



# Sjekkliste for gode prosesser ved vertskommunesamarbeid om NAV-kontor

## Dokument til fylkesdirektør, rådmann og NAV-leder

Hensikten med denne sjekklisten er å være et verktøy for gode prosesser ved etablering av vertskommunesamarbeid om NAV-kontor. De fleste temaene i denne sjekklisten omhandler *forberedelse* av et vertskommunesamarbeid, og omhandler perioden før endelig vedtak i kommunestyrene.

Vi understreker at sjekklisten er et forslag. Aktivitetene må drøftes i partnerskapet og tilpasses lokale forhold.

# Forord

NAV-kontor eies av kommunene og staten i fellesskap. Kommunereform og et økende antall vertskommunesamarbeid berører og påvirker NAV-kontorene.


I disse sjekklisterne ønsker vi å løfte fram noen temaer og aktiviteter som er viktige for å få til gode prosesser ved vertskommunesamarbeid om NAV-kontor.

Innbyggerne får best velferdstjenester når staten og kommunene samarbeider godt om NAV-kontorene, og NAV og KS har gjennom mange års samarbeid høstet mye nyttig erfaring. Vertskommunesamarbeid om NAV-kontorene er igangsatt flere steder, og gir muligheter for å videreutvikle tjenestetilbudet slik at man kan levere bedre brukermøter og få flere i arbeid og aktivitet.

Da NAV ble etablert i 2006 laget Arbeids- og velferdsdirektoratet og KS en veileder for samarbeidsavtaler/partnerskapsavtaler for NAV-kontor. Denne er nå til revidering og kommer i ny utgave tilpasset dagens situasjon i første kvartal av 2019. For gode prosesser etter vedtak om vertskommunesamarbeid minner vi også om sjekklister som er utarbeidet av NAV og KS om kommunesammenslåing og nytt NAV-kontor. For prosessene etter vedtak vil omhandle de samme temaene – enten NAV-kontor etableres for en ny kommune eller et vertskommunesamarbeid.

Vi håper sjekklisterne og veilederen er til nytte i arbeidet!

Oslo, februar 2019

  
Sigrun Vågeng  
Arbeids- og velferdsdirektør

  
Lasse Hansen  
Administrerende direktør, KS

## Innhold

1. OM INTERKOMMUNALT SAMARBEID OM NAV-KONTOR.....	4
2. PARTNERSKAPETS ANSVAR FREM MOT VEDTAK OM VERTSKOMMUNESAMARBEID ....	5
3. AVKLARE NØKKELROLLER OG MYNDIGHET I PROSESSEN FREM MOT VERTSKOMMUNESAMARBEID OM NAV-KONTOR.....	5
4. MEDBESTEMMELSE, OMSTILLING OG INVOLVERING I PROSESSEN FORUT FOR VEDTAK .....	6
5. SAKSGRUNNLAG FOR VEDTAK I KOMMUNESTYRET OM VERTSKOMMUNESAMARBEID .....	7
6. FORSLAG TIL VERTSKOMMUNEAVTALE.....	8
7. BESLUTTE LOKASJON OG INNGÅ NY LOKAL SAMARBEIDSAVTALE/PARTNERSKAPSAVTALE I PARTNERSKAPET .....	9

## 1. Om interkommunalt samarbeid om NAV-kontor

Stat og kommune har gjennom Arbeids- og velferdsforvaltningsloven et felles ansvar for å etablere NAV-kontor, drifte dette og sikre et samordnet tjenestetilbud. Det statlige og kommunale partnerskapet om NAV-kontor bygger på en skriftlig samarbeidsavtale mellom kommunen og staten v/Arbeids- og velferdsetaten, der begge parter er likeverdige. Stat og kommune har fortsatt selvstendig ansvar for tjenestene hjemlet i respektiv lovgivning.

Der kommuner vurderer, forbereder og vedtar å inngå i vertskommunesamarbeid om NAV-kontor berører det partnerskapet. Også den statlige parten blir en del av prosessen. Det påvirker både den statlige og den kommunale styringslinjen og deres arbeidsgiveransvar.

Kommunene er gitt stor handlefrihet til å velge hvordan sin del av oppgaveløsningen i NAV-kontoret skal organiseres, men friheten er ikke uten rammer. Organiseringen av NAV-kontoret skal i nødvendig grad nedfelles i samarbeidsavtalen med staten, og er således noe partene må bli enige om. Det er kommunestyret som har det overordnede ansvaret for alt som kommunen er involvert i, enten oppgavene løses i egen driftsorganisasjon eller i andre virksomheter. Organisering av oppgaveløsning gjennom evt. vertskommune inngår derfor i de folkevalgtes ansvar.

NAV-kontorene utøver formell myndighetsutøvelse ved å fatte enkeltvedtak. Det er kun gjennom å velge en vertskommunemodell etter Kommuneloven kap. 5A, §§28-1a-28-1 k, (kap 20 i ny Kommunelov fra 1.7 2019) at kommunene har adgang til å delegerer myndighetsutøvelse til andre enn kommunen selv. Dermed er det denne modellen som er aktuell for interkommunalt samarbeid om NAV-kontor.

Vertskommunesamarbeid er en form for interkommunalt samarbeid der en eller flere kommuner delegerer oppgaver og/eller myndighet til en kommune (vertskommunen) etter avtale. Kommunen som utpekes som vertskommune utfører oppgavene på vegne av deltagerne i samarbeidet, men uten at det politiske ansvaret overføres. Det nærmere innholdet i samarbeidet skal reguleres i egen avtale. Kommuneloven inneholder noen minimumskrav til hva avtalen skal regulere. Utover dette er det opp til partene selv å avtale det nærmere innholdet.

Kommunal- og moderniseringsdepartementet har utviklet en veileder for vertskommunesamarbeid og det anbefales at alle involverte aktører gjør seg kjent med denne. Veilederen er ment å være et verktøy for at kommunene skal kunne vurdere om vertskommunemodellen er en aktuell samarbeidsmodell, for deretter eventuelt å kunne opprette et vertskommunesamarbeid som tilfredsstillor lovens krav. Et viktig mål med veilederen er å synliggjøre den organisatoriske fleksibiliteten og mulighetene som ligger innenfor vertskommunemodellen. Les veilederen [her](#).

Proessen med etablering av vertskommunesamarbeid om NAV-kontor kan govt skisseres i følgende aktiviteter;



I denne sjekklisten omtales i hovedsak de tre første fasene, fra initiativ til endelig vedtak om et vertskommunesamarbeid er fattet. Når det gjelder fjerde fase vises det til *Sjekklister for sammenslåing av NAV-kontor ved kommunesammenslåinger*. Etter at vedtak er fattet, vil etablering av nytt NAV-kontor i all hovedsak omfatte de samme prosessene og aktivitetene, enten det handler om vedtak om kommunesammenslåing eller vedtak om vertskommunesamarbeid.

Les sjekklister [her](#).

Sjekklisten det henvises til vil bli gjennomgått med tanke på om det er behov for å gjøre endringer og tilføyelser slik at også prosjekter for vertskommune-samarbeid om NAV-tjenester ivaretas.

## **2. Partnerskapets ansvar frem mot vedtak om vertskommunesamarbeid**

Det er kommunene som vurderer og avgjør om de vil inngå i et interkommunalt samarbeid om NAV-kontor etter kommuneloven kap. 5A (kap 20 i ny kommunelov fra 1.7. 2019). Partnerskapet og den forvaltningsmyndighet som er tillagt partnerskapet har *ingen formell rolle eller myndighet* i forbindelse med prosessen som leder til inngåelse av vertskommunesamarbeid.

For å sikre gode prosesser for etablering av nytt NAV-kontor er det likevel viktig å sikre informasjon og kommunikasjon om utredningsarbeidet i partnerskapet. Temaet vil også være naturlig i dialogen mellom rådmann, fylkesdirektør og NAV-leder. I en vurdering av verskommunesamarbeid ligger det i sakens natur at det er flere partnerskap mellom som berøres og er involvert. Erfaringsmessig er det viktig å sikre god koordinering mellom berørte kommuner og tett kontakt med berørt fylkesdirektør i NAV.

Om det opprettes et prosjekt for å utrede vertskommunesamarbeid er det naturlig å nedsette en styringsgruppe. Kommunene bestemmer selv hvem fra kommunene som inngår i en slik styringsgruppe, men ofte er det rådmannen sammen med tillitsvalgte. Fylkesdirektøren bør også møte i styringsgruppen.

Opprettes ikke styringsgruppe vil god dialog, koordinert styring og informasjonsflyt mellom alle involverte bli viktig.

Når vedtak om vertskommunesamarbeid om NAV-kontor er fattet i kommunestyrene, vil vertskommunen og den som bemyndiges kunne inngå ny partnerskapsavtale med fylkesdirektør/staten. Hvor raskt en ny partnerskapsavtale kommer på plass vil variere ut fra lokale behov, men den må ligge til grunn for åpning av nytt NAV-kontor.

## **3. Avklare nøkkelroller og myndighet i prosessen frem mot vertskommunesamarbeid om NAV-kontor**

Initiativet for å vurdere om kommunene skal inngå vertskommunesamarbeid om NAV-tjenester kan komme fra ulike hold. Det kan initieres av folkevalgte, NAV-kontorene selv eller fra rådmann.

I arbeid med vertskommunesamarbeid om NAV-kontor er det særlig viktig med forståelse og respekt for ulike roller som er involvert i prosessene, gitt den doble eier- og styringslinjen. Partnerskapet mellom kommuner og stat gjør naturlig nok prosessene mer komplekse enn vertskommunesamarbeid om andre tjenester.

Erfaring viser at det er viktig å avklare nøkkelrollers ansvar og myndighet så tidlig som mulig. Som det fremgår over, vil det som oftest pekes på en prosjektleder/ansvarlig utreder for samarbeidet.

Rådmann i kommunene, ofte i samarbeid med fylkesdirektør, må formulere et mandat til prosjektleder/saksutreder, der det gjøres klart hvilket ansvar og hvilken myndighet som skal legges til

den nøkkelrollen. Det er vanlig med styringsgrupper for prosjekter. Se mal for mandatbeskrivelse fra Difis Prosjektveiviser nedenfor. Mandatet vil videre danne grunnlag og avklare behov og velge innretning av prosjektet, samt identifisere gevinster. Mandatet bør også beskrive hvilke oppgaver som skal ferdigstilles før en sak til kommunestyret, og hvilke oppgaver som det arbeides videre med etter vedtak i kommunestyret.

Les prosjektveiviser [her](#).

## **4. Medbestemmelse, omstilling og involvering i prosessen forut for vedtak**

### *Medbestemmelse*

Vertskommunesamarbeid vedtas i kommunestyrene i de aktuelle kommunene. Selv om dette er politiske prosesser er det ikke til hinder for at planer kommunene om vertskommunesamarbeid om NAV-kontor, blir informert om og drøftet med ulike aktører. Medbestemmelse skal utøves på vanlig måte også når det gjelder utredning om vertskommunesamarbeid. For å sikre gode prosesser bør det diskuteres hvordan tillitsvalgte skal involveres, eksempelvis i styringsgrupper og/eller arbeidsgrupper.

Lov- og avtaleverk legger rammer for å sikre gode prosesser mellom partene. Samarbeidet mellom partene er basert på tillit og gjensidig forståelse for partenes ulike roller. God medbestemmelse skal sikre at de tillitsvalgte tar del i beslutninger som berører de ansattes forhold, og bidra til å forplikte tillitsvalgte og ansatte i utviklingen av virksomheten.

Det er tre nivåer for medbestemmelse for statlig ansatte som kan berøre et NAV-kontor; lokalt medbestemmelseapparat (MBA), fylkets MBA og sentralt MBA. Til grunn for medbestemmelsen ligger Hovedavtalen i staten og etatens tilpasningsavtale til hovedavtalen. Det er inngått avtale mellom sentrale parter om bruken av såkalt prosjekt-MBA når det opprettes et prosjekt for gjennomføring av sammenslåingen/etablering, dvs. etter vedtak om etablering er på plass. (vises til protokoll av 12.6.18 og grunnlagsdokumenter fra Arbeids- og velferdsetatens sentrale medbestemmelseapparat)

I KS-området angir Hovedavtalen rammen for hvordan samhandlingen mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte skal være. De lokale parter må innen denne rammen definere hvordan samhandlingen og medbestemmelsen skal praktiseres. Det drøftes med tillitsvalgte hvordan medbestemmelsen skal ivaretas gjennom omstillingsprosessen, jf. HA del B § 1-4-3, jf. 1-4-1. I B-rundskriv 1/2018 er tillitsvalgtes medvirkning ved kommunal samhandling/interkommunalt samarbeid nærmere omtalt. Bestemmelsene om informasjon og drøfting er for nærmere omtalt i veileder fra KS om «Arbeidsrettslige spørsmål som oppstår ved kommunesammenslåinger».

Les veileder [her](#).

Det minnes om at etter vedtak om vertskommunesamarbeid om NAV-kontor inngår vertskommunen en ny samarbeidsavtale<sup>1</sup> med staten ved fylkesdirektør. Det innebærer også at tidligere samarbeidsavtaler opphører og erstattes av den nye samarbeidsavtalen. Innhold i den nye samarbeidsavtalen skal drøftes med tillitsvalgte før avtale inngås jfr. rapport fra hovedorganisasjonsnivå oktober 2006. Og medbestemmelse iht. avtaleverk etter inngåelse av avtalen vil bla. gjelde konkret organisering av kontoret, fysiske kontorutforminger osv. og skje iht. gjeldende avtaleverk for den enkelte sektor.

### *Vernetjenesten*

Verneombudets rolle er å ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet (Arbeidsmiljølovens kap. 6). Samarbeid mellom tillitsvalgte, verneombud, ansatte og ledelse er viktig for å drive et godt HMS arbeid. Konsekvenser av vertskommunesamarbeid på arbeidsmiljøet bør

---

<sup>1</sup> Samarbeidsavtalen omtales som «partnerskapsavtalen» i den nye reviderte «veileder for lokal partnerskapsavtalen» som er til revisjon hos KS og Arbeids- og velferdsdirektoratet

vrderes særskilt i samråd med verneombud og arbeidsmiljøutvalg. Vernetjenesten i begge styringslinjer bør involveres.

### *Omstilling*

Etablering av vertskommunesamarbeid om NAV-kontor innebærer utvikling og omstilling, og det er viktig at arbeidsgiveransvaret ivaretas på en god måte. Erfaringer viser at det er viktig at å legge til rette for gode prosesser gjennom medvirkning, håndtering av arbeidsmiljøutfordringer og informasjon/kommunikasjon løpende.

På statlig side er sammenslåingene å anse som en omorganisering. Personell-løpet for statlige ansatte i NAV-kontor handler om hvordan medarbeidere skal ivaretas i de ulike fasene i en omstillingsprosess i forbindelse med innplassering eller omplassering i ny organisasjon. Utvikling av tydelige prinsipper for dette skal sikre trygghet, åpenhet, likebehandling og enhetlig praksis ved innplassering av ansatte. For statlig del av NAV henvises det her til etatens omstillingsavtale (kun tilgjengelig fra NAV sin IT-plattform).

For kommunalt ansatte i NAV-kontor vil et vertskommunesamarbeid innebære en virksomhetsoverdragelse. Arbeidstakere i NAV-kontor i kommunen som blir vertskommune blir ikke virksomhetsoverdratt. Nærmere om virksomhetsoverdragelse er omtalt i veileder om arbeidsrettslige spørsmål som oppstår ved kommunesammenslåing fra KS.

Les veileder [her](#).

### *Prosjektleder/NAV-leder for nytt kontor*

Det vil være hensiktsmessig å utpeke en prosjektleder for etablering av nytt NAV-kontor tidlig i prosessen etter kommunestyrevedtak om samarbeid, og dette bør gjøres i samarbeid mellom alle eiere.

Erfaringsmessig er det klokt å få på plass NAV-leder for det nye kontoret raskt etter at vedtak om vertskommunesamarbeid er fattet i kommunestyrene.

## **5. Saksgrunnlag for vedtak i kommunestyret om vertskommunesamarbeid**

Det anbefales at ansvarlig for utredningsfasen utarbeider en rapport som grunnlag for rådmennenes innstilling til kommunestyrene.

Sentrale temaer her vil være;

- Nå-situasjon/nåtids-analyse
- Effektmål for ny organisasjon
- Anbefaling av hvilke tjenester som skal inngå i ny organisasjon
- Milepæler
- Risikoanalyse
- Økonomiske konsekvenser
- Arbeidsmiljøvurderinger, herunder involvering av vernetjeneste
- Vurdering av lokasjoner, tjenesteyting
- Kommunikasjon
- Vurderinger vedr. IT-løsninger, telefoni, eiendom
- Anbefaling til styringsgruppa, som grunnlag for eventuell sak til kommunestyret

## 6. Forslag til vertskommuneavtale

Mellom vertskommunen og samarbeidskommunene som inngår i vertskommunesamarbeidet, skal det skrives en vertskommuneavtale. Her henvises det til veileder for vertskommunesamarbeid fra Kommunal og moderniseringsdepartementet.

Les veileder [her](#).

### ***Nærmere om noen områder som skal reguleres i en vertskommuneavtale;***

#### *Tjenesteinnhold*

Skal samarbeidskommunene ha annet tjenesteinnhold enn vertskommunen, må dette tydelig reguleres i vertskommuneavtalen.

#### *Økonomi*

Driftsavtalen som er en del av samarbeidsavtalen regulerer kostnadsdeling mellom stat og vertskommunen. Det benyttes oftest en fordeling ut fra andel ansatte statlig og kommunalt.

##### Statlig budsjett

Det statlige budsjettet for kontoret består i hovedsak av statlig andel av kontorbudsjettet, i henhold til driftsavtale, og lønnskostnader til statlig ansatte. I tillegg vil mange NAV-kontor ha delegert fullmakter og budsjetter knyttet til innkjøp av statlige virkemidler til arbeidssøkere.

##### Kommunalt budsjett

Det kommunale budsjettet føres i vertskommunen. Dette inneholder

- Det interkommunale kontorbudsjettet, lønn for kommunalt ansatte og kontorutgifter kommunal andel i henhold til driftsavtale avtale.
- De ulike kommunene sine stønadskostnader knyttet til lov om sosiale tjenester.
- Vertskommunens andel av kontorkostnadene.

#### *Uttreden/oppløsning*

Veilederen om vertskommunesamarbeid fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet gir lite informasjon og veiledning om hva som tas inn i vertskommune-/samarbeidsavtalen når det gjelder uttreden fra eller oppløsning av vertskommunesamarbeidet.

Å oppløse et vertskommunesamarbeid vil ha økonomiske og administrative konsekvenser for både samarbeidskommunene og vertskommunen. Det samme gjelder dersom en eller flere kommuner vil tre ut av samarbeidet. Både oppløsning og uttreden vil ha konsekvenser for samarbeidsavtalen/partnerskapsavtalen med staten. Det må derfor fastsettes nærmere regler i vertskommuneavtalen om oppløsning og uttreden.

Om uttreden og/eller oppløsning kan det ikke avtales kortere frist enn ett år. Det er opptil kommunene i samarbeidet å avtale en lengre frist dersom det er ønskelig.

Det anbefales at det tas inn regler i vertskommuneavtalen om hvordan kostnader forbundet med oppløsning og uttreden skal fordeles.

Det bør også avtales hva som skal skje med kommunalt ansatte ved oppløsning/ uttreden.



## **7. Beslutte lokasjon og inngå ny lokal samarbeidsavtale/partnerskapsavtale i partnerskapet**

Iht. arbeids- og velferdsloven skal samarbeidsavtalen gi nødvendige rammebetingelser for etablering og drift av NAV-kontoret.

Veileder til inngåelse av samarbeidsavtale er under revisjon og dette punkt kommenteres derfor ikke mer her, men det vil bli tatt inn link når revidert veiler er klar. I den nye reviderte veilederen vil begrepet «samarbeidsavtale» erstattes med begrepet «partnerskapsavtale» da det er dette begrepet som benytte i praksis.

Innhold i den nye samarbeidsavtalen skal drøftes med tillitsvalgte før avtale inngås jfr. rapport fra hovedorganisasjonsnivå oktober 2006.

Driftsavtale mellom stat og kommune skal også inngås før det nye kontoret åpner.