



Faggruppe:  
Mandatet er gitt av:  
Versjon dato:

NAV nye Ålesund  
Prosjektleder nye Ålesund Astrid Eidsvik og fylkesdirektør i NAV Stein Veland  
14.09.18

## Rapport 3

# Organisering og lokalisering nye NAV Ålesund





## **1 Innhald:**

### **1.1 Innleiing**

- 2 Organisering og dimensjonering av nye NAV Ålesund**
- 3 Leiar, rolle- og funksjonsbeskrivingar**
- 4 Lokalisering**
- 5 Beskriv moglege modellar for samarbeid på tvers av kommunalområda og tenestoområde**
- 6 Grunngeving**



## 1.1 Innleiing

I denne rapporten går det fram korleis vi tilrår å organisere nye NAV Ålesund for å kunne levere tenestene vi meiner er nødvendige for å kunne nå måla med NAV-reforma og målbilete for nye NAV Ålesund. For å kunne utvikle og forbetre dei metodane nemnt i grunnlagsdokumentet vil vi i rapporten presentere ulike roller, møtefora og modellar for samarbeid som vi tilrår for å styrke måloppnåing. Vi gjer merksam på at dette berre er eit forslag, og at vi difor ikkje går veldig i detalj.

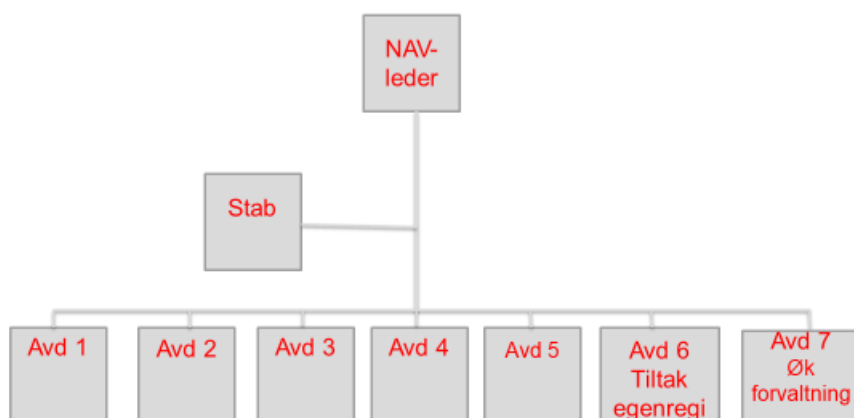
Det vil vere viktig å involvere tilsette i korleis vi konkret skal løyse samfunnsoppdraget på best mogleg måte innan den ramma som kan godkjennast. Til slutt i rapporten vil vi grunngje vårt forslag for val av organisering og lokasjonar.

Prosjektgruppa vil oppmode alle interessentar om å lese rapportane i kronologisk rekkefølge.

## 2 Organisering og dimensjonering av nye NAV Ålesund

Vi har valt å ta utgangspunkt i at vi kan vidareføre talet på tilsette i nye NAV Ålesund. Vi veit at ressursar gjort tilgjengeleg for NAV, er avhengig av politiske vedtak på både nasjonalt og lokalt nivå. I Stortingsmelding 33 er det likevel eit tydeleg signal om at ein skal styrke NAV-kontora.

### Forslag til organisasjonskart nye NAV Ålesund:





### **Forklaring til organisasjonskartet:**

Det er 5 avdelingar som har arbeidsretta brukaroppfølging som sin kjerneverksemd (avdeling 1 – 5).

Avdeling 6, Tiltak i eigenregi er ei spesialisert avdeling der avdelingane 1-5 og kan søke/bestille tiltak til brukarar (jobbspesialistar og ungdomstiltak).

Avdeling 7, Økonomiforvaltning, gjeldsrådgjeving og frivillig forvaltning.

Adm støttefunksjon: IKT- ansvarleg drift og støtte, rapportering og HR, støtte til leiar.

Oppgåvedeling og innhald i dei ulike avdelingane kjem ein tilbake til. Korleis ein fordeler oppgåver og ansvar i dei ulike avdelingane er ein viktig prosess. Skal ein lukkast må vi skape involvering og eigarskap hjå dei som skal gjere jobben. Myndiggjorte medarbeidarar vil og skal ha moglegheit til å bli involvert i korleis vi best kan yte tenestene slik at flest mogleg blir sjølvforsørge gjennom arbeid.

### **Møtestruktur:**

Vi er ei kompetansebedrift og i aukande grad ein lærande organisasjon, som skal formålsrettast meir mot arbeid og arbeidsretta aktivitet. Korleis kan vi utvikle og forbetre måten vi gjer jobben vår i det daglege (gode intensjonar blir gode handlingar)? Vi må ha struktur og systematikk for å utvikle og forbetre oss gjennom:

- Refleksjon
- Rettleiing (kollegialt og gruppe)
- Suksesshistorier (når scorar vi «mål» i NAV Ålesund?)
- Rollespel

Dette skal ivaretakast gjennom møtestrukturen i NAV Ålesund:

- Kontormøte månadleg for alle tilsette
- Avdelingsmøte kvar veke, informasjon og påfølgjande grupperettleiing (tilsette i kvar avdeling)
- Leiargruppemøte kvar veke
- Work-shop med ulike tema (til dømes digital kvardag, KVP og bruk av tiltak), månadleg, for rettleiarar med behov
- Tema-samlingar for tilsette i kontoret og nære samarbeidspartar (minst 2 gongar i året)

## **3 Leiar, rolle- og funksjonsbeskrivelsar**

Roller i nye NAV Ålesund:

- Leiar
- Avdelingsleiar
- Rettleiar
- Administrativ støttefunksjon
- Merkantil





#### Leiar NAV Ålesund:

Har det overordna ansvaret for NAV Ålesund og får delegert mynde frå rådmann i nye Ålesund kommune og fylkes-/regiondirektør i NAV Møre og Romsdal, rapporterer til kommunalsjef for Velferd og sysselsetting, til fylkesdirektør og i partnerskapet. Partnerskapet er styrande organ for NAV-kontoret.

#### Avdelingsleiar:

Skal først og fremst bidra til at NAV Ålesund yter best mogleg tenester til brukarane i nye Ålesund kommune. Dernest har avdelingsleiar fag- og personalansvar innanfor det ansvarsområdet som er gitt til avdelinga (litt variasjon mellom avdelingane).

#### Rettleiar:

Er tenesteutøvarane i NAV Ålesund. Rettleiarrolla kan ha fleire funksjonar og grad av spesialisering. Vi vil ha gjeldsrådgjevarar, økonomiretleiarar, rettleiar arbeidsretta brukaroppfølging, jobbspesialistar (ikkje uttømande).

#### Merkantile medarbeidar:

Posthandtering, arkiv og vere vert i publikumssona.

#### Administrativ støttefunksjon:

Teknisk drift og vedlikehald (IKT), rapportering, identitetstilgangar mm

#### Andre funksjonar:

Det skal fortrinnsvis vere tre prosessrettleiarar i kvar avdeling som skal ha eit særskilt ansvar for grupperettleiinga i avdelingane.

Samla vil nye NAV Ålesund ha om lag 110 årsverk (inkl 9 jobbspesialistar (SU/IPS) om budsjetta er som for inneverande år.

## 4 Lokalisering

Den enkelte brukar kan nytte seg av NAV-tenester på «innbyggartorg» i dei tidlegare rådhusa om naudsynt. Der kan vi ha samtalar og tilgjengelege pc`ar for brukarar som kan nyttast til å søke om tenester eller stønader. Å ha innbyggartorga som ein kanal for NAV-tenester vil vere viktig for å kunne oppleve at tenestene leverast i heile kommunen. Vi veit ikkje korleis andre verksemdar blir organisert og lokalisert. Kva omsyn vi har tatt, kjem fram i vår grunngjeving i pkt 6. Vi tilrår at ein nyttar dei nye lokala i Ålesund sentrum og lokala til NAV Haram som basar for dei tilsette.



## 5 Beskriv moglege modellar for samarbeid på tvers av kommunalområda og tenestemråde

Det er spesielt viktig at vi får til godt samarbeid med dei verksemdene som yte samtidige tenester til brukarar som også vi har oppfølging av. Nærleik gjennom gode relasjonar vil vere avgjerande for godt samarbeid til beste for brukar.

Formelle samarbeidsavtalar med dei verksemdene som vi yte samtidige tenester til vil vere sentralt og viktig. Skape gjensidig forplikting om samskaping til beste for tenestemottakar. Dette må forankrast i leiing og med tilsette. Faste møtestruktur vil og vere viktig. Brukarmedverknad på systemnivå i eit samskapingsperspektiv vil vere noko nytt og nyttig som kan få verksemdar til å bygge ned tersklar seg i mellom. Vi veit av erfaring at budsjett og kostnader i eigen verksemd kan legge bregranskingar på kva ein kan få til på tvers. Til beste for brukar uansett budsjettpost.

På Individnivå – større krav om å nytte individuell plan og ansvarsgrupper for brukarar med samansette tenester.

## 6 Grunngeving

Prosjektgruppa har delt synspunkt, drøfta og har lukkast med å kome med eit forslag til organisering og lokalisering. Vi har vurdert ut frå ulike perspektiv og faktorar. Ein skal ikkje halde skjult at det er litt ulike synspunkt om vekting av perspektiv og faktorar i prosjektgruppa. Noko som vi tenker er både forståeleg og utfordrande ut frå ståstad. Brukarperspektivet (både enkeltindivid og arbeidsgjevarar), medarbeidarperspektivet, nærleik til andre kommunale verksemdar og grunnlagsdokumentet (særskilt spørsmåla på slutten av rapporten) har vore hovudkriteria.

I NAV er mykje digitalisert. 01.01.2020 vil mykje meir vere digitalisert og brukarar vil ha meir eigarskap og ei aktiv handtering av sin eigen situasjon. Brukar vil slik truleg styre meir sitt eige behov for oppfølging og dialog med NAV-rettleiar. Noko som vil gi oss betre og meir tid til å følge opp dei som treng oss mest. Det er ikkje naudsynt å oppretthalde mange sjølvstendige NAV-lokasjonar. Særskilt om det er mogleg om vi kan nytte «innbyggartorg» (samtalerom) i dei tidlegare rådhusa til å møte brukarar med behov. Viser til grunnlagsdokumentet (rapport 2). I eit brukarperspektiv er det å nytte «innbyggartorg» som ein kanal for å sikre nærleik for dei som har behov for tenester særskilt viktig.

Løysinga er å sørge for ein kombinasjon av nærleik og digitale løysingar for å nå brukarane. Nokre innbyggjarar i den nye kommunen vil oppleve avstand som utfordrande ved behov for oppmøte. Dette gjeld øysamfunna i Haram og Sandøy kommunar og delar av Ørskog kommune. Det er spesielt viktig at innbyggjarane ikkje vil oppleve ny organisering og lokalisering som lite brukarvenleg. Innbyggjartorga og desentraliserte tenester ut mot innbyggjarane blir derfor viktig.

Vi trur at det i eit medarbeidarperspektiv vil vere viktig for dei tilsette å ha ein fast kontorplass sjølv om ein rettleiar vil vere meir på farten om eit år enn kva tilfellet er no. Prosjektgruppa fangar opp



signala om at det er eit for stort steg å ta - om ein vel å ha berre ein lokasjon i Ålesund sentrum, sjølv om vi kan nytte «innbyggartorg» i tidlegare rådhus.

Vi tilrår som nemnt to lokasjonar, ein i Ålesund sentrum og ein i Brattvåg.

Andre faktorar for val av lokasjonar i Ålesund sentrum og Brattvåg:

- Størrelse på lokala, både i Ålesund sentrum og i Brattvåg har kapasitet til fleire kontorplassar. Vi klarar å innplassere alle tilsette.
- Kostnader: lokala i Skodje, Ørskog og Sandøy har kontraktar til 31.12.19. Å nytte tidlegare rådhus heller enn å inngå nye leigeavtaler vil vere kostnadssparande og frigjer meir ressursar til tenesteyting
- Geografiske omsyn – reiseavstand for dei tilsette blir veldig lang om ein berre har ein lokasjon i Ålesund sentrum, og lengst for dei i nordre del av den nye kommunen
- Brattvåg er største tettstaden utanfor Ålesund sentrum.
- Robustheit, storleik på fagmiljø jf Stortingsmelding 33

Vi er ei kompetansebedrift og i aukande grad ein lærande organisasjon, som skal formålsrettast meir mot arbeid og arbeidsretta aktivitet. Med fleire lokasjonar aukar risikoen for at ein utviklar ulik praksis i tenesteutøvinga og ulik kultur. Det er difor viktig at ein har tiltak som motverkar uønska ulikheiter. Dette vil mellom anna møttestrukturen bidra til, samt at vi er eit resultatområde for heile kommunen.

Å finne balansen mellom organisatorisk læring, mobilitet for dei tilsette og korleis ein vil nytte aktuelle lokasjonar (NAV-lokalar og «innbyggartorg»/tidlegare rådhus) vil vere ei utfordring som vi uansett må jobbe mykje med i tida som kjem.

I den vidare prosessen er vi merksam på at vi skal ha særskilt fokus på sikkerheit for dei tilsette. Sikkerheit er eit moment vi må ha med når vi skal utvikle arbeidsmetodane for å yte gode tenester til alle i nye Ålesund kommune uavhengig av kor dei bur.

- På NAV-lokasjon
- I Sørvistorg
- I arbeidslivet og hjå samarbeidspartar
- Samfunnslivet (på kafé, heimebesøk mm)
- Reising i jobb/bilkøyring (sikkerheitsførebygging)





Faggruppe: NAV nye Ålesund  
Mandatet er gitt av: Prosjektleder nye Ålesund; Astrid Eidsvik og fylkesdirektør i NAV Stein Veland  
Versjon dato: 14.11.18

## Rapport 2

# Grunnlagsdokument nye NAV Ålesund







## **1 Innhald:**

### **1.1 Innleiing**

## **2 Målbilete for nye NAV Ålesund**

## **3 Satsingsområdet, mål og strategiar for tenestene, inkludert kompetansebehov**

## **4 Tenester til personbrukarar og verksemder**

## **5 Nærleik og oppsøkjande verksemd i heile kommunen**

## **6 Sikre og utvikle godt samarbeid med naturlege samarbeidspartnarar i og utanfor kommunen**

## **7 Digitalisering, nytenking og innovasjon – påverknad i nye NAV Ålesund og leveranse av tenester**



## 1 Innleiing

Denne rapporten bygg vidare på rapport 1 (Kartleggingsdokumentet) og frå prosessar i prosjektgruppa. Vi har ønske om at nye NAV Ålesund skal bli noko betre og meir enn at vi slår saman fem NAV-kontor til eitt. Det er no vi har moglegheit til å kunne skape eit NAV-kontor som svarar betre på samfunnsoppdraget enn det vi hittil har lukkast med sidan NAV-reforma blei innført frå 2007. Vi håpar det kjem godt fram i denne rapporten at den viktigaste aktøren eller verktøyet for å lukkast betre med å få fleire i arbeid og arbeidsretta aktivitet, er rettleiarane. Det er dei som møter brukarar og arbeidsgjevarar. Vi meiner vi har laga eit målbilete (punkt 2 i rapporten) som syner at vi er ambisiøse på vegne av nye NAV Ålesund.

## 2 Målbilete for nye NAV Ålesund

**NAV Ålesund er ein tenesteleverandør som med god inkluderingskompetanse, bidreg til å hindre utanforskap og sikrar brukarar og arbeidsgivarar treffsikker oppfølging.**

Dette inneber:

- Vi arbeider førebyggjande for å hindre fråfall og sjukefråvær.
- Vi er ein kompetent og nyttig samarbeidspart for arbeidsgivarane.
- Vi har tidleg dialog med brukar, arbeidsgivar og behandlingsapparat.
- Vi har kompetente og løysingsdyktige medarbeidarar som nyttar tilgjengelege verkemiddel for å sikre inkludering i arbeidslivet.
- Vi sikrar god brukarmedverknad gjennom bruk av digitale løysingar og tett oppfølging.
- Vi arbeider for å betre vilkåra for vanskelegstilte og bidra til sosial og økonomisk tryggleik.

## 3 Satsingsområde, mål og strategiar for tenestene, inkludert kompetansebehov

Målbilete til nye NAV Ålesund knyt seg tett til hovudmåla i NAV reforma:

- Fleire i arbeid og aktivitet, færre på stønad
- Tenester som er enklare og meir tilpassa den einskilde brukar
- Ei heilskapleg og effektiv arbeids- og velferdsforvaltning

I grove trekk betyr inkludering at vi skal sørge for at arbeidstakarar klarer å behalde sitt arbeid i størst mogleg grad (sjukefråværsoppfølging, avklaring og tilrettelegging). Vi yt hjelp slik at brukarar klarer å skaffe seg eit høveleg arbeid gjennom oppfølging og bruk av naudsynte tiltak. Vi skal også yte tenester til personar som gjennom auka deltaking i samfunnet (frivilligheita, ymse aktivisering- og



sysselsettingstiltak), kan auke si arbeidsevne og slik kunne bli meir inkludert og integrert i arbeidslivet og lokalsamfunnet.

I arbeidsmarknaden er det mange arbeidssøklarar som klarar å skaffe seg arbeid sjølve, m.a. ved å nytte seg av sjølvbetjeningsløysingane til NAV. Vi skal yte tenester til dei som har eit behov. Desse omtalar vi som målgruppe. Innan dei i ulike målgruppene, skal vi yte tenester til dei som har størst behov.

Vi har følgjande prioriterte målgrupper:

- personar med nedsett arbeidsevne,
- unge som ikkje har fullført vidaregåande opplæring,
- innvandrar frå landgruppe 3<sup>1</sup>.

Innanfor desse gruppene har personar under 30 år særskilt prioritet.

Det er ei stor satsing på digitalisering av tenestene i NAV (nettbaserte løysingar – meir under pkt. 7). Det gjer at brukarane får tenestene lettare tilgjengeleg og at dei får desse tidlegare og blir meir involvert i eiga sak. Tenestene legg opp til at brukaren i aukande grad kan gjere meir sjølv. Det gjev god brukarmedverknad og det frigjer tid og ressursar slik at NAV sine rettleiarar kan nytte tida på oppfølging av brukarane som treng mest hjelp frå NAV.

NAV-kontoret har og eit særskilt ansvar for å bidra til å redusere fattigdom - inkludert barnefattigdom. Det er viktig å hindre stigma og utanforskap for fattige familiar for å lukkast med inkludering i samfunnet. Å vere sjølvforsørger i størst mogleg grad, er eit gode av fleire årsaker.

NAV-kontoret skal fremje økonomisk og sosial tryggleik, betre levekåra for vanskelegstilte, bidra til auka likeverd og likestilling. NAV-kontoret skal førebyggje sosiale problem.

Førebygging er noko det må satsast meir på. Dette for å hindre at nokon fell ut av utdanning eller arbeid. Og at ein kjem tidleg inn med arbeidsretta aktivitet for flyktningar og i høve brukarar som har medisinsk behandling.

Skal vi lukkast betre og i større omfang enn vi gjer i dag, må vi satse meir på inkluderingskompetanse, noko som inneber at prinsippa for inkluderingskompetanse må styrkast:

1. Dei fleste ønskjer å jobbe, om dei trur dei kan få det til.
2. Alle kan jobbe noko gitt rett støtte.
3. Arbeidssøklar sine ønskjer, behov og ressursar skal vere utgangspunkt for jobbmatch.
4. Ordinært lønna arbeid skal alltid vurderast før bruk av tiltak.
5. Ein relasjonell forståing av funksjons- og arbeidshindringar.
6. Oppfølging og tilrettelegging skal tilpassast individuelle behov - både hos arbeidsgjevar og arbeidstakar/brukar, og ytast også etter at arbeidsforholdet er etablert.

---

<sup>1</sup> I praksis vil dette si flyktningar frå Asia og Afrika



Slik kan dei viktigaste kompetanseområda i inkluderingskompetanse illustrerast:

### Tre viktige kompetanseområder for medarbeidere med brukerkontakt

- Inkluderingskompetanse er kunnskap, ferdigheter og holdninger i å støtte arbeidssøkere og arbeidsgivere slik at personer med bistandsbehov kan delta i det ordinære arbeidslivet.
- Kompetanseutvikling fremover bør ivareta både fag, regelverk og hvordan NAV skal ta i bruk digitale tjenester



Rolla som rettleiar i NAV-kontoret, blir meir og meir relasjonell og det blir mindre sakshandsaming som følgje av digitaliseringa.

## 4 Tenester til personbrukarar og verksemder

Vi ytt tenester etter Lov om folketrygd, Arbeidsmarknadsloven, NAV-loven og Lov om sosial tenester i NAV.

For å kunne levere i samsvar med mål og satsingar, tilrår vi at nye NAV Ålesund også ytt følgjande tenester:

- Gjeldsrådgjeving
- Frivillig forvaltning
- Ungdomstiltak
- Rettleiarar i vgs skole
- Utvida oppfølging (Supported employment)
- IPS (Individuel placement and support)

Dette er tenester som krev at vi prioriterer ressursar til dei, og difor vert dei nemnd særskilt. (Myndiggjorte NAV-kontor med handlingsrom?)



Det går fram av Kartleggingsdokumentet at NAV-kontora som skal inn i nye NAV Ålesund, i dag yt litt ulike kommunale tenester utover lovpålagt minimumsløysing.

Utanom tenester nemnt ovanfor i pkt. 4, tilrår vi at nye NAV Ålesund ikkje skal ha kommunale tenester utover det som er lovpålagt minimumsløysing. Dette fordi vi ønsker å styrke arbeidsretting av tenestene i mest mogleg grad, jf St.mld. 33.

Rus-tenester har fleire kommunar lagt inne NAV-kontoret i dag. Forsking har vist at personar med rus og psykiske lidingar, ikkje har fått den hjelpa dei har hatt krav på. For å betre dette, vart heimelen for rustenester flytta frå Lov om sosiale tenester til Lov om helse- og omsorgstenester. Alle sentrale satsingar omfattar begge desse tenestene saman. Rus- og psykiske tenester må utøvast av den eininga der dei naturleg høyrer heime (K1?), jf. også den nye satsinga «Pakkeforløp for tverrfagleg spesialisert rusbehandling» gjeldande frå 1.1.2019. Ved overføring av rus-tenesta til anna eining, vil vi få moglegheit til å styrke den arbeidsretta oppfølginga av også for denne gruppa.

## 5 Nærleik og oppsøkande verksemd i heile kommunen

Nærleik kan bety at tenestene er tilgjengeleg for brukar der brukar er - i heile kommunen. Gjennom digitalisering og oppsøkande oppfølging, kan ein få nærleik i eit omfang vi ikkje har hatt tidlegare. Nærleik kan og vere lokasjonar knytt til kor ein kan etterspørje nav-tenester. (Kjem tilbake til lokalisering i neste rapport).

I nye NAV Ålesund har alle medarbeidarar berbar pc og mobiltelefon, noko som inneber at tenestene kan leverast stort sett over alt der det er mobildekning. I tillegg vil dei fleste av tenestene og kommunikasjonskanalane, vere digitale. Dette gir oss moglegheiter til å kunne vere nær og yte tenester ved oppsøkande verksemd i heile kommunen. Vi får meir tid til å kunne utøve inkluderingskompetanse; meir tid til relasjonell oppfølging og bruke mindre tid til sakshandsaming og forvaltning.

### **Kvifor og korleis gjere oppsøkande verksemd (inkl. nærleik)?:**

I nye NAV Ålesund skal vi nytte kunnskapsbaserte metodar. Dette inneber at vi tek til oss forskingsbasert kunnskap på eit område og praktiserer den i lys av kontoret sine erfaringar og brukarane sine behov. Fokuset skal vere på det ordinære arbeidsliv som tiltaksarena - «place-train»-tilnærminga er sentral. Til dømes viser forskning at supported employment-metodikken, gir gode resultat for å få til arbeidsinkludering.

Menneske med helseutfordringar utgjer ein dominerande del av NAV-brukarane som har behov for arbeidsretta bistand. Arbeid og helse heng saman. Det er mykje å vinne på å fokusere på arbeidsdeltaking og helse samtidig, framfor å tenke arbeid først etter at dei helsemessige utfordringane er handtert. Det er vesentleg at NAV og helsetenestene samarbeider og utnyttar gevinstane som ligg i arbeid og jobbnærver for både helse og velferd. I nye NAV Ålesund vil vi ha

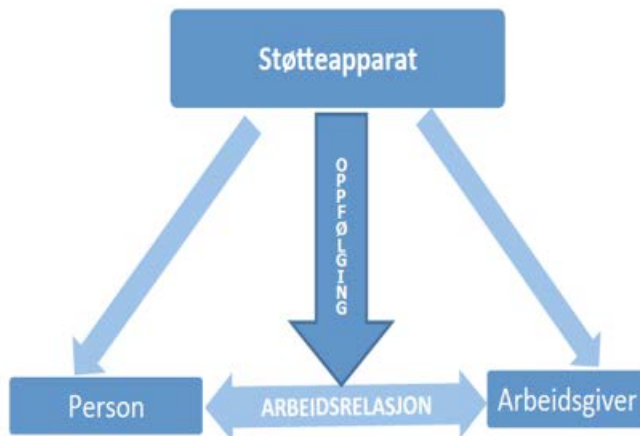


fokus på å få til gode parallelle løp der arbeidsretta aktivitet og medisinsk behandling vert kombinert på ein måte som sikrar at brukarar beheld arbeid eller klarar å skaffe seg nytt høveleg arbeid.

Erfaringar frå arbeid med sjukefråvær, viser at tidleg intervensjon og oppfølging gir gode resultat fordi det bidreg til å reduserer fråvær og hindrar utstøying frå arbeidslivet. Vi ønskjer å sikre tidleg innsats og rask avklaring i løpet av sjukefråværsperioden, og starte arbeidsretta oppfølging så tidleg som mogleg for dei som har behov.

Inkluderingskompetanse kan illustrerast slik:

### Inkluderingskompetanse



Vi må ha god kjennskap til brukarane og deira ressursar og behov.

Og vi må bygge gode relasjonar og samarbeid med arbeidsgjevarar, slik at vi kan samarbeide for å få til inkludering i arbeidslivet. Dette gjer vi ved aktiv oppsøkjande verksemd. Vi skal vere ein kompetent samhandlar. Målet er at kvar einiskild bedrift er trygg på samarbeidet med oss og ønsker å kunne inngå samarbeid med NAV, og at arbeidsinkludering er eit felles mål. Det er viktig at dette skjer ute i bedriftene der den arbeidsretta aktiviteten skjer.

Vi må sørge for å behalde og utvikle samhandlingskompetanse der NAV opptrer som likeverdig part med samarbeidande aktørar. Vi må utvikle kultur for å oppnå resultat saman med andre. Det er viktig å ta vare på og utvikle arenaer for dette. Det bør takast utgangspunkt i gode døme der ein har oppnådd resultat gjennom god og likeverdig samhandling, og sjå på korleis ein kan bygge vidare på dette inn i den nye organisasjonen. Dette må bygge på god kunnskap, ha forståing for og kjennskap om samarbeidande aktørar (jf. punkt 6).



Det er viktig for nye Nav Ålesund å etablere gode relasjonar og nettverk i nærleik av den enkelte bedrift. Dette for å sikre god kunnskap om verksemda og samstundes få etablert arena for samhandling mellom brukarar, NAV og bedrifter både enkeltvis og i grupper.

## **6 Sikre og utvikle godt samarbeid med naturlege samarbeidspartnarar i og utanfor kommunen**

Vi skal nytte ressursane til dei brukarane som treng oss mest. Dei har ofte tenester frå fleire offentlege instansar. Å få auka samhandling med andre, er ein kritisk suksessfaktor. Vi vil på systemnivå inngå formelle samarbeidsavtalar som sikrar god samhandling gjennom faste møter med andre kommunale tenester (ikkje uttømmande):

- Flyktning (K4)
- Barnevernet (K4)
- Rus og psykiatri (K1)
- Vaksenopplæring (K3)
- Aktivisering og sysselsettingstilbod (K2)
- Plan, samfunn og næringsutvikling (stabsområde 3)

For å lukkast med tidlegare nemnde satsingsområde (jf, punkt 3) om å få fleire inkludert i arbeidslivet, er det viktig at vi lagar gode samarbeidsrelasjonar og møtefora for t.d. næringslag, bransjeforeiningar, høgskule og NTNU. Vidare at vi får samarbeidsavtalar med legekontor, Kriminalomsorga og videregående skular med fast møtestruktur.

På individnivå:

Tverrfagleg samarbeid til beste for brukar som har samansette behov. Ansvarsgruppe, individuell plan, samskaping m.m.

For å lukkast i størst mogleg grad med å inkludere flest mogleg i ordinært arbeid, er det avgjerande at samarbeidet med NAV Arbeidslivssenter er nært og velfungerande.

## **7 Digitalisering, nytenking og innovasjon – påverknad i nye NAV Ålesund og leveranse av tenester**

I dette punktet vil vi synleggjere at det er eit stort potensiale for korleis vi leverer tenester. Dette om vi vel å ta ut potensialet som digitalisering gjev oss, og om vi er innovative og nytenkande.

Brukarperspektivet:

Digitalisering av tenestene inneberer at tenestene blir meir brukarvennleg. Det gjer at brukar kan gjere meir sjølv og rettleiarane i NAV kontoret kan nytte tida si til oppfølging av dei som treng det mest. Digitalisering aukar brukarmedverknaden. Brukarane blir tidlegare og meir involvert i eiga sak;





«Inga avgjerd om meg utan meg». Brukar kan i aukande grad ta initiativ og kome med forslag til eigen plan; «Kva er viktig for deg?»

Personleg oppmøte:

- Mindre og mindre behov for dei fleste
- Personleg/relasjonell oppfølging og samhandling kan skje der brukar er, t.d. på «nøytral» grunn. Viktig at vi tenker på sikkerheitsaspektet
- Bruke tilgjengelege rådhus, sørvistorg
- NAV-lokasjonar

For NAV-kontoret (organisasjonsperspektivet):

Digitalisering av arbeidsverktøy:

- Berbar pc og mobiltelefon, kontoret er med overalt
- Videomøte tilgjengeleg heile tida (skype)
- Dialog med kollegaer mogleg uavhengig av lokasjon
- Dialog med brukar enklare og meir effektiv (modia)

Digitalisering i eit brukarperspektiv og i eit organisasjonsperspektiv, gjev effektiviseringsvinstar som inneber at vi kan nytte ressursane (personalet) til å jobbe mest mogleg med arbeidsinkludering.

Det er viktig i eit organisasjonsperspektiv at ein reflekterer over:

- I kor stor grad vil ein rettleiar i NAV vere stadbunden til eit kontor i 2020? Vil det vere slik at ein skal/vil/bør starte dagen på NAV kontoret?
- Det skal vere lys i alle rådhus – kva moglegheiter gir det for nye NAV Ålesund, når vi veit at kostnader til husleige går på bekostning av personalressursar?
- I kva tilfelle, kvifor og når vil det vere naudsynt og vere samla i NAV-kontoret?

Vi er ei kompetansebedrift og i aukande grad ein lærande organisasjon, som skal formålsrettast meir mot arbeid og arbeidsretta aktivitet.

I ovannemnde refleksjonar, må vi ha med oss følgjande:

- Fagleg påfyll (kompetansedeling), gruppe- og kollegarettleiing, erfaringsdeling, avdelings- og kontormøter er nødvendige fora for at vi skal få til læring, utvikling og forbetring i nye NAV Ålesund.
- Balansen mellom organisatorisk læring og mobile rettleiarar.
- Tilsette sine opplevde behov for ein arbeidsplass
- Ivaretaking av sikkerheit
- Fleire lokasjonar – ulike kulturar, korleis sikre lik tenesteutøving?

Korleis vi vil løyse desse utfordringane kjem vi tilbake til i neste rapport (nr 3).





### Omfang av bruk av digitale løsingar i dag:

Under er det nokre ulike tabellar som synar omfanget av bruk av dagens digitale løysingar. Omfanget av digitale løysingar er omfattande også sett i lys av at løysingane blei introdusert 04.12.17:

	Brukere med digital oppfølging		Brukere med manuell oppfølging		Brukere totalt
	Andel	Antall	Andel	Antall	Antall
<b>Totalt</b>	<b>95</b>	<b>15 726</b>	<b>5</b>	<b>915</b>	<b>16 641</b>
1502 NAV Molde	93	1 567	7	114	1 681
1504 NAV Ålesund	95	2 724	5	147	2 871
1505 NAV Kristiansund	95	1 712	5	91	1 803
1511 NAV Vanylven	96	193	4	9	202
1514 NAV Sande i Møre og Romsdal	95	139	5	7	146
1515 NAV Herøy	96	656	4	24	680
1516 NAV Hareid og Ulstein	95	1 049	5	61	1 110
1520 NAV Ørsta-Volda	95	1 164	5	63	1 227
1525 NAV Stranda	90	200	10	21	221
1528 NAV Sykkylven	91	376	9	35	411
1529 NAV Storfjorden	94	551	6	38	589
1531 NAV Sula	96	564	4	23	587
1532 NAV Giske	96	425	4	20	445
1534 NAV Haram	96	440	4	19	459
1535 NAV Vestnes	95	381	5	19	400
1539 NAV Rauma	96	407	4	18	425
1543 NAV Nesset	96	194	4	8	202
1545 NAV Midsund	95	106	5	5	111
1546 NAV Sandøy	93	64	7	5	69
1547 NAV Aukra	96	204	4	9	213
1548 NAV Fræna-Eide	92	789	8	71	860
1554 NAV Averøy	95	446	5	24	470

Andel og tal på brukarar i arbeidsretta brukaroppfølging med avtalt aktivitet i digital aktivitetsplan med status planlagt eller gjennomført (nasjonalt og i fylket):

	Totalt		
	Andel i avtalt aktivitet	Antall brukere i avtalt aktivitet	Antall brukere i arbeidsrettet oppfølging
<b>I alt</b>	<b>75</b>	<b>235 811</b>	<b>314 281</b>
01 Østfold	72	15 059	21 046
02 Akershus	75	22 800	30 309
03 Oslo	65	28 651	44 382
04 Hedmark	75	8 382	11 189
05 Oppland	79	7 876	9 986
06 Buskerud	74	13 215	17 791
07 Vestfold	81	12 258	15 130
08 Telemark	87	9 354	10 716
09 Aust-Agder	88	7 423	8 424
10 Vest-Agder	88	11 130	12 639
11 Rogaland	74	20 354	27 418
12 Hordaland	77	23 498	30 440
14 Sogn og Fjordane	77	3 936	5 090
<b>15 Møre og Romsdal</b>	<b>72</b>	<b>11 313</b>	<b>15 666</b>
18 Nordland	76	10 822	14 276
19 Troms	76	7 669	10 109
20 Finnmark	68	3 428	5 045
57 Trøndelag	76	18 578	24 524
99 Ikke i et fylkesdistrikt	64	65	101

		Totalt		
		Andel i avtalt aktivitet	Antall brukere i avtalt aktivitet	Antall brukere i arbeidsrettet oppfølging
<b>I alt</b>		<b>72</b>	<b>11 313</b>	<b>15 666</b>
1502 NAV Molde	↕	76	1 173	1 546
<b>1504 NAV Ålesund</b>	↕	<b>87</b>	<b>2 387</b>	<b>2 731</b>
1505 NAV Kristiansund	↕	62	1 065	1 730
1511 NAV Vanylven	↕	69	130	188
1514 NAV Sande Møre og Romsdal	↕	44	59	135
1515 NAV Herøy	↕	87	568	654
1516 NAV Hareid og Ulstein	↕	63	661	1 047
1520 NAV Ørsta	↕	66	805	1 227
1525 NAV Stranda	↕	89	193	218
1528 NAV Sykkylven	↕	91	365	401
<b>1529 NAV Storfjorden</b>	↕	<b>70</b>	<b>365</b>	<b>524</b>
1531 NAV Sula	↕	75	409	544
1532 NAV Giske	↕	74	295	397
<b>1534 NAV Haram</b>	↕	<b>77</b>	<b>336</b>	<b>438</b>
1535 NAV Vestnes	↕	63	232	367
1539 NAV Rauma	↕	61	241	392
1543 NAV Nesset	↕	77	135	176
1545 NAV Midsund	↕	74	60	81
<b>1546 NAV Sandøy</b>	↕	<b>50</b>	<b>34</b>	<b>68</b>
1547 NAV Aukra	↕	89	176	198
1548 NAV Fræna - Eide	↕	61	482	793
1554 NAV Averøy	↕	63	271	427
1557 NAV Gjemnes	↕	53	68	129
1560 NAV Tingvoll	↕	65	96	147
1563 NAV Sunndal	↕	74	253	343
1566 NAV Surnadal	↕	49	141	289
1567 NAV Rindal	↕	63	71	113
1571 NAV Halså	↕	57	44	77
1573 NAV Smøla	↕	61	65	106
1576 NAV Aure	↕	74	133	180

15 NAV Møre og Romsdal

	Total			Antall brukere som har opprettet aktivitet per aktivitetstype		
	Antall brukere som har opprettet aktivitet selv	Antall brukere i arbeidsrettet oppfølging	Andel brukere som har opprettet aktivitet selv	Jobb jeg har nå	En jobb jeg vil søke på	Jobbrettet egenaktivitet
<b>I alt</b>	<b>2 954</b>	<b>15 666</b>	<b>19</b>	<b>880</b>	<b>1 484</b>	<b>1 529</b>
1502 NAV Molde	319	1 546	21	86	162	179
1504 NAV Ålesund	648	2 731	24	185	391	315
1505 NAV Kristiansund	308	1 730	18	92	147	150
1511 NAV Vanylven	15	188	8	11	2	2
1514 NAV Sande Møre og Romsdal	9	135	7	5	3	4
1515 NAV Herøy	155	654	24	68	62	62
1516 NAV Hareid og Ulstein	198	1 047	19	65	88	111
1520 NAV Ørsta	181	1 227	15	60	91	89
1525 NAV Stranda	28	218	13	6	8	19
1528 NAV Sykkylven	43	401	11	10	24	18
1529 NAV Storfjorden	64	524	12	20	27	34
1531 NAV Sula	96	544	18	25	43	66
1532 NAV Giske	76	397	19	15	38	45
1534 NAV Haram	128	438	29	33	69	67
1535 NAV Vestnes	55	367	15	14	16	40
1539 NAV Rauma	51	392	13	17	23	26
1543 NAV Nesset	28	176	16	6	14	19
1545 NAV Midsund	15	81	19	2	5	15
1546 NAV Sandøy	11	68	16	2	6	4
1547 NAV Aukra	27	198	14	5	14	16
1548 NAV Fræna - Eide	197	793	25	40	120	89
1554 NAV Averøy	40	427	9	14	20	18
1557 NAV Gjemnes	20	129	16	7	11	10
1560 NAV Tingvoll	36	147	24	19	11	25
1563 NAV Sunndal	89	343	26	27	44	48
1566 NAV Surnadal	41	289	14	13	20	15
1567 NAV Rindal	19	113	17	7	9	13
1571 NAV Halså	9	77	12	2	5	5
1573 NAV Smøla	16	106	15	10	3	5
1576 NAV Aure	32	180	18	14	8	20

Alle tabellar oppdatert 12.11.18, kjelde: Datavarehuset, Arbeids- og velferdsdirektoratet

Frå tidleg vår 2019, vil digital søknad om sosialhjelp (Digisos) vere tilgjengeleg for kommunane (NAV-kontorene) i Norge. Det kjem stadig forbetringar av eksisterande løysingar (smidig innføring) og det kjem nye løysingar. Felles for digitale løysingar, er at dei er intuitive/sjølvforklarande å nytte (godt brukargrensesnitt). (Det syner omfanget av digital bruk allereie, jf. tabellane over).