for eksempel psykiske plager. Forebygging og mestring er et viktig fokus i kommunens helse- og omsorgsplan, og kommunen mener at NAV sine tjenester for å få folk i arbeid vil bli en del av den helhetlige tilnærming til bruker som er ønsket i vår helse- og omsorgsplan.

Rapporten påpeker nødvendigheten av kompetanseheving for å bedre kontakten mellom NAV og arbeidslivet og samtidig realisere behovet for større lokal tilpasningsdyktighet. En mener derfor at en større andel av NAV sine utviklingsmidler må rettes inn mot denne delen av NAVs virksomhet. Kommunen mener at det kan være riktig å få en høyskoleutdanning som er rettet mot NAV, og at dette kan redusere gjennomtrekket av ansatte ved NAV-kontorene.

Kapittel 3 til 6 i rapporten gir en god beskrivelse og kartlegging av arbeids- og velferdsforvaltningen og de utfordringer som er der. Lørenskog Kommune er enig i at rekrutteringsbistand til arbeidsgivere og formidlingsbistand til arbeidssøkere fra NAV er de virkemidlene som finnes for å bidra til målet om flere i arbeid og færre på stønad. En registrerer at rapporten sier at en liten del av NAVs ressurser brukes til dette, og at rekrutteringstjenester til arbeidsgivere gis til et synkende og mindre antall arbeidsgivere. En er enig i at arbeidsgivere må prioriteres langt høyere som en målgruppe i arbeids- og velferdsforvaltningen.



Kommunen ser at ekspertgruppen sier noe om de høye ambisjoner for hva NAV skal kunne bistå brukere med, og at det er store forskjeller i brukernes behov. Men samtidig påpeker rapporten at mye er likt fra NAV sin side når det gjelder å møte disse behov. En merker seg også at ekspertgruppen sier noe om ulikheten mellom stat og kommune, der det er sentrale retningslinjer innenfor det statlige ansvarsområdet, mens det er færre retningslinjer på det kommunale området. Men til tross for sentrale retningslinjer på statlig område, er det variasjon i praksis. Kommunen registrerer også at det sies noe om at brukere mottar relativt begrenset bistand fra NAV-kontoret, og at dette kan skyldes manglende kapasitet hos den enkelte veileder.

Lørenskog Kommune er enig i ekspertgruppens beskrivelse av de utfordringer som er knyttet til to ulike styringsformer i NAV-kontoret. Dette gir igjen utfordringer for ledere i NAV-kontoret, da de skal svare ut forventinger fra både statlig og kommunal side. En har også merket seg de påpekte utfordringer og dilemmaer i organiseringen av arbeids- og velferdsforvaltningen.

Lørenskog kommune mener det er viktig at NAV blir en god medspiller for både brukere og arbeidsgivere. Det er derfor viktig å styrke arbeidslivskompetansen i NAV, der de får tettere kontakt med arbeidsgiver og tilbyr tjenester knyttet til arbeid. En er enig i at møter med arbeidsgiver er den viktigste kilden NAV har for å styrke og vedlikeholde sin kunnskap om arbeidslivet. Her vil et større lokalt handlingsrom for NAV-kontoret gi muligheter til å tilpasse innsatsen til lokalt næringsliv og de behov kommunens innbyggere har.

Lørenskog kommune vil påpeke at NAV-kontoret i Lørenskog allerede i dag tilbyr tjenester til arbeidsgivere gjennom at det er ansatt markedskontakter. Disse jobber opp mot arbeidsmarkedet, og får god kunnskap om og oversikt over lokale behov. Dette fører igjen til mer målrettet innsats mot de brukere i Lørenskog som gis bistand fra NAV.

Lørenskog kommune er usikker på om det er riktig å flytte arbeidslivssentrene over til NAV-kontorene. Om dette skal gjøres er det viktig å se det i sammenheng med endret struktur for NAV-kontorene, og en må sørge for at ressursene fra Arbeidslivssentrene ikke bare blir fordelt ut på NAV-kontorene. Dette kan føre til at spisskompetansen en i dag finner på Arbeidslivssentrene blir spist opp av de lokale utfordringene. Det er etter kommunens mening viktig at det sørges for fortsatt særskilt oppfølging av IA-tiltakene.

Lørenskog kommune støtter forslaget om at NAV-kontorene sjøl gjennomfører en vesentlig del av tiltakene som innebærer oppfølging av brukere/arbeidsgivere i ordinært arbeidsliv. Den lokale kunnskapen om den enkelte bruker må danne grunnlag for tiltakene som iverksettes. Men kommunen merker seg at ekspertgruppen peker på til dels store utfordringer for NAV-kontorene. Det er allerede i dag muligheter til å gjennomføre oppfølging av brukere og arbeidsgivere slik ekspertgruppen foreslår. Til tross for dette er det begrensede markedsaktiviteter ved mange NAV-kontor. Dog har NAV Lørenskog satsset på markedsaktivitet slik som det ble nevnt over, noe som etter kommunens mening viser at det er mulig å prioritere ressurser til dette allerede i dag.

Lørenskog kommune mener at i første omgang bør det satses på et utstrakt samarbeid med eksterne samarbeidspartnere som blant annet attføringsbedriftene. Samtidig bør en bygge videre opp markedskompetanse og god organisering internt. I dette mener kommunen at det også bør avklares hvilke oppgaver NAV ønsker å gjøre sjøl, og hvilke oppgaver som kan legges ut til attførings-/tiltaksbedrifter, kursarrangører og andre kommersielle aktører i markedet. En slik avklaring kan slik kommunen ser det vise om NAV i framtiden skal håndtere disse oppgavene sjøl.

Forutsetningen for økt lokalt handlingsrom og myndige NAV-kontor er etter kommunens vurdering mindre statlig detaljstyring, forenklede arbeidsprosedyrer og mer vekt på resultater for brukere. Sterk sentral styring og standardisering kan begrense det nødvendige lokale handlingsrommet og bruk av skjønn.

Ut fra tanken om at NAV sine tjenester til kommunens innbyggere skal ses i en helhetlig sammenheng med kommunens øvrige tjenester, er det etter kommunens mening viktig at en har handlingsrom til å organisere NAV-kontoret på en god måte. Det er kommunen som kjenner best innbyggernes behov, og det er derfor viktig at NAV kobles opp mot kommunens øvrige velferdstjenester.

Lørenskog kommune ser at en felles tariffavtale for statlig og kommunalt ansatte på NAV-kontoret kan få bort skillet mellom statlige og kommunale arbeidsoppgaver. Det kan også bidra til å effektivisere NAV-leders komplekse administrative arbeidsoppgaver. Men her er det en rekke arbeidsrettslige problemstillinger som må utredes og avklares nærmere.

Ut fra at Lørenskog kommune ønsker større lokalt handlingsrom, bør den enkelte kommune selv kunne bestemme ledelsesmodell i lokalt NAV-kontor. Utgangspunktet for modell må være å gi brukerne den beste oppfølgingen. Kommunen mener det er viktig at begge eiere av NAV-kontoret får en likere forståelse av utøvelsen av mål- og resultatstyring. Det vil også være viktig å etablere et lederprogram for NAV-ledere i en kombinasjon med kompetanseutvikling innenfor ledelse.

Lørenskog kommune støtter ikke en overføring av VTA/VTO til kommunene. Kommunen mener at denne type tiltak bør vurderes på samme måte som andre tiltak for å forhindre at mennensker med ulike utfordringer skyves ut av arbeidsmarkedet. VTA/VTO bør derfor fortsatt være en del av den statlige arbeidsmarkedspolitikken.

Med hilsen

Håkon Kolden
spesialrådgiver helse og omsorg

Dette dokumentet er elektronisk godkjent og sendes uten signatur.

Kopi til:
Gry Røste
Ragnar Christoffersen