

## Søknad medfinansiering deltakelse på Trøndersk Matfestival 2025

LokalMat Fosen SA er nå i full gang med forberedelsene til Trøndersk Matfestival 2025.

Påmeldingsfristen er 28. mars. Pr. 26. mars er det 14 deltagere påmeldt fra Fosen:

Fru Nelik	Myra Gård
Romstad Gård	Hindrum Gårdsysteri
Norgeskjell	Nordmeland Gårdshotell
Ankeret Mat	Stokkøy Bryggeri
Harbak Gård	Karakalpakis Familien
Grande Sjømat	Stokkøy Bakeri
Kråkøy Norcod	Ørland Flystasjon

Total kostnaden for deltagelsen er 516.250, dette er uten egeninnsats og dugnadstimer.

Det vil være behov for 575m2 telt ved årets deltagelse, det tilsvarer 284.625,- i kun i telt-leie.



Det er alltid slik at noen kommer og noen går, dessverre har vi to aktører som ikke lengre blir med da de har valgt å legge ned sine virksomheter. Men det kommer også nye til. I år skal vi ha med Kråkøy Norcod og Forsvaret som en del av Fosenteltet. I tillegg blir Foodtruck-Fosen med som en del av riggen.

Vi opprettholder salgsbodene som en presentasjon av mangfoldet av aktører, mens restauranten i år blir et fellesprosjekt der overskuddet blir liggende igjen i LokalMat Fosen SA

Vi søker med dette et tilskudd fra Fosenregionen på 200.000, -

Resterende kostnader finansieres gjennom egenandeler fra deltagerne.

Se budsjett:

	Kostnader		+mva	
<b>B u d s j e t t</b>	Telt	33x12: 396m2	575	227.700
	Uteservering	33x3: 99m2	310	30.690
	Strøm			30.000
	Transport			20.000
	Lyssetting			20.000
	Felles profilering			20.000
	Felles utstyr	18 bord/benk à 395	Kjøleskap + kjølehenger	25.000
	Grill/foodtruck/telt/lydanlegg			20.000
	Uforutsette utgifter			20.000
	Påmeldingsavgift	3.700 x 14stk		51.800
				<b>413.390</b>
	<b>Inntekter</b>			
	Tilskudd Fosenregionen			200.000
	Egenandel forsaret			100.000
	Egenandel Kråkøy Norcod			50.000
	Egenandel Grande Sjømat			50.000
Egenandel Norgeskjell			50.000	
Egenandel utstillere			100.000	
Tilskudd Rissa Kraftlag			20.000	
Sum			570.000	





## Saksframlegg

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
25/021	Formannskap	12.03.2025

### Innspill til Fosenregionens høringsuttalelse til Trøndelag fylkeskommunes "Energistrategi mot 2050 for Trøndelag"

#### Kommunedirektørens innstilling

Saksfremlegget vedtas som Ørland kommunes innspill til Fosenregionens høringsuttalelse til Trøndelag fylkeskommunes «Energistrategi mot 2050 for Trøndelag»

#### Formannskap 12.03.2025

#### Behandling

Nytt punkt 4, foreslått av Fredrik Sandness, Arbeiderpartiet

Formannskapet ber kommunedirektøren innarbeide et punkt i innspillet som går på at Ørland kommune har stort behov for mer kraft og det er viktig at kapasiteten i regionalnettet styrkes, slik at vi ikke hindrer videre utvikling av næringslivet.

Fokus på kjernekraftverk, foreslått av Marit Sletten, Industri- og Næringspartiet

Eksisterende vindkraft har begrenset levetid. Formannskapet ønsker stort fokus på utredning av kjernekraft på Fosen.

#### Votering nr 1 - Votering over forslag

Forslag: **Opprinnelig forslag**

**For:** 7 stemmer (100%) - AP 2, FRP 1, H 2, INP 1, SP 1

Stemmer:

Eirik Lundemo (H)

Harriet Brekstad (FRP)

Fredrik Sandness (AP)

Marit Sletten (INP)

Mona Sjøli (H)

Hugo Solheim (AP)

Hallgeir Grøntvedt (SP)

**Mot:** 0 stemmer (0%)

-----  
**Votering nr 2 - Votering over forslag**

Forslag: **Nytt punkt 4**

Fredrik Sandness (AP)

**For:** 7 stemmer (100%) - AP 2, FRP 1, H 2, INP 1, SP 1

Stemmer:

Fredrik Sandness (AP)

Hallgeir Grøntvedt (SP)

Hugo Solheim (AP)

Harriet Brekstad (FRP)

Mona Sjøli (H)

Eirik Lundemo (H)

Marit Sletten (INP)

**Mot:** 0 stemmer (0%)

-----  
**Votering nr 3** - Votering over forslag

Forslag: **Fokus på kjernekraftverk**

Marit Sletten (INP)

**For:** 7 stemmer (100%) - AP 2, FRP 1, H 2, INP 1, SP 1

Stemmer:

Eirik Lundemo (H)

Hugo Solheim (AP)

Harriet Brekstad (FRP)

Marit Sletten (INP)

Mona Sjøli (H)

Hallgeir Grøntvedt (SP)

Fredrik Sandness (AP)

**Mot:** 0 stemmer (0%)

### **FSK - 25/021 vedtak**

#### **Kommunedirektørens innstilling**

Saksfremlegget vedtas som Ørland kommunes innspill til Fosenregionens høringsuttalelse til Trøndelag fylkeskommunes «Energistrategi mot 2050 for Trøndelag»

Formannskapet ber kommunedirektøren innarbeide et punkt i innspillet som går på at Ørland kommune har stort behov for mer kraft og det er viktig at kapasiteten i regionalnettet styrkes, slik at vi ikke hindrer videre utvikling av næringslivet.

Eksisterende vindkraft har begrenset levetid. Formannskapet ønsker stort fokus på utredning av kjernekraft på Fosen.

### **Sammendrag**

Fosenregionens sak PS 06/25 «Høringsinnspill til energistrategi for Trøndelag» vedtok følgende:

1. Regionrådet sender høringsuttalelse til energistrategien basert på lokale interesser fra Fosen.
2. Kommunene bes om å sammenstille sine kartlegginger og interesser og sende til utviklingsleder for en felles uttalelse med innspill fra Fosen..
3. Frist for tilbakemelding 10.mars 2025 (Høringsfrist 1. april 2025).

Innspill fra Ørland kommune er som under.

### **Sakens bakgrunn og innhold**

Ørland kommune takker for muligheten til å gi innspill til høringsutkastet for Energistrategi for Trøndelag mot 2050. Som en kommune med betydelig aktivitet innen forsvar, blå næring, industri, landbruk og transport, har vi et stort behov for en forutsigbar og robust energiforsyning. Vi vil her peke på noen viktige aspekter som vi mener bør styrkes i strategien:

- Ørland kommune er vertskommune for en av Norges viktigste forsvarsinstallasjoner. Dette medfører spesielle krav til energiforsyning, robusthet og beredskap. Vi understreker behovet for en strategi som sikrer forsyningssikkerhet og prioriterer kritisk infrastruktur i energiplanleggingen. Det er spesielt viktig at kapasiteten i regionalnettet styrkes, slik at vi unngår flaskehalsen som kan hindre videre utvikling av næringslivet og samfunnskritiske funksjoner. Det er viktig å ha et godt samarbeide med Ørland flystasjon, som utvikler sine egne planer for energibesparelser, slik at disse tiltakene komplementerer og styrker lokale og regionale planer.
- Ørland kommune har erfaring med vindkraft på Valsneset, Storheia og mindre anlegg rundt om i kommunen, og vi anerkjenner potensialet for videreutvikling av både vind- og solkraft. Kommunen ser positivt på at strategien vektlegger oppgradering av eksisterende vindkraftverk fremfor nye utbygginger i uberørt natur. Det er også viktig for Ørland, som i likhet med andre områder i Fosen, har bidratt mye til energiproduksjon i Norge i form av areal til vindmøller, at lokale bedrifter og innbyggere får nytte godt av energien som er produsert i kommunen.
- Ørland kommune støtter bekymringen om elektrifisering av sokkelen (side 13) med tanke på kraftunderskudd særlig i kystområder. Det bør være en forutsetning at elektrifiseringen ikke går på bekostning av elektrifisering på land og krafttilgang på land.
- Både grønn og blå næring har i Ørland et stort potensial for produksjon av biogass fra husdyrgjødsel og annet organisk avfall. Vi mener strategien bør legge til rette for utvikling av lokale biogassanlegg, slik at landbruket kan bli en aktiv bidragsyter i energiomstillingen. Biogassanlegg er noe man i Ørland kommune tidligere har jobbet aktivt for å realisere.

#### **FNs bærekraftsmål**

- **Mål 7: Ren energi til alle.** Sikre tilgang til pålitelig, bærekraftig og moderne energi til en overkommelig pris for alle
- **Mål 8: Anstendig arbeid og økonomisk vekst.** Fremme varig, inkluderende og bærekraftig økonomisk vekst, full sysselsetting og anstendig arbeid for alle
- **Mål 9: Industri, innovasjon og infrastruktur.** Bygge solid infrastruktur og fremme inkluderende og bærekraftig industrialisering og innovasjon
- **Mål 11: Bærekraftige byer og lokalsamfunn.** Gjøre byer og lokalsamfunn inkluderende, trygge, robuste og bærekraftige
- **Mål 12: Ansvarlig forbruk og produksjon.** Sikre bærekraftig forbruks- og produksjonsmønstre
- **Mål 13: Stoppe klimaendringene.** Handle umiddelbart for å bekjempe klimaendringene og konsekvensene av dem. Målet er å begrense den globale temperaturstigningen til godt under 2 grader celsius.

Vedlegg

Vedlegg 1 Vedtak regionrådsmøte i Fosenregionen

Vedlegg 2 Høringsutkast energistrategi for trøndelag mot 2050



Fosenregionen - Torun Bakken

Deres ref.

Vår ref.  
23/644 - 14

Dato  
20.02.2025

**Saker til oppfølging etter regionrådsmøte i Fosenregionen 11.02.25**  
**Innspill høring av utkast til Energistrategi for Trøndelag mot 2050**

Formannskapet i Osen kommune har i møtet 20.02.2025 diskutert energistrategien og har følgende innspill:

Osen kommune ønsker i samarbeidet Fosenregionen at det blir utført mulighetsstudie om potensialet knyttet til utbygging av kraft på Fosen, som vil bidra til kapasitet regionalt og lokalt.

Dette er i tråd med vedtak i Osen kommunestyret september 2024 *om aktiv rolle i utvikling*, her pekes det på at det aktivt må å ses på muligheter knyttet til havbruk og akvakultur, tilgang på kraft og boliger.

Fosenregionen er allerede i dag en betydelig leverandør til kraftmarkedet og potensialet kan økes. Regionen har klare fordeler i forhold til ressursgrunnlag både til lands og til havs.

Trøndelag fylkeskommune må jobbe for raskere og mere effektive prosesser som muliggjør økt kraftproduksjon og linjekapasitet, herunder må saksbehandlingskapasitet lokalt og sentralt vurderes.

Et vektig argument er prisnivå og tilgang på kraft i regionen som gagnar forbrukere og næringsliv.

Med hilsen

Grete Haraldsdatter Haugdal  
Kommunedirektør

Kopi til  
Håvard Strand

## § 5-6. Økonomisk oversikt etter art – drift

### Regnskap

Tall i 1000 kroner	Note	Regnskap 2024	Regulert budsjett 2024	Opprinnelig budsjett 2024	Regnskap 2023
<b>Driftsinntekter</b>					
Rammetilskudd		0	0	0	0
Inntekts- og formuesskatt		0	0	0	0
Eiendomsskatt		0	0	0	0
Andre skatteinntekter		0	0	0	0
Andre overføringer og tilskudd fra staten		0	0	0	-21
Overføringer og tilskudd fra andre		-8 896	-7 251	-3 931	-7 441
Brukerbetalinger		0	0	0	0
Salgs- og leieinntekter		0	0	0	0
<b>Sum driftsinntekter</b>		<b>-8 896</b>	<b>-7 251</b>	<b>-3 931</b>	<b>-7 462</b>
<b>Driftsutgifter</b>					
Lønnsutgifter	6	2 463	3 308	3 308	3 087
Sosiale utgifter		638	663	663	586
Kjøp av varer og tjenester	6	1 833	3 932	1 152	2 486
Overføringer og tilskudd til andre		1 591	130	130	991
Avskrivninger		0	0	0	0
<b>Sum driftsutgifter</b>		<b>6 526</b>	<b>8 034</b>	<b>5 254</b>	<b>7 148</b>
<b>Brutto driftsresultat</b>		<b>-2 370</b>	<b>783</b>	<b>1 323</b>	<b>-314</b>
<b>Finansinntekter/Finansutgifter</b>					
Renteinntekter		-446	-50	-50	-346

Tall i 1000 kroner	Note	Regnskap 2024	Regulert budsjett 2024	Opprinnelig budsjett 2024	Regnskap 2023
Utbytter		0	0	0	0
Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler		0	0	0	0
Renteutgifter		-38	0	0	0
Avdrag på lån		0	0	0	0
<b>Netto finansutgifter</b>		<b>-484</b>	<b>-50</b>	<b>-50</b>	<b>-346</b>
Motpost avskrivninger		0	0	0	0
<b>Netto driftsresultat</b>		<b>-2 854</b>	<b>733</b>	<b>1 273</b>	<b>-660</b>
<b>Disponering eller dekning av netto driftsresultat:</b>					
Overføring til investering		0	0	0	0
Avsetninger til bundne driftsfond	5	3 222	560	0	277
Bruk av bundne driftsfond	5	-1 005	-1 293	-794	-2 367
Avsetninger til disposisjonsfond	5	1 442	0	0	3 337
Bruk av disposisjonsfond	5	-806	0	-479	-588
Dekning av tidligere års merforbruk		0	0	0	0
<b>Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat</b>		<b>2 854</b>	<b>-733</b>	<b>-1 273</b>	<b>660</b>
<b>Fremført til inndecking i senere år (merforbruk)</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Kontrollsum konto 980 Regnskapsmessig merforbruk</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>



Fosenregionen IKPR	AJ02	Dato:	22.03.2025
--------------------	------	-------	------------

## § 5-8. Balanseregnskapet

Tall i 1000 kroner	Note	Regnskap 31.12.2024	Regnskap 31.12.2023
<b>A. Anleggsmidler</b>		<b>11 816</b>	<b>10 874</b>
I. Varige driftsmidler		0	0
1. Faste eiendommer og anlegg		0	0
2. Utstyr, maskiner og transportmidler		0	0
II. Finansielle anleggsmidler		1 104	1 082
1. Aksjer og andeler	3	1 104	1 082
2. Obligasjoner		0	0
3. Utlån		0	0
III. Immaterielle eiendeler		0	0
IV. Pensjonsmidler	4	10 712	9 792
<b>B. Omløpsmidler</b>		<b>15 243</b>	<b>13 964</b>
I. Bankinnskudd og kontanter		12 721	11 664
II. Finansielle omløpsmidler		0	0
1. Aksjer og andeler		0	0
2. Obligasjoner		0	0
3. Sertifikater		0	0
4. Derivater		0	0

Tall i 1000 kroner	Note	Regnskap 31.12.2024	Regnskap 31.12.2023
III. Kortsiktige fordringer	1,7	2 523	2 300
1. Kundefordringer		308	106
2. Andre kortsiktige fordringer		1 182	1 139
3. Premieavvik		1 033	1 055
<b>Sum eiendeler</b>		<b>27 059</b>	<b>24 837</b>
<b>C. Egenkapital</b>		<b>-15 811</b>	<b>-13 072</b>
I. Egenkapital drift		-14 745	-11 891
1. Disposisjonsfond	5	-8 032	-7 396
2. Bundne driftsfond	5	-6 713	-4 496
3. Merforbruk i driftsregnskapet		0	0
II. Egenkapital investering		42	20
1. Ubundet investeringsfond		0	0
2. Bundne investeringsfond	5	0	0
3. Udekket beløp i investeringsregnskapet		43	20
III. Annen egenkapital		-1 108	-1 201
1. Kapitalkonto	2	-1 108	-1 201
2. Prinsippendringer som påvirker arbeidskapitalen drift		0	0
3. Prinsippendringer som påvirker arbeidskapitalen investering		0	0
<b>D. Langsiktig gjeld</b>		<b>-10 707</b>	<b>-9 673</b>
I. Lån		0	0

<b>Tall i 1000 kroner</b>	<b>Note</b>	<b>Regnskap 31.12.2024</b>	<b>Regnskap 31.12.2023</b>
1. Gjeld til kredittinstitusjoner		0	0
2. Obligasjonslån		0	0
3. Sertifikatlån		0	0
<b>II. Pensjonsforpliktelse</b>	<b>4</b>	<b>-10 707</b>	<b>-9 673</b>
<b>E. Kortsiktig gjeld</b>		<b>-541</b>	<b>-2 092</b>
<b>I. Kortsiktig gjeld</b>	<b>1</b>	<b>-541</b>	<b>-2 092</b>
1. Leverandørgjeld		-104	-636
2. Likviditetslån		0	0
3. Derivater		0	0
4. Annen kortsiktig gjeld		-437	-1 456
5. Premieavvik		0	0
<b>Sum egenkapital og gjeld</b>		<b>-27 059</b>	<b>-24 837</b>

<b>F. Memoriakonti</b>		<b>0</b>	<b>0</b>
I. Ubrukte lånemidler		0	0
II. Andre memoriakonti		0	0
III. Motkonto for memoriakontiene		0	0

# Sluttrapport

Interkommunalt samarbeid om Nav Fosen

En utredning om samarbeid mellom kommunene i Fosen og  
Nav Trøndelag



Ørland kommune



Indre Fosen kommune



Åfjord kommune



Osen kommune

Besluttet i styringsgruppen 16. desember 2024

## Innhold

1	Bakgrunn .....	3
2	Organisering og gjennomføring.....	4
2.1	Arbeidsform og hovedaktiviteter .....	5
3	Innhentet innsikt .....	7
3.1	Spørreundersøkelse blant samarbeidspartnere og arbeidsgivere .....	7
3.2	Innspill fra referansegrupper i kommunene på Fosen .....	8
3.3	Innspill og spørsmål fra medarbeidere ved Nav-kontorene.....	9
3.4	Erfaringer fra tilsvarende prosesser .....	10
3.4.1	AFI-rapport.....	10
3.4.2	Erfaringer i Trøndelag .....	11
3.5	Gjennomgang og vurdering av tidligere prosesser og rapporter om samarbeid Nav Fosen	13
4	Drøfting av alternativer .....	15
4.1	Alternativ 2 og 3: Status quo eller andre samarbeidsløsninger innenfor dagens struktur ..	15
4.1.1	Vurdering .....	15
4.1.2	Konklusjon .....	15
4.2	Alternativ 1: Vertskommunesamarbeid .....	16
4.2.1	Drøfting.....	16
4.2.2	Konklusjon .....	18
4.3	Tydelig grunnlag for samarbeid og drøfting knyttet til valg av vertskommune .....	19
4.3.1	Tydelige samarbeidsavtaler .....	19
4.3.2	Kriterier for valg av vertskommune .....	20
5	Styringsgruppens beslutning .....	21
6	Videre prosess og tidsplan .....	22

# 1 Bakgrunn

Det ble i mai 2024 besluttet å gjennomføre en utredning som skulle undersøke muligheten for å forbedre tjenestene til innbyggerne i de fire kommunene gjennom formalisert interkommunalt samarbeid om Nav-tjenestene i kommunene på Fosen.<sup>1</sup> I mandatet ble det lagt til grunn at man skal utrede tre alternativer for samarbeid i regionen:

- Alternativ 1: Vertskommunemodell
- Alternativ 2: Andre samarbeidsløsninger
- Alternativ 3: Videreføre dagens ordning

Kommunestyrene i regionen ga i forkant av prosessessen sin tilslutning til at det utredes et felles Interkommunalt samarbeid om NAV på Fosen, mellom Indre Fosen, Osen, Ørland og Åfjord kommuner, hjemlet i kommunelovens §20-2 Administrativt vertskommunesamarbeid. Fra politisk hold ble det videre lagt til grunn at endelig sak med kommunedirektørforum i Fosen-regionen sin innstilling fremmes innen utgangen av januar 2025.

Fosen-regionen står overfor økende utfordringer knyttet til utenforskap, og det er et økende press etter tjenester for å håndtere disse utfordringene. Samtidig blir rammene for offentlige tjenester, både på statlig og kommunalt nivå stadig strammere. Som bakgrunn for denne utredningen var det derfor en felles forståelse mellom kommunene og Nav Trøndelag om at samfunnsutviklingen, økonomiske rammebetingelser og økende krav til effektivitet og kvalitet i tjenesteytingen tilsier at det i framtiden vil bli krevende å levere gode og likeverdige tjenester til innbyggere og næringsliv i alle deler av Fosen uten et systematisk samarbeid på tvers av kommunegrensene.

Det vises også til tidligere prosesser som er gjennomført med henblikk på å vurdere effekter og mulige løsninger for samarbeid mellom Nav-kontorene på Fosen. Her vil vi spesielt trekke fram prosessen i 2023 i regi av en prosjektgruppe nedsatt av felles partnerskap vinteren 2023. Prosjektgruppa leverte i november 2023 en rapport<sup>2</sup> som utredet mulige samarbeidsløsninger og effekter ved disse. Det var en omfattende prosess, med bred medvirkning av medarbeidere, brukerutvalg og andre aktører. Senere i dokumentet kommer vi også inn på prosessene som parallelt har pågått knyttet til ledelse og videre utvikling av Nord-Fosen og Indre Fosen.

Anbefalinger og valgt løsning fra prosessen i 2023 ble å prøve ut mer systematisk samhandling mellom eksisterende Nav-enheter, som et første skritt. Dette var en samarbeidsløsning med lav risiko og samtidig noen muligheter for positive effekter og ikke minst muligheter for å høste erfaringer med effektene av samarbeid. Blant annet ble det besluttet å gjennomføre en felles plansamling og etablere en felles virksomhetsplan for 2024.

Det er viktig at disse to prosessene ses i sammenheng, så prosessene og den ovennevnte rapporten fra 2023 anses å være en viktig del av grunnlaget for vurderinger og anbefalinger i denne rapporten. Det samme gjelder erfaringene som er gjort i etterkant.

---

<sup>1</sup> Mandat for utredningsprosjekt av 24.05.24: «Interkommunalt samarbeid om Nav på Fosen»

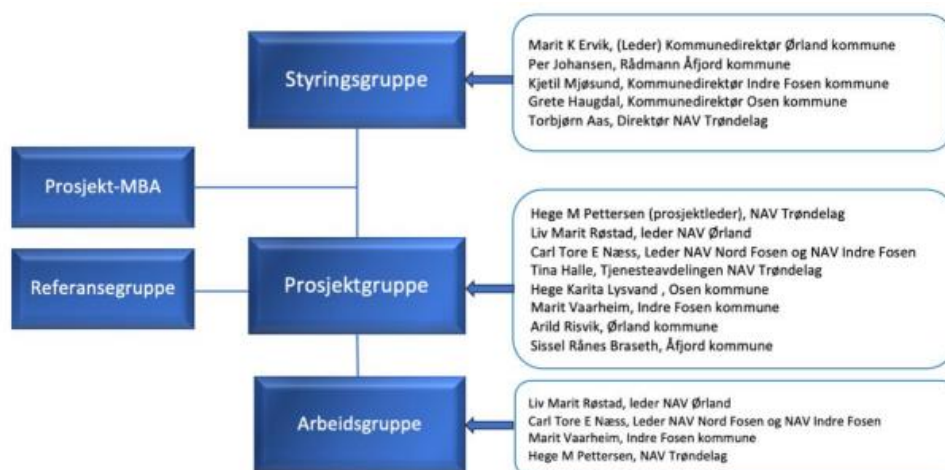
<sup>2</sup> Rapport av 28.11.23: Bærekraftig samarbeid i Fosen: Hvordan kan (Nav)tjenestene til innbyggerne bli best mulig samlet sett?

## 2 Organisering og gjennomføring

Utredningen knyttet til mulig vertskommunesamarbeid ble organisert som et prosjekt. Det ble utarbeidet en prosjektplan med mer detaljert beskrivelse av aktiviteter, organisering og øvrige rammer for utredningsarbeidet.<sup>3</sup> Prosjektet hadde oppstart i juni 2024, og prosjektgruppens sluttrapport<sup>4</sup> ble levert styringsgruppen 26.11.24. Rapporten er drøftet med tillitsvalgte (prosjekt-MBA) og Fosen interkommunale politiske råd. Med bakgrunn i dette er styringsgruppens innspill og vurderinger blitt innarbeidet i denne endelige rapporten. Opprinnelig rapport fra prosjektgruppen er vedlagt.

Kommunedirektørforum på Fosen har utgjort styringsgruppen sammen med direktør i NAV-Trøndelag. Styringsgruppen ble ledet av kommunedirektøren i Ørland kommune. For å ivareta det operative arbeidet i utredningen, ble det etablert en prosjektgruppe og arbeidsgruppe med representanter fra Nav Trøndelag og alle kommunene. Det ble etablert et felles prosjekt-MBA (medbestemmelsesapparat) for å sikre likeverdig medbestemmelse i prosessen.

Oversikt over organisering, milepæler og overordnet tidsplan for utredningsarbeidet er beskrevet nedenfor.



Figur 1 Prosjektorganisasjon

Det har vært flere referansegrupper med representasjon fra ulike råd og utvalg i kommunene tilknyttet prosjektet, f.eks. Eldreråd, ungdomsutvalg og brukerutvalg. Se mer om dette i kapitlet om innhentet innsikt.

<sup>3</sup> Prosjektplan godkjent av styringsgruppen 02.07.24

<sup>4</sup> Prosjektgruppens sluttrapport av 26.11.24

Milepæl	Når	Ansvarlig	Godkjennes av
Mandat godkjent	Mai	Prosjektleder	Styringsgruppe
Overordnet prosjektplan godkjent/oppstart utredningsprosjekt	Juni	Prosjektleder	Styringsgruppe
Statusrapport til styringsgruppen og plan for videre arbeid	Oktober	Prosjektleder	Styringsgruppe
Legge fram forslag vurdering og anbefaling av framtidig struktur, og forslag til videre prosess	November	Prosjektleder	Styringsgruppe
Beslutte framtidig løsning	November	Styringsgruppe	

Figur 2 Milepæler i prosjektperioden



Figur 3 Overordnet tidsplan

## 2.1 Arbeidsform og hovedaktiviteter

Det løpende operative arbeidet i prosjektet har i stor grad vært gjennomført i samarbeid mellom prosjektleder og arbeidsgruppe. Underveis har arbeidet blitt forankret og drøftet med prosjektgruppe, prosjekt-MBA og styringsgruppe. Nedenfor oversikt over datoer for gjennomførte møter i prosjektorganisasjonen:

Arbeidsgruppa	Prosjektgruppa	Styringsgruppa
on. 26.06.2024 kl. 08:00 - 09:00	fr. 07.06.2024 kl. 12:00 - 12:30	fr. 28.06.2024 kl. 09:00 - 10:00
Ma. 26.08.2024 kl. 07:30 - 09:00	ti. 18.06.2024 kl. 07:30 - 09:00	on. 04.09.2024 kl. 09:00 - 10:00
ti. 03.09.2024 kl. 10:00 - 12:00	ti. 03.09.2024 kl. 08:00 - 10:00	on. 09.10.2024 kl. 09:00 - 10:00
On. 11.09.2024 kl. 14:00 - 15:30	ma. 16.09.2024 kl. 13:00 - 15:00	ti. 26.11.2024 kl. 12:00 - 13:30
Ti. 24.09.2024 kl. 14:00 - 15:30	ti. 01.10.2024 kl. 08:00 - 10:00	<b>Prosjekt MBA</b>
On. 09.10.2024 kl. 14:00 - 15:30	on. 16.10.2024 kl. 08:00 - 10:00	ti 27.08.2024 kl. 13:00 til 14:00
To. 24.10.2024 kl. 14:00 - 15:30	ti. 29.10.2024 kl. 13:30 - 15:30	to 19.09.2024 kl. 09:00 til 11:00
Ti. 12.11.2024 kl. 14:00 - 15:30	on. 13.11.2024 kl. 08:00 - 10:00	fr 11.10.2024 kl. 13:00 til 14:00
On. 13.11.2024 kl. 10:00 - 11:30	ti. 19.11.2024 kl. 08:00 - 10:00	fr 25.10.2024 kl. 13:00 til 14:00 fr 15.11.2024 kl. 09:00 til 11:00



Figur 4 Møteplan prosjektorganisasjon og prosjekt-MBA



Hovedaktivitet i dette utredningsarbeidet har vært innhenting og vurdering av ny og tidligere innhentet innsikt. Her vil vi trekke fram følgende:

- Bred kartlegging blant kommunale samarbeidspartnere i kommunene på Fosen, sentrale arbeidsgivere og andre aktører
- Innspill fra kommunale råd og utvalg samt brukerutvalget i Nav (referansegrupper)
- Innspill og spørsmål fra medarbeidere ved Nav-kontorene gjennom prosjekt-MBA
- Erfaringer fra tilsvarende prosesser i andre kommuner
- Gjennomgang og vurdering av tidligere prosesser og rapporter knyttet til utvikling og samarbeid i Nav på Fosen

Det er i tillegg innhentet statistikk og tilbakemeldinger fra Nav Trøndelag og Statsforvalteren med vurderinger av dagens situasjon i regionen<sup>5</sup>

I neste kapittel presenterer vi en oppsummert oversikt av resultatene fra innsiktsarbeidet.

---

<sup>5</sup> Analyser av nåsituasjonen fra NAV Trøndelag og Statsforvalteren

## 3 Innhentet innsikt

### 3.1 Spørreundersøkelse blant samarbeidspartnere og arbeidsgivere

Prosjektet gjennomførte en bred kartlegging blant kommunale samarbeidspartnere, arbeidsgivere på Fosen og andre samarbeidspartnere. Undersøkelsen ble gjennomført i form av en spørreundersøkelse<sup>6</sup> sendt ut til over 100 personer på Forms. Flere av de involverte aktørene bidro også med innspill til spørreskjemaet før dette ble sendt ut.

Undersøkelsen besto av tre hoveddeler:

- Hvordan aktørene opplever Nav og samhandlingen med Nav per i dag
- Generelt om forutsetninger for et godt samarbeid mellom aktørene og Nav
- Hvordan et eventuelt vertskommunesamarbeid i Nav kan påvirke Nav og samhandlingen mellom aktørene og Nav

35 svarte på undersøkelsen. Respondentene var ledere fra andre kommunale virksomheter, tiltaksbedrifter, arbeidsgivere, leger, kommunalt ansatte mv. En oppsummering av undersøkelsen er vedlagt sluttrapporten<sup>7</sup>.

Noen hovedpunkter fra undersøkelsen:

- 50% er godt eller svært godt fornøyd med dagens samarbeid med Nav. 8% har negative erfaringer med samarbeidet
  - o Av styrker trekkes blant flere ting som tilgjengelighet, god og effektiv kommunikasjon (både fysisk og digitalt), personlig kjennskap mv.
  - o Av utfordringer pekes det på at man opplever manglende kapasitet og tidvis manglende tilgjengelighet. At det kan ta lang tid før man får svar på henvendelser. Flere påpeker at det blir særlig sårbart ved høyt sykefravær i Nav.
- De viktigste momentene for å sikre et godt samarbeid: Tilgjengelighet og kommunikasjon
- Mulige fordeler ved et eventuelt vertskommunesamarbeid i Nav: Økt kompetanse, større fagmiljø, mindre sårbarhet ved fravær, kostnadseffektivt, bedre samkjørt faglig, økt tilgjengelighet, enhetlige samarbeidsavtaler mv.
- Mulig utfordringer ved vertskommunesamarbeid: Avstander til brukerne, manglende tilgjengelighet og nærhet til samarbeidspartnere, manglende lokal tilknytning, redsel for lavere prioritet til de mindre kommunene mv.
- Områder i samarbeidet som bør forbedres ved vertskommune: Kompetanseutveksling, informasjonsflyt, brukeropfølging og ressursfordeling.

Undersøkelsen er anonym, så det er ikke mulig å sortere på hvilken kommune respondentene jobber i. Ut fra svarene er det derimot indikasjoner på at opplevelsen av for eksempel tilgjengelighet til Nav-kontoret og sårbarhet knyttet til kapasitet og kompetanse varierer mellom de tre enhetene. Små enheter er mer sårbare enn større enheter, og saksgang, informasjonsflyt og samarbeid generelt påvirkes i større grad ved fravær.

---

<sup>6</sup> Spørsmål spørreundersøkelse samarbeidspartnere

<sup>7</sup> Oppsummering av spørreundersøkelse samarbeidspartnere

## 3.2 Innspill fra referansegrupper i kommunene på Fosen

Forskjellige kommunale råd og utvalg samt brukerutvalget har kommet med innspill til prosjektet i forbindelse med utredningen.<sup>8</sup> Eldreråd, råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne og ungdomsråd er lovpålagte faste strukturer i kommunal organisering, og består av brukerrepresentanter.

Nedenfor et kort sammendrag av det som kom av innspill:

Innspill fra referansegruppene i Osen kommune viser at det er utfordrende å balansere faglighet og tilgjengelighet, spesielt når relasjonsbygging er viktig. Digital tilgjengelighet kan være en barriere for noen, og det er behov for støttepersonell som kan hjelpe med det digitale. Positive fagmiljøer er en styrke, men geografiske avstander skaper utfordringer. Det er viktig å sikre at alle, uansett teknologisk kompetanse eller geografisk beliggenhet, har lik tilgang til nødvendig støtte og tjenester.

I Åfjord kommune er det bekymring for nedleggelse av kontorer, men også en positiv holdning til at et samlet NAV i Fosen kan samordne administrasjonen med en leder. Store avstander kan påvirke tilgjengeligheten til NAV-tjenestene. Relasjonen mellom innbyggerne og NAV-veilederne er viktig, og de som ikke er digitale må ivaretas godt. Tilgjengeligheten til NAV-tjenestene må være god både fysisk og digitalt. Et vertskommunesamarbeid kan bidra til å redusere sårbarheten ved fravær og sikre lik kompetanse på tvers av kommunene.

Fra samtlige råd og utvalg i ble det Ørland kommune poengtert at det er viktig at NAV Fosen ivaretar de brukerne som ikke er digitale og som trenger et NAV kontor i kommunene. NAV skal ivareta et stort spenn av brukere og må ha god kompetanse. Det var derfor forståelse for behovet for en større enhet både med tanke på at noen kontor i dag er små og at et Nav på Fosen vil ivareta behovet for fagkompetanse og å ha flere å spille på i perioder. Det er også forståelse for at færre ressurser både på kommunal side og statlig side gir behov for å få til en stordriftsfordel.

Fra Indre Fosen kommune er alle positive til å etablere ordninger som sikrer kvalitet og effektive tjenester. Det pekes imidlertid på viktigheten av å kunne møte NAV i egen kommune, at tilgjengelighet ivaretas godt. Søkelys på hva brukerne behøver må være gjennomgående, og at folk er ulike. Digitale løsninger, fysiske møter, teams møter, muligheter for drop-in samtaler mv. må tilpasses den enkelte, slik at innbyggerne opplever å bli ivaretatt lokalt basert på sine behov.

Brukerutvalget i Nav på Fosen påpeker viktigheten av digitalisering, spesielt for de som ikke er norsktalende. Det er behov for å finne andre måter å møte de som ikke er digitale på. Ungdommer er digitale, men responderer annerledes enn forventet i møte med NAV. Samarbeid om ressurser kan gi stordriftsfordeler, men det er bekymring for at ressurser forsvinner fra NAV. Et samlet NAV Fosen kan sikre felles forståelse for samfunnsoppdraget og gi en helhetlig vekst.

Ungdomsrådene i Fosen diskuterer muligheter og utfordringer ved et interkommunalt samarbeid om NAV-tjenester. Stor avstand til NAV-kontoret kan bli et problem, og det foreslås å beholde de nåværende lokasjonene. Fordelene ved et større samarbeid inkluderer bedre fraværssikring, et større fagmiljø med bedre kompetanse, og mer effektiv utnyttelse av ressurser. Generelt er ungdomsutvalgene positive til ideen om et interkommunalt samarbeid på Fosen.

---

<sup>8</sup> Oppsummert referat fra innspill fra råd og utvalg

### 3.3 Innspill og spørsmål fra medarbeidere ved Nav-kontorene

Det er i prosessen kommet innspill og spørsmål fra medarbeidere ved Nav-kontorene. Disse tilbakemeldingene er samlet i et eget dokument<sup>9</sup>, der det også framkommer tilbakemeldinger som er gitt fra ledelsen ved enhetene på spørsmålene som er stilt. Dokumentet er gjennomgått i prosjekt-MBA.

For det første bekrefter dialogen i prosjekt-MBA at medarbeidere fortsatt stiller seg bak vurderinger av forutsetninger, mulige gevinster og risikofaktorer som det ble redegjort for i kapittel 7 og 8 av rapporten om samarbeid i Nav Fosen av 28.11.23 (referanse 2). Flere detaljer fra dette redegjøres det nærmere for i kapittel 3.7 nedenfor.

Videre har det framkommet noen punkter som skaper bekymringer og uro blant de ansatte, og dermed ble løftet fram for prosjektet for å sikre at disse forholdene blir håndtert på en ryddig og god måte i den videre prosessen. Vi trekker her fram noen av innspillene knytta til medarbeideres bekymringer stikkordsform, og viser ellers til nevnte oppsummering (ref. 7):

- Samarbeidet så langt har vært utfordrende blant annet grunnet høyt sykefravær
- Spørsmål knyttet til ansettelse av ledelse ved en vertskommunemodell – fortrinn til eksisterende ledere eller utlysning?
- Hvordan skal tilsetting av eventuelle avdelingsledere foregå?
- Viktig at Nav-ledere deltar når saksframlegg presenteres i kommunestyrene
- Uro knyttet til et eventuelt pålegg om oppmøte på annen lokasjon (lang reisevei, logistikk knyttet til levering barnehage mv.)
- Det kan virke som bekymringene er størst blant kommunale medarbeidere
- Uro knyttet til konsekvenser av ansettelse i ny kommune for kommunalt ansatte, herunder om man mister fortrinn i forbindelse med internt utlyste stillinger i «gammel» kommune, opparbeidet ansiennitet, velferdsgoder, stillingstitler, oppmøtested ved fravær mv.
- Arbeidsbelastning knyttet til etablering av ny organisasjon
- Vi trenger tid til å jobbe med prosessen fra vedtak er fatta og iverksetting dersom vertskommune blir beslutta
- Nord-Fosen uttrykker at de er sårbare alene, og ser derfor positivt på et samarbeid på Fosen
- Noen er opptatt av hvilken kommune som blir vertskommune

Flere av disse spørsmålene og innspillene er besvart av ledelsen ved dagen enheter (ref. 7). Flere av de ovennevnte punktene blir også omhandlet i prosjektgruppens anbefalinger nedenfor.

I prosjekt-MBA 29.11.24 ga tillitsvalgte sin tilslutning til konklusjonene i rapporten. Det ble samtidig vist til flere av punktene ovenfor, og spesielt ble viktigheten av god informasjon og ryddig prosess knyttet til virksomhetsoverdragelse vektlagt. Prosjekt-MBA pekte videre på viktigheten av at det settes av tilstrekkelig tid til jobbing med enhetens interne organisering, etablering av felles kultur og enhetlig faglig praksis. Gitt at det blir avsatt mer tid til politisk forankring og beslutninger, anbefaler prosjekt-MBA oppstart ny enhet 01.01.26.

---

<sup>9</sup> Oppsummering av tilbakemelding fra ansatte Nav Fosen av 10.10.24

## 3.4 Erfaringer fra tilsvarende prosesser

Nav i Trøndelag er et av de fylkene med flest inngåtte vertskommunesamarbeid. På Fosen og i andre deler av fylket har vi også gjennomgått flere prosesser med kommunesammenslåing. I 2019 var det 48 kommuner i Trøndelag. I dag er det 38 kommuner i fylket, men vi har bare 20 Nav-enheter. I 11 av disse Nav-enhetene er det etablert vertskommunesamarbeid der man har flere lokasjoner. Det aller første vertskommunesamarbeidet i Nav ble etablert gjennom en nasjonal pilot i 2016 (Nav Værnes). Vi har derfor lang og grundig erfaring med vertskommunesamarbeid i fylket.

### 3.4.1 AFI-rapport

Erfaringer fra Trøndelag og andre fylker er samlet og vurdert i en rapport: I 2022 ble det utarbeidet en AFI-rapport på oppdrag fra KS: Vertskommunesamarbeid om NAV-kontor<sup>10</sup> Rapporten undersøke hvilke muligheter og utfordringer som ligger i et vertskommunesamarbeid om NAV-kontor, utfordringer og viktige suksessfaktorer.

I rapporten vises det til både fordeler og ulemper ved innføring av vertskommunesamarbeid. Her nevnes blant annet:

Mulige fordeler:

- Redusert sårbarhet ved sykdom og annet fravær
- Større fagmiljø med rom for spesialisering og prosjektarbeid/tjenesteutvikling
- Likebehandling av brukere
- Lettere å komme i kontakt med en veileder
- Økonomiske stordriftsfordeler

Mulige ulemper/risikofaktorer blant annet:

- Redusert fysisk tilgjengelighet
- Mer krevende å finne smidige lokale løsninger
- Krever tid og ressurser å forholde seg til tjenester i flere kommuner
- Risiko for dårligere tilknytning mellom Nav og kommuneorganisasjonen i samarbeidskommunene
- Dårligere tilknytning for medarbeidere som jobber på lokasjoner utenfor vertskommunen
- Reisetid
- Svekket politisk innflytelse
- Kan være krevende for Nav-leder å forholde seg til flere kommuner

Rapporten viser til at det er forskjell i aktørenes synspunkter på ovennevnte punkter, noe som henger sammen med respondentenes posisjon og interesser. Det er imidlertid viktig å merke seg at ingen ønsker å reversere vertskommuneløsningene, selv om det poengteres at det finnes ulemper ved dem.

Det er ikke minst verdt å merke seg at undersøkelser viser at brukere av Nav-kontor som inngår i vertskommunesamarbeid er mer fornøyde helhetlig, knyttet til tillit, informasjon, tilgjengelighet og muligheten for å få kontakt med en veileder. Undersøkelsen viser også at forskjellene i tilfredshet er økende til fordel for enheter med vertskommunesamarbeid.

---

<sup>10</sup> AFI rapport 2022:10: Vertskommunesamarbeid om Nav-kontor

Rapporten viser til flere eksempler på suksesskriterier for å sikre et godt fungerende vertskommunesamarbeid. Blant annet:

- **Grundige forberedelser i oppstartsfasen:** Det er viktig å legge et solid grunnlag fra starten av
- **Begrensning av antall kommuner:** Ikke involver for mange kommuner for å sikre effektivitet
- **Fokus på Nav's overordnede målsetninger:** Hold fokus på de store målene og ikke på kostnadsbesparelser
- **Involvering av samarbeidskommunene:** Vertskommunen må ta ansvar for å inkludere og engasjere samarbeidskommunene
- **Engasjement fra Nav-leder:** Nav-lederen må være aktiv i å engasjere og skape interesse hos kommunene
- **God fordeling av kontaktansvar:** Sørg for at ledelsen har klare ansvarsområder
- **Inkluderende dialogmøter:** Dialogmøter bør inkludere flere kommunale aktører enn bare de som deltar i partnerskapsmøtene
- **Bruk av indirekte kommunale styringsarenaer:** Aktiv bruk av ulike styringsarenaer for å sikre bred involvering
- **Harmonisering av sosialfaglig arbeid:** Sørg for at det sosialfaglige arbeidet er harmonisert på tvers av kommunene
- **Bevaring av lokasjoner i samarbeidskommunene:** Oppretthold lokale Nav-kontorer i alle kommuner som deltar i samarbeidet

### 3.4.2 Erfaringer i Trøndelag

Basert på erfaringene vi har gjort oss med etablering og drift av vertskommunesamarbeid i Trøndelag, vil Nav Trøndelag trekke fram følgende faktorer:

- Stor gevinst i at man kan samarbeide om enkeltsaker innen kommunale tjenester på tvers av kommunegrensene. For kommunale tjenester er vertskommuneavtale en forutsetning for slikt samarbeid
- I små kommuner kan nærhet til brukere, blant annet gjennom at man møter brukere i andre sammenhenger, bli en utfordring både for Nav-ansatt og bruker
- Viktig å bruke tid på å bygge felles kultur og felles faglig praksis
- Viktig at vertskommunen tar sitt ansvar som vertskommune, både overfor Nav-kontoret men også overfor samarbeidskommunene. Hva et vertskommuneansvar for Nav innebærer bør drøftes mellom vertskommune, samarbeidskommuner og Nav-kontor og defineres på en tydelig måte i vertskommuneavtalen
- I et vertskommunesamarbeid øker etter vår vurdering muligheten til å lykkes dersom Nav-leder er organisatorisk plassert nært kommunedirektør i vertskommunens organisasjon
- Viktig å involvere samarbeidskommunene i utvidete partnerskapsmøter/dialogmøter
- Viktig å inngå tydelige samarbeidsavtaler mellom Nav-kontoret og andre kommunale tjenester i vertskommunen og samarbeidskommunene
- Bedre muligheter for helhetlig og koordinert kontakt med arbeidslivet innen et felles arbeidsmarked

Når det gjelder erfaringer i eget fylke, vil vi også trekke fram nylige erfaringer som er gjort i forbindelse med forarbeid og opprettelse av Nav Skaun Melhus. Kommunene har nylig inngått et vertskommunesamarbeid etter at de en periode har prøvd å opprettholde to kontor med en felles leder. Erfaringene og vurderingene som ble gjort i Nav Skaun Melhus er dokumentert i en rapport.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Rapport Nav Skaun og Nav Melhus september 2023

Etter at de hadde gjort et forsøk med felles leder for to enheter over en periode samt faglig samarbeid innen flere områder, vurderte den nedsatte prosjektgruppen tre framtidige alternativer for Nav Skaun og Nav Melhus:

- To kontor med felles leder
- To kontor med to ledere
- Vertskommunesamarbeid

Erfaringene med to kontor med felles leder var at denne løsningen var spesielt krevende med tanke på å ivareta ledelse på en god og effektiv måte; Mye møtevirksomhet i to kommuner med ulik organisering i de to kommunene. Det ble litt dobbelt opp av alt. Erfaringene viste samtidig en klar fordel med at Nav-leder er organisert nært kommunedirektør samt at faglig samarbeid gir positive effekter.

Alternativet med to separate kontor ble vurdert som lite aktuelt først og fremst knyttet til sårbarheten til en av enhetene innen flere fagområder.

Konklusjonen ble at man gikk inn for et vertskommunesamarbeid mellom Skaun og Melhus kommuner. De pekte i sin begrunnelse blant annet på:

- Redusert sårbarhet
- Tilretteleggingsmuligheter for medarbeidere
- Attraktiv arbeidsplass med solid fagmiljø – positivt også for rekruttering
- Muligheter for å etablere et lederteam
- Økt mulighet for å møte kutt i økonomiske rammebetingelser, men samtidig opprettholde og videreutvikle faglig kvalitet

Kommunene på Fosen har siden 1989 fått lang erfaring med vertskommunesamarbeid og andre former for samarbeid på tvers av kommunene. Disse erfaringene er også viktig å ta med seg i videre utvikling av Nav. Erfaringene i kommunene bekrefter viktigheten av at det gjøres tydelige avtaler og etableres gode samarbeidsrelasjoner mellom vertskommunen og samarbeidskommunene. Videre viser erfaringene i kommunene viktigheten av å sikre at det er prosjektledelse på plass umiddelbart etter beslutning om vertskommunesamarbeid.

Av særlig gode erfaringer vises det blant annet til etablering av felles barneverntjeneste, der en viktig suksessfaktor har vært etablering av gode og strukturerte samarbeidsformer gjennom et overordnet forum mellom kommunene for tjenesten.

### 3.5 Gjennomgang og vurdering av tidligere prosesser og rapporter om samarbeid Nav Fosen

I rapporten om samarbeid i Nav Fosen av 28.11.23 (referanse 2) ble det etter en grundig prosess konkludert med at man, som en start, skulle prøve ut samarbeid mellom tre separate enheter. Det ble vurdert at man vet et slikt samarbeid blant annet kunne oppnå flere positive effekter, eksempelvis mer effektiv ressursutnyttelse og harmonisering av tjenestetilbudet gjennom samarbeid om statlige tjenester.

Det er viktig å merke seg at dette var en prosess med bred medvirkning fra medarbeidere ved enhetene, og må anses som en viktig del av grunnlaget for denne rapporten.

Det ble etter denne beslutningen gjennomført en felles plansamling, og i forlengelsen av denne etablert en felles virksomhetsplan for Nav-kontorene på Fosen.

Det ble i rapporten understreket at kulturarbeid, kommunikasjon og samarbeidsstrukturer blir kritiske for en vellykket implementering av samarbeidet. For å håndtere disse utfordringene er det viktig å ha klare retningslinjer, tydelig kommunikasjon, felles mål og verdier, og å investere i team-bygging og opplæring for å fremme samarbeid og fellesskap.

Erfaringen så langt har vist at valgt samarbeidsløsning ikke har gitt ønskede effekter. Det har vært et forholdsvis høyt sykefravær ved alle enheter i perioden, og enhetene har opplevd at de har hatt mer enn nok med å ivareta tjenestene i eget kontor. Særlig de minste enhetene har opplevd at de har vært svært sårbare i perioden med høyt sykefravær. Med bakgrunn i dette, har samarbeidsløsninger blitt oppfattet som en merbelastning heller enn et fortrinn av ledere og medarbeidere.

I samme rapport ble det også grundig redegjort for mulige effekter, gevinster og risikoer knyttet til etablering av en felles enhet gjennom vertskommunesamarbeid. Ifølge innspillene fra medarbeiderne nevnt ovenfor (ref. 8), stiller ansatte seg fortsatt bak de vurderingene som ble gjort i denne rapporten.

Av potensielle gevinster som ble trukket fram:

- **Redusert sårbarhet:** Samarbeid kan bidra til å sikre kontinuerlig tjenesteleveranse, selv ved sykdom eller ferieavvikling, ved å dele ressurser og kompetanse.
- **Større fagmiljøer og spesialisering:** Samarbeid muliggjør større og mer spesialiserte fagmiljøer som kan drive prosjekter og tjenesteutvikling mer effektivt på tvers av kommunegrenser.
- **Likebehandling av brukere:** Samarbeid kan føre til et mer konsistent og likebehandlet tjenestetilbud uavhengig av bosted, både for kommunale og statlige tjenester.
- **Økonomiske stordriftsfordeler:** Noen økonomiske fordeler kan realiseres gjennom større samarbeid. Ett budsjett gir større handlingsrom for NAV samlet sett.
- **Felles ledelse:** Felles ledelse kan koordinere og styrke NAV-kontorene, fremme standardisering og bedre koordinering mellom dem.
- **Felles rutiner og beste praksis:** Deling av rutiner og beste praksis kan øke effektiviteten og kvaliteten på tjenestene. Dette kan også bidra til å redusere risikoen for feil eller inkonsekvens i praksis.
- **Samarbeid og koordinering:** Bedre samarbeid og deling av ressurser mellom statlige og kommunale tjenester innenfor NAV. Ressursutnyttelse: Effektivisering og optimal utnyttelse av ressurser.



Samtidig ble det pekt på en del risikoer knyttet til etablering av vertskommunesamarbeid, blant annet:

- Ressurskrevende å etablere samarbeid
- Forskjellige kulturer og faglig praksis – krevende å etablere felles kultur og faglig praksis
- Ledelsesutfordringer og skjev maktbalanse mellom lokasjonene
- Endringsfrykt og motstand
- Tidsbruk på reise
- Samarbeid mellom Nav og øvrige kommunale tjenester

Oppsummert: Enighet om at det er mange positive effekter ved å samle fagmiljøene i en organisatorisk enhet. Samtidig er det nødvendig å ta hensyn til at det er ulike kultur, ulik organisering og ulik faglig praksis mellom enhetene per i dag.

Parallelt med den ovennevnte prosessen og tilhørende rapport, ble det gjennomført prosesser mellom Nav Trøndelag, Indre Fosen og Nord-Fosen kommuner knyttet til vurdering av felles ledelse og/eller felles Nav-kontor. Bakgrunnen for at disse prosessene ble nødvendig, var at det ble etablert midlertidig felles ledelse ved de to enhetene etter at leder for Nav Indre Fosen sluttet. Disse prosessene er dokumentert i to rapporter<sup>12 13</sup>

Rapportene indikerte at et vertskommunesamarbeid var en aktuell løsning for videre samarbeid, men en endte opp med en anbefaling om videre utredning knyttet til Nav på Fosen samlet sett.

---

<sup>12</sup> Rapport: Felles ledelse Nav Indre Fosen og Nav Nord-Fosen av 14. juni 2023

<sup>13</sup> Felles enhet for Nav Indre Fosen og Nav Nord-Fosen

## 4 Drøfting av alternativer

I mandatet ble det lagt til grunn at man skal utrede tre alternativer for samarbeid i regionen:

- Alternativ 1: Vertskommunemodell
- Alternativ 2: Andre samarbeidsløsninger
- Alternativ 3: Videreføre dagens ordning

Det har nå pågått prosesser knyttet til vurdering av ulike organisatoriske løsninger av Nav-tjenestene på Fosen i omtrent 1,5 år. I og med at det i rapport av 28.11.23 ble besluttet å igangsette mer systematisk samarbeid innenfor dagens organisatoriske rammer, velger vi i drøftingen å vurdere alternativ 2 og 3 samlet.

Forut for vurderingene av alternative løsningsforslag er det naturlig å peke på endring og utvikling i rammebetingelser siden sist rapport ble levert:

- Sykefraværet har økt i alle enheter, og sårbarheten har blitt ytterligere bekreftet
- Konsekvensene av reduserte økonomiske rammer både innenfor stat og kommunen har blitt stadig tydeligere
- Det er midlertidig felles ledelse av Nav Indre Fosen og Nav Nord-Fosen – snarlig avklaring kreves

### 4.1 Alternativ 2 og 3: Status quo eller andre samarbeidsløsninger innenfor dagens struktur

#### 4.1.1 Vurdering

Basert på erfaringene som er gjort med forsøk på økt strukturert samarbeid innenfor dagens struktur, er det per i dag ingenting som tilser at en slik løsning gir de ønskede effekter. Mye tilser at slike samarbeidsløsninger i en situasjon med knapphet i ressurser heller gir en merbelastning for enhetene. Selv om tilgjengeligheten til Nav-kontorene i dag oppleves som rimelig god for brukere og samarbeidspartnere, er det grunn til å tro at en med de økonomiske framtidssiktene i stat og kommuner og økende krav til effektivitet og faglig kvalitet må forvente økt sårbarhet. Spesielt er dette gjeldende for den minste enheten i regionen – Nav Nord-Fosen. Nav Indre Fosen må også anses som sårbare spesielt innen kommunale tjenester.

I og med at det per i dag er en midlertidig løsning med felles ledelse ved Nav Indre Fosen og Nav Nord-Fosen, er det helt nødvendig å ta stilling til ledelse ved de to kontorene.

#### 4.1.2 Konklusjon

Etter styringsgruppens vurdering er det ikke forsvarlig eller hensiktsmessig i et framtidsperspektiv å fortsette dagens løsning med tre enkeltstående Nav-kontor på Fosen. Det er for sårbart for kvaliteten på tjenestene, og mye tyder på at det også er for sårbart med tanke på medarbeideres arbeidssituasjon. Sårbarheten er stor både innen kommunale og statlige tjenester, særlig i de minste enhetene.

## 4.2 Alternativ 1: Vertskommunesamarbeid

### 4.2.1 Drøfting

Alle tegn i tiden tilsier at økonomiske rammer vil bli ytterligere redusert og kravet til effektivitet og kvalitet på tjenestene til innbyggere og næringsliv er økende. Samtidig ser vi at samfunnsoppdraget til Nav blir stadig viktigere: utenforskapet er stort, befolkningen er aldrende og næringsliv og offentlig sektor vil ha et stort behov for kvalifisert arbeidskraft.

Erfaringer den siste tiden har vist at sårbarheten i små og mellomstore Nav-enheter er økende. Dette har vi også erfart ved enhetene på Fosen. Med minkende grunnbemanning vil et langvarig sykefravær kunne få store utfordringer for saksproduksjon, tilgjengelighet og kvalitet på oppfølgingen. Ikke minst vil man i slike tilfeller erfare at utviklings- og forbedringsarbeid samt kompetanseutvikling blir nedprioritert. Dette er dokumentert i AFI-rapporten nevnt ovenfor.

Som vi har redegjort for ovenfor, har over tid pågått ulike utredninger knytta til organiseringen av Nav-tjenestene på Fosen. Ulike samarbeidsløsninger er forsøkt.

Fosen er en naturlig arbeidsmarkedsregion, så i jobbingen med å redusere utenforskapet og sikre arbeidskraft til næringslivet på en helhetlig og koordinert måte – med like tjenester i hele regionen - er det derfor naturlig å se tjenestene til Nav samlet sett for hele regionen.

I kapitlet ovenfor konkluderte vi med at dagens løsning med tre separate enheter på Fosen ikke anbefales videreført, og de samarbeidsløsninger som er prøvd har ikke gitt forventet effekt. For de statlige tjenestene isolert sett er det mulig å etablere formelle samarbeids- og ansvarsdelingsstrukturer på tvers av kommuner. Dette er derimot ikke mulig for de kommunale tjenestene. Hensikten med etableringen med Nav var å samle statlige og kommunale tjenester, så en oppsplitting av statlige og kommunale tjenester på denne måten anses ikke som hensiktsmessig.

Det er derfor gjennom administrativt vertskommunesamarbeid man har en reell og god mulighet til å etablere helhetlige tjenester under felles ledelse på tvers av flere kommuner. Vi viser her til all dokumentasjonen ovenfor om fordeler og kritiske suksessfaktorer ved etablering av et slikt samarbeid.

Gjennom å etablere et vertskommunesamarbeid på Fosen vil mulighetene for å levere robuste tjenester med god kvalitet i dag og i fremtiden bli vesentlig bedre enn hva man vil være i stand til å levere som tre selvstendige enheter. Fraværssikring blir bedre, en får bedre muligheter til spesialisering og bygge et sterkt fagmiljø. Dette vil igjen bidrar til at det blir en attraktiv enhet å søke seg inn i mtp rekruttering. AFI-undersøkelsen viser at brukere og samarbeidspartnere innen flere kvalitetsindikatorer som for eksempel tilgjengelighet opplever bedre kvalitet der det er inngått et vertssamarbeid mellom flere kommuner om tjenestene i Nav.

Fordelene ved et vertskommunesamarbeid er derfor mange. Samtidig viser forskning og tidligere erfaringer at etablering av et formalisert samarbeid på tvers av kommuner også innebærer noen utfordringer og risikofaktorer. I forbindelse med innføring av et vertskommunesamarbeid, er det derfor viktig å gjennomføre tiltak og fatte beslutninger som fjerner eller reduserer de største risikofaktorene.

All erfaring tilsier at forskjeller mellom enheter knyttet til kultur, ledelse, rutiner og faglig praksis gjerne er større enn man tror. Samtidig er det også en risiko for at disse forskjellene blir videreført

dersom det ikke tas tydelige grep og jobbes målbevisst med disse forholdene. Det er viktig at Nav Fosen skal utvikles som en ny enhet som skal levere gode tjenester for innbyggerne på hele Fosen. For å sikre gode interne prosesser for bygging av ny enhet, er det viktig å få leder av enheten tidlig på plass etter at formell beslutning om vertskommunesamarbeid er fattet. Videre må det avsettes tilstrekkelig med tid til å gjennomføre en prosess for bygging av felles kultur og faglig praksis mv. Denne prosessen bør ledes av ny leder, og i denne fasen er det viktig å bygge fellesskap blant annet gjennom å møtes fysisk hyppigere enn det som kanskje blir nødvendig på sikt. Når ny organisering og ny faglig praksis er etablert, kreves det lederkraft for å sikre at ny praksis faktisk innføres og følges i hverdagen. Dette er et viktig moment å ta hensyn til i forbindelse med ny lederstruktur.

Det formelle partnerskapet vil i et vertskommunesamarbeid være mellom kommunedirektør i vertskommunen og Nav-direktøren i fylket. Erfaring viser at det likevel er viktig med deltakelse fra samarbeidskommunene når partnerskapet møtes i for eksempel dialogmøter. I tillegg er det viktig å vurdere tilsvarende samarbeidsformer som er etablert i barneverntjenesten (se ovenfor).

Nav-leders plass i kommuneorganisasjonen er en viktig suksessfaktor, og erfaringer viser at det er viktig at Nav-leder er organisert nærmest mulig kommunedirektøren i vertskommunens organisasjon. For å lykkes i sitt daglige virke og som strategisk aktør i regionen, er Nav-kontoret avhengig av å samarbeide på tvers av mange sektorer innen og utenfor kommuneorganisasjonen. Det er derfor viktig at Nav er representert på et overordnet nivå. Spesielt viktig blir dette når kommunedirektør og Nav-leder i vertskommunen har et operativt ansvar på tvers av flere kommuner.

Det understrekes at Nav Fosen etableres som en ny enhet som skal være felles for hele Fosen - med felles ledelse, enhetlig organisering, felles kultur og faglig praksis. En opprettholder fire lokasjoner for å sikre god fysisk tilgjengelighet for brukere og samarbeidspartnere i den enkelte kommune samt for å tilrettelegge for muligheter for arbeidssted nært der medarbeiderne bor.

Det er støtte fra medarbeidere ved dagens Nav-enheter for at det etableres en felles enhet gjennom vertskommunesamarbeid. Samtidig peker medarbeiderne på en del forhold som vekker deres bekymring. For å sikre best mulig rammebetingelser for en god prosess, er det derfor viktig at medarbeidernes spørsmål svares opp så tidlig som mulig på en tydelig måte. Det er naturlig at alle kommunalt tilsatte medarbeidere får sitt ansettelsesforhold overført til vertskommunen. I denne forbindelse er det viktig å legge opp en god prosess mellom de berørte medarbeiderne, kommunene og Nav-kontoret knyttet til å avklare den enkeltes rettigheter i forbindelse med overføringen, og at en også får størst mulig likhet mellom statlige og kommunale medarbeidere i Nav-kontoret.

Per 1. september 2024 var det totalt sett 44 årsverk ved Nav-kontorene på Fosen fordelt mellom kontorene på følgende måte:

- Nav Ørland: 23,2 årsverk/24 ansatte (11,6 kommunal (k)/11,6 statlig (s) – 2 statlige stillinger er knyttet til hele regionen
- Nav Indre Fosen: 13 årsverk/14 ansatte (4,6k/8,4s)
- Nav Nord-Fosen: 7,8 årsverk/9 ansatte(3,4k/4,4s)

Det var totalt 19,6 kommunale og 24,4 statlige årsverk, pågående prosjekter og regionale statlige stillinger inkludert.

Basert på antallet medarbeidere i ny enhet samt at det skal bygges opp og driftes en ny organisasjon med felles faglig praksis og felles kultur, er det nødvendig med avdelingsledelse i tillegg til enhetsleder. Sammenlignet med andre Nav-enheter med tilsvarende størrelse er det naturlig å ta utgangspunkt i to avdelingsledere. Det kan være knyttet ekstra kostnader til dette, og rett og plikt må

vurderes. Behovet for avdelingsledelse og antallet avdelingsledere bør derfor drøftes og avklares i forkant av at vertskommuneavtale signeres.

Ansvarsområde for den enkelte avdelingsleder avklares i så fall i forbindelse med avklaring av enhetens interne organisering

Når det skal etableres en enhet med felles tjenester på tvers av kommunene på Fosen, er det ønskelig at kommunene går inn i dette med like tjenester. Det er videre viktig at en, spesielt i en oppbyggingsfase, ikke legger inn flere tjenester enn det som er nødvendig. Minimumsløsningen for kommunale tjenester i NAV anbefales derfor. Dette inkluderer følgende tjenester:

- Økonomisk sosialhjelp
- Kvalifiseringsprogrammet
- Opplysning, råd og veiledning inkludert gjeldsrådgiving
- Midlertidig botilbud
- Individuell plan

Innføring av minimumsløsning vil innebære noen endringer sammenlignet med i dag, og det er viktig at dette hensyntas i forbindelse med vurdering av framtidig bemanning i det nye Nav-kontoret. Det er i dag ulikt hvordan kommunene har organisert bostøtte, startlån, gjeldsrådgiving og oppfølging av flyktninger knyttet til økonomi og arbeid. Hvordan dette skal være i felles Nav-kontor må derfor avklares.

#### 4.2.2 Konklusjon

Det anbefales derfor at Nav-Fosen etableres gjennom et vertskommunesamarbeid mellom Ørland, Indre Fosen, Åfjord og Osen kommuner.

I de påfølgende kapitler følger drøfting knyttet til avtaleinngåelse, vertskommunens rolle og forslag til kriterier for og valg av vertskommune.

## 4.3 Tydelig grunnlag for samarbeid og drøfting knyttet til valg av vertskommune

### 4.3.1 Tydelige samarbeidsavtaler

Vertskommunens ansvar er viktig, og hva dette ansvaret innebærer bør drøftes og det må gjøres tydelige avtaler i forbindelse med utarbeidelse og inngåelse av samarbeidsavtaler. Eksempler på viktige momenter i sammenheng med utarbeidelse og inngåelse av samarbeidsavtaler:

- Det må være tydelighet knyttet til hva ansvaret som vertskommune innebærer, og hvordan man skal sikre best mulig samarbeid og forankring mellom vertskommunen og samarbeidskommunene samt for samhandlingen i partnerskapet
- Saksframlegg til politisk behandling bør være likelydende i alle kommuner
- Begrunnet avklaring knyttet til valg av vertskommune med bakgrunn i objektive kriterier (se nedenfor)
- Avklaringer knyttet til ledelse (statlig/kommunal og lederstruktur for øvrig, herunder behovet for antall avdelingsledere og om eksisterende enhetsledere har krav på stillingen som leder av Nav Fosen)
- Det må være tydelighet rundt hvilke kommunale tjenester som inngår i Nav-kontoret
- Det må være tydelighet rundt ressurser den enkelte kommune går inn i samarbeidet med, og hva som skal være praksis ved nyrekruttering knyttet til oppmøtested mv.
- Det må være tydelighet rundt satser og andre sentrale rammebetingelser for tjenesteytingen
- Det må være tydelighet knyttet til Nav-leders rapporteringslinjer i vertskommunen og Nav-leders dialog med den enkelte samarbeidskommune

### 4.3.2 Kriterier for valg av vertskommune

Styringsgruppen har drøftet hvilke kriterier som bør legges til grunn for valg av vertskommune.

Etter styringsgruppens vurdering bør den primære målsettingen være at man får realisert et vertskommunesamarbeid om Nav-tjenestene mellom kommunene på Fosen. Når det gjelder valg av vertskommune, bør det derfor legges stor vekt på muligheten for å oppnå enighet om valgte løsninger både administrativt og politisk. Samtidig at man ved valg av vertskommune vektlegger motivasjon og gjennomføringskraft i vertskommunen som en viktig faktor.

Kriteriene styringsgruppen mener bør vektlegges knyttet til valg av vertskommune er:

- Motivasjon, kapasitet og faglig tyngde til å ta en aktiv rolle som vertskommune i bygging og videre drift av en ny robust Nav-enhet for innbyggere og næringsliv på Fosen, etablere enheten som en strategisk aktør i regionen i et partnerskap med statlig eier av Nav og i et nært samarbeid med samarbeidskommunene
- Muligheten for å sikre god kvalitet, tilgjengelighet og likeverdige tjenester i et nytt og enhetlig Nav-Fosen
- Tidligere erfaringer fra samarbeid på Fosen
- Muligheter for rekruttering
- Fordeling av roller og ansvar knyttet til annet vertskommunesamarbeid i regionen
- At vi sikrer likeverdige betingelser, god tilrettelegging og medvirkning for medarbeidere i utviklingen av ny enhet
- Muligheter for å samles fysisk ved hovedlokasjonen

## 5 Styringsgruppens beslutning

1. Det etableres et vertskommunesamarbeid om Nav-tjenestene på Fosen iht. Kommunelovens §20-2 om administrativt vertskommunesamarbeid mellom Indre Fosen, Ørland, Åfjord og Osen kommuner, og det inngås partnerskapsavtale mellom vertskommunen og Nav Trøndelag
2. Nav Fosen etableres som en samlet organisatorisk enhet med formell oppstart og ikrafttredelse rundt 1. januar 2026
3. Det skal være en Nav-lokasjon i alle kommuner, og medarbeidere skal fortrinnsvis ha sitt faste oppmøtested ved den lokasjonen de per i dag tilhører
4. Forslag til kriterier for valg av vertskommune legges til grunn for prosjektgruppens videre arbeid
5. Kommunale tjenester i Nav Fosen: Alle kommuner går inn med kommunale tjenester i henhold til [minimumsløsningen](#)<sup>14</sup>
6. Kommunalt tilsatte medarbeidere i samarbeidskommunene overføres til vertskommunen ved oppstart av ny enhet
7. Nav-leder rapporterer til nærmeste leder i vertskommunen
8. Medarbeidere må regne med noe arbeidstid ved hoved-lokasjonen og ved andre lokasjoner i regionen, særlig ved oppbygging av ny enhet og nødvendig kulturbygging, men også ved tjenstlig behov
9. Aktiviteter og tidsplan skissert i kapittel 6 legges til grunn for videre prosess
10. Det interkommunale samarbeidet evalueres etter 3 år

---

<sup>14</sup> Nav.no: Kommunale tjenester i Nav-kontoret



## 6 Videre prosess og tidsplan

Etter presentasjon av hovedelementer i rapporten og beslutning i Fosen interkommunalt politisk råd 04.12.24, legger styringsgruppen følgende til grunn for videre prosess:

- Prosjektgruppen utarbeider, med bakgrunn i kap. 4 og 5 i denne rapporten, utkast til likelydende saksframlegg og vertskommuneavtale for styringsgruppen innen 29.01.25
- Kommunedirektørforum legges saken fram for Fosen interkommunale politiske råd 11.02.25
- Med bakgrunn i beslutning i Fosen interkommunale politiske råd legges saken fram for politisk behandling i alle kommuner innen 01.05.25
- Ny leder får rollen som prosjektleder, med ansvar for å få på plass organisering, bygging av felles kultur og enhetlig faglig praksis og øvrige forhold som må være på plass før Nav Fosen skal være etablert
  - o Dersom Nav-leder ikke er avklart iht plan, pekes det ut en annen prosjektleder inntil Nav-leder er på plass
- Nav Fosens interne organisering avklart og enheten i drift som ny enhet rundt 1. januar 2026.

Vedlegg: Prosjektgruppens sluttrapport av 26.11.24

# **Vertskommuneavtale**

(KL's § 20-2. Administrativt vertskommunesamarbeid)

om

## **Nav Fosen**

mellom

**Åfjord kommune**  
(vertskommune)

og

**Ørland kommune, Indre Fosen kommune og Osen kommune**  
(deltakerkommuner)

Vedtatt i:

Åfjord kommune                      dato    .....

Ørland kommune                      dato    .....

Indre Fosen kommune                dato    .....

Osen kommune                        dato    .....

1. januar 2026

## Innhold

1	Formål.....	2
2	Vertskommunens myndighet og oppgaver .....	2
3	Vertskommunens ansvar .....	3
4	Oppgaver som faller utenfor vertskommunens ansvar:.....	4
5	Organisering av NAV .....	4
6	Rapportering.....	4
7	Finansiering.....	5
8	Klagebehandling .....	5
9	Evaluering .....	5
10	Oppsigelse.....	5
11	Endring av avtalen .....	5
12	Mislighold .....	5
13	Tvister .....	6
14	Ikrafttredelse og varighet .....	6
15	Kommunestyrets godkjenning.....	6

## 1 Formål

Kommunene er etter lov om sosiale tjenester i arbeids og velferdsforvaltningen pålagt ansvar for å sørge for at personer som bor eller oppholder seg i kommunen tilbys råd, veiledning og ulike nødvendige sosiale ytelser.

For på best mulig måte å ivareta de oppgaver og den myndighet som kommunene er gitt, inngås det en avtale om administrativt vertskommunesamarbeid etter kommuneloven § 20-2 for drift av det interkommunale tjenesteområdet Nav Fosen

Målsettingen med å etablere et interkommunalt Nav tjenesteområde gjennom inngåelse av denne avtalen er:

Et felles Nav tjenesteområde som har til hensikt å styrke kompetansen innen forvaltningstjenesten til det beste for brukerne, og skape et større og mer robust fagmiljø som skal bidra til å;

- Redusere sårbarhet
- Utvikle og utnytte felles kompetanse
- Utnytte ressursene optimalt
- Sikre en effektiv og stabil drift
- Utvikle markedsarbeidet i det geografiske området
- Skape et attraktivt og robust fagmiljø
- Bedre samarbeid om og bruk av felles arbeidsmarked
- Bedre samarbeid med samarbeidspartnere i kommunene

## 2 Vertskommunens myndighet og oppgaver

Kommunen delegerer følgende myndighet og oppgaver til rådmannen i vertskommunen:

1. Myndighet til å lede og administrere den myndighet og de oppgaver som kommunene er gitt i lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen, hjemlet i lov om sosiale tjenester i arbeids og velferdsforvaltningen kapittel 2 § 3.
2. Myndighet til å treffe beslutninger om tildeling av kommunale tjenester hjemlet i lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen § 17 *Opplysning, råd og veiledning*.
3. Myndighet til å treffe beslutninger om tildeling av kommunale tjenester hjemlet i lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen § 18 *stønad til livsopphold*.
4. Myndighet til å treffe beslutninger om tildeling av kommunale tjenester hjemlet i lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen § 19 *stønad i særlige tilfeller*.
5. Myndighet til å treffe beslutninger om bruk av vilkår for tildeling av økonomisk stønad hjemlet i lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen § 20 *bruk av vilkår*.
6. Myndighet til å treffe beslutninger om tilbakebetaling av økonomiske ytelser hjemlet i lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen § 23. *Følgen av at det er gitt uriktige opplysninger*.
7. Myndighet til å treffe beslutninger om inndrivelse av utbetalte økonomiske ytelser hjemlet i lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen § 23. *Følgen av at det er gitt uriktige opplysninger* og § 24 *inndrivelse av lån og andre former for dekning*.

8. Myndighet til å treffe beslutninger om og utarbeidelse av individuell plan for brukere med behov for langvarige og koordinerte tjenester hjemlet i lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen § 28 *rett til individuell plan*.
9. Myndighet til å treffe beslutninger som underinstans i klagesaker som ikke er av prinsipiell betydning og klagesaker hvor vedtaket er hjemlet i lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen § 15, § 18, § 19, § 20, § 23 og § 24.
10. Myndighet til å treffe beslutninger om tildeling av kommunale tjenester hjemlet i lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen § 29 kvalifiseringsprogram, § 30 Kvalifiseringsprogrammets innhold, § 31 Iverksetting av programmet og § 32 programmets varighet
11. Myndighet til å treffe beslutninger om utlevering av opplysninger til kommuneadministrasjonen.
12. Myndighet til å treffe beslutninger om utlevering av opplysninger til statsforvalteren.
13. Myndighet til å utarbeide virksomhetsplan, budsjett, tertialrapporter og årsmelding.

### 3 Vertskommunens ansvar

Vertskommunen ved rådmannen skal:

1. Være arbeidsgiver for ansatte og leder i Nav tjenesteområdet.
2. Drifte interkommunalt Nav tjenesteområde basert på delegasjoner fra kommunene Ørland, Indre Fosen og Osen.
3. Stille til disposisjon bygg og utstyr for det interkommunale Nav kontoret
4. Stille til disposisjon nødvendige støttefunksjoner for drift av det interkommunale tjenesteområdet.
5. Utarbeide regnskap for drift av Nav Fosen. Regnskapet føres som eget regnskap i vertskommunens driftsregnskap.
6. Være partsrepresentant ved eventuelle rettsaker og tvister som knytter seg til oppgaver hvor kommunene Ørland, Indre Fosen og Osen er rett saksøker/saksøkt.
7. Utarbeide en virksomhetsplan med mål og resultatkrav. Planen skal beskrive de tiltak som planlegges for å få en god måloppnåelse, herunder forventet ressursinnsats.
8. Inngå nødvendige kontrakter /avtaler for drift av Nav Fosen på vegne av deltakerkommunene.

## Vertskommuneavtale Nav Fosen

9. Organisere kunde- og publikumskontakt for deltaker kommunene i forbindelse med de oppgaver som er lagt til vertskommunen, herunder veiledning og utarbeide relevant informasjonsmateriale m.m.
10. Ha arkivansvar for sosialtjenesten i det interkommunale Nav tjenesteområdet. For øvrig foregår arkivering i henhold til arkivloven.

Ivareta annet arbeid som står i naturlig sammenheng med avtalens virkeområde, herunder innkjøp av utstyr, konsulenttenester m.m.

## 4 Oppgaver som faller utenfor vertskommunens ansvar:

Kommunene Ørland, Indre Fosen og Osen ivaretar selv følgende oppgaver:

- a) Vedta forskrifter, herunder økonomiske stønadssatser
- b) Vedta planer for kommunen.
- c) Bestemme nivået på tjenesteinnholdet i egen kommune
- d) Anlegge eller motta søksmål

## 5 Organisering av Nav Fosen

Nav Fosen organiseres som en tjeneste under rådmannen i vertskommunen som delegeres myndighet for fag, personal og økonomi. Vertskommunen har ansvar for tilsettinger i tråd med vanlige prosedyrer.

Tjenesten har hovedkontor i Åfjord kommune. Åfjord kommune er ansvarlig for å stille nødvendige kontorlokaler og publikumsmottak med servicefunksjon til rådighet for tjenesten i kommunen.

Åfjord kommune vil ved oppstart ha 18,9 årsverk kommunalt tilsatt bemanning, hvorav 14,9 er faste stillingshjemler. På statlig side har Nav Fosen ved oppstart 27,6 faste årsverk.

Alle ansatte må påregne å utføre oppgaver i hele tjenesteområdet. De må derfor kunne møte i andre kommuner etter behov. Alle ansatte er p.t. ansatt ved sin lokasjon som oppmøtested. Ved endringer følges Hovedavtalens forutsetninger.

## 6 Rapportering

Nav Fosen rapporterer til rådmannen i vertskommunen. Rådmannen i Åfjord sender over en oversikt til kommunedirektørene i kommunene Ørland, Indre Fosen og Osen for hvert tertial, og i tillegg årsrapport. Denne oversikten skal inneholde økonomi og omfang av tjenester.

Rådmannen i vertskommunen orienterer deltakerkommunene spesielt om vedtak av prinsipiell karakter.

Det avholdes ett samarbeidsmøte mellom kommunene før 1. september årlig.

Ved vesentlig driftsavvik kan deltakerkommunene be om ekstra dialogmøter.

## 7 Finansiering

Vertskommunens utgifter til tjenesten som omhandler kommunene Ørland, Indre Fosen og Osen vedr. lønn, opplæring, veiledning, kurs, kontorutgifter og teknisk utstyr finansieres gjennom innbetaling fra kommunene Ørland, Indre Fosen og Osen.

Betaling skjer ved a-kontobeløp etter nærmere administrativ avtale mellom kommunene. Avregning foretas innen utgangen av januar påfølgende år.

Vertskommunen leverer inn budsjettforslag for neste års drift innen 1. oktober året før.

Fordeling av utgiftene mellom Åfjord kommune og kommunene Ørland, Indre Fosen og Osen utredes og vedtas i egen saksutredning før avtalen tres i kraft.

## 8 Klagebehandling

Klage på tjenester skal mottas og behandles av Nav Fosen som har fattet vedtak i saken. Hvis klagen ikke etterkommes til gunst for brukeren sendes klagen videre til klagenemnd i brukerens bostedskommune, eller for klage på lovpålagte tjenester, til Statsforvalteren i Trøndelag.

## 9 Evaluering

Med bakgrunn i målsettingen i denne avtalen skal det legges opp til en gjennomgang og drøftelse av samarbeidsordningen etter 3 år.

## 10 Oppsigelse

Dersom deltakerne er enige om det, kan samarbeidet oppløses med øyeblikkelig virkning, jf. KL's § 20-8.

Den enkelte kommune kan med 1 års skriftlig varsel si opp sitt deltakerforhold i vertskommunesamarbeidet.

Ved uttreden eller oppløsning vil den enkelte kommune selv overta ansvaret for de oppgaver som omfattes av samarbeidsordningen.

Ved uttreden av avtalen bortfaller kommunens forpliktelse til å betale utgiftsdekning regnet fra 1. januar påfølgende år etter uttreden har skjedd.

## 11 Endring av avtalen

Denne avtalen kan endres dersom minst en av kommunene i samarbeidet fremsetter krav om det. Endringer krever enighet.

Redaksjonelle endringer kan gjøres av kommunedirektørene i de respektive kommunene.

Endringer av mer prinsipiell karakter eller noe som er av vesentlig betydning krever behandling i kommunestyrene.

## 12 Mislighold

Dersom noen av kommunene Ørland, Indre Fosen og Osen vesentlig misligholder sine forpliktelser etter denne avtalen, kan Åfjord kommune beslutte at kommunen skal utelukkes fra samarbeidet. Åfjord kommune kan da kreve sitt økonomiske tap dekket av aktuell kommune for mislighold av avtalen.

### 13 Tvister

Eventuelle uenigheter mellom partene for den del av avtalen som er rettslig forpliktende skal søkes løst i minnelighet. Dersom partene ikke kommer til enighet, kan tvisten bringes inn for de ordinære domstolene. Vernetting i slike saker skal være vertskommunens vernetting.

### 14 Ikrafttredelse og varighet

Avtalen trer i kraft fra 1. januar 2026.

### 15 Kommunestyrets godkjenning

Avtalens gyldighet forutsetter godkjenning av kommunestyret i alle fire kommuner, jfr. KL's § 20-4.

Avtalen er ikke gyldig før kommunene har akseptert avtalen.

Denne avtalen er utstedt og undertegnet i 4 – fire - eksemplarer, hvorav partene beholder 1 –ett eksemplar hver.

Åfjord kommune

Dato, sted:

.....

Ordfører

Indre Fosen kommune

Dato, sted:

.....

Ordfører

Ørland kommune

Dato, sted:

.....

Ordfører

Osen kommune

Dato, sted:

.....

Ordfører





# Sjekkliste for gode prosesser ved vertskommunesamarbeid om NAV- kontor



Revidert februar 2024

**Dokument til fylkesdirektør, kommunedirektør  
og NAV-leder**

# Forord

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

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

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

I sjekklisten 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 mange 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 revidert og ligger på nav.no. 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. Prosessen etter vedtak vil omhandle de samme temaene, enten NAV-kontor etableres for en ny kommune eller et vertskommunesamarbeid.

Vi håper sjekklisten og veilederen er til nytte i arbeidet!

Oslo, 14. mars 2024



Hans Christian Holte

Arbeids- og velferdsdirektør



Helge Eide

Fung. administrerende direktør, KS

<b>1</b>	<b>Innholdsfortegnelse</b>	
<b>2</b>	<b>OM VERTSKOMMUNESAMARBEID OM NAV-KONTOR.....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>PARTNERSKAPETS ANSVAR FREM MOT VEDTAK OM VERTSKOMMUNESAMARBEID ....</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>AVKLARE NØKKELROLLER OG MYNDIGHET I PROSESSEN FREM MOT VERTSKOMMUNESAMARBEID OM NAV-KONTOR.....</b>	<b>5</b>
<b>5</b>	<b>MEDBESTEMMELSE, OMSTILLING OG INVOLVERING I PROSESSEN FORUT FOR VEDTAK.....</b>	<b>6</b>
5.1	MEDBESTEMMELSE .....	6
5.2	VERNETJENESTEN.....	6
5.3	OMSTILLING .....	6
5.4	PROSJEKTLEDER/NAV-LEDER FOR NYTT KONTOR.....	7
<b>6</b>	<b>SAKSGRUNNLAG FOR VEDTAK I KOMMUNESTYRET OM VERTSKOMMUNESAMARBEID</b>	<b>7</b>
<b>7</b>	<b>FORSLAG TIL VERTSKOMMUNEAVTALE.....</b>	<b>7</b>
7.1	NÆRMERE OM NOEN OMRÅDER SOM SKAL REGULERES I EN VERTSKOMMUNEAVTALE: .....	7
7.1.1	Tjenesteinnhold .....	7
7.1.2	Økonomi .....	8
7.1.3	Statlig budsjett.....	8
7.1.4	Kommunalt budsjett .....	8
7.1.5	Uttreden/oppløsning .....	8
<b>8</b>	<b>BESLUTTE LOKASJON OG INNGÅ NY LOKAL SAMARBEIDSAVTALE/PARTNERSKAPSAVTALE I PARTNERSKAPET .....</b>	<b>8</b>
<b>9</b>	<b>REFERANSELISTE.....</b>	<b>9</b>

## 2 Om vertskommunesamarbeid 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. 20, 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 distriktsdepartementet har gitt ut en ny veileder for interkommunalt samarbeid etter reglene i kommuneloven, hvor også vertskommunesamarbeid er omtalt. 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. [Veilederen finner du på regjeringens nettsider.](#)

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. Sjekklisten finner du på KS sine nettsider.

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 vertskommunesamarbeid om NAV-tjenester ivaretas.

### **3 Partnerskapets ansvar frem mot vedtak om vertskommunesamarbeid**

Det er kommunene som vurderer og avgjør om de vil inngå i et vertskommunesamarbeid om NAV-kontor etter kommuneloven kap. 20. 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 kommunedirektør, fylkesdirektør og NAV-leder. I en vurdering av vertskommunesamarbeid, ligger det i sakens natur at det er flere partnerskap 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 kommunedirektøren 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.

### **4 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 kommunedirektør.

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.

Kommunedirektør 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 Digitaliseringsdirektoratets 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. [Mal for mandatbeskrivelse finner du på nettsidene til Prosjektveiviseren.](#)

## 5 Medbestemmelse, omstilling og involvering i prosessen forut for vedtak

### 5.1 Medbestemmelse

Vertskommunesamarbeid vedtas i kommunestyrene i de aktuelle kommunene. Selv om dette er politiske prosesser er det ikke til hinder for at planer kommunene har 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 medbestemmelsesapparat (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 medbestemmelsesapparat)

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 1/2022 er tillitsvalgtes medvirkning ved kommunal samhandling/interkommunalt samarbeid nærmere omtalt. [Veilederen til hovedavtalen finner du på KS sine nettsider.](#)

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.

### 5.2 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 vurderes særskilt i samråd med verneombud og arbeidsmiljøutvalg. Vernetjenesten i begge styringslinjer bør involveres.

### 5.3 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.

---

<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

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. [Veilederen til Arbeidsrettslige spørsmål som oppstår ved kommunesammenslåinger](#) finner du på KS sine nettsider.

## 5.4 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.

## 6 Saksgrunnlag for vedtak i kommunestyret om vertskommunesamarbeid

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

Sentrale temaer her vil være;

- Risikoanalyse
- Nå-situasjon/nåtids-analyse
- Effektmål for ny organisasjon
- Anbefaling av hvilke tjenester som skal inngå i ny organisasjon
- Milepæler
- 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

## 7 Forslag til vertskommuneavtale

Mellom vertskommunen og samarbeidskommunene som inngår i vertskommunesamarbeidet, skal det skrives en vertskommuneavtale. Her henvises det til [veileder om interkommunalt samarbeid](#) fra Kommunal- og distriktsdepartementet.

### 7.1 Nærmere om noen områder som skal reguleres i en vertskommuneavtale:

#### 7.1.1 Tjenesteinnhold

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

### 7.1.2 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.

### 7.1.3 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.

### 7.1.4 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.

### 7.1.5 Uttreden/oppløsning

Veilederen om interkommunalt samarbeid etter reglene i kommuneloven fra Kommunal- og distriktsdepartementet gir noe 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.

## 8 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 partnerskapsavtalen er revidert. Begrepet *samarbeidsavtale* er erstattet med *partnerskapsavtale*, da det er dette begrepet som benyttes i praksis. Ytterligere informasjon om [partnerskapet i NAV og veileder til avtale finnes på NAV sine nettsider](#).

Innhold i den nye partnerskapsavtalen 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.



## 9 Referanseliste

Nettside	Utarbeidet av	Årstall	Beskrivelse av relevans
<a href="#">Lov om kommuner og fylkeskommuner</a>	Kommunal- og distriktsdepartementet	2018	Kommuneloven kap. 20. vertskommune
<a href="#">Veileder-interkommunalt-samarbeid-med-omslag</a>	Kommunal- og distriktsdepartementet	2023	Kommunal- og distriktsdepartementet har gitt ut en ny veileder for interkommunalt samarbeid etter reglene i kommuneloven, hvor også vertskommunesamarbeid er omtalt.
<a href="#">Sjekkliste ved kommunesammenslåing</a>	Arbeids- og velferdsdirektoratet og KS	2017	Sjekkliste for sammenslåing av NAV-kontor ved kommunesammenslåinger
<a href="#">Prosjektveiviseren</a> <a href="#">Dokumentmaler</a> <a href="#">Prosjektveiviseren</a>	Digitaliseringsdirektoratet		Digitaliseringsdirektoratets prosjektveiviser er et anbefalt verktøy for gjennomføring av prosjekt
<a href="#">Hovedavtaleveileder</a>	KS, LO Kommune, Unio, YS, Akademikerne	2023	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.
<a href="#">Arbeidsrettslige spørsmål som oppstår ved kommunesammenslåinger</a>	KS Advokatene og KS Forhandling	2015	Et juridisk verktøy for de kommuner som omfattes av en sammenslåing.
<a href="#">Partnerskapet i NAV</a>	Arbeids- og velferdsdirektoratet	2023	Nettside med beskrivelse av partnerskapet i NAV
<a href="#">Veileder til partnerskapsavtalen</a>	Arbeids- og velferdsdirektoratet og KS	2019	Veileder og mal til partnerskapsavtalen
<a href="#">Vertskommunesamarbeid om NAV-kontor</a>	Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet og Proba samfunnsanalyse på oppdrag fra KS	2022	Rapporten oppsummerer erfaringer og kunnskap om vertskommunesamarbeid om NAV-kontor.





## Saksframlegg

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
	Kommunestyre	

### Interkommunalt samarbeid om NAV Fosen

#### Kommunedirektørens innstilling

1. Kommunestyret gir sin tilslutning til et interkommunalt samarbeid om NAV mellom Indre Fosen, Osen, Ørland og Åfjord kommuner med Åfjord som vertskommune, hjemlet i kommunelovens § 20-2 Administrativt vertskommunesamarbeid.
2. Kommunestyret gir sin tilslutning til at Nav Fosen etableres som en organisatorisk enhet med formell oppstart og ikrafttredelse 1. januar 2026.
3. Kommunestyret gir sin tilslutning til at ny leder får rollen som prosjektleder, med ansvar for å få på plass organisering, bygging av felles kultur og enhetlig faglig praksis og øvrige forhold som må være på plass før Nav Fosen skal være etablert. Dersom Nav-leder ikke er avklart iht plan, pekes det ut en annen prosjektleder inntil Nav-leder er på plass.
4. Kommunestyret forutsetter at det fortsatt blir Nav-lokasjoner i alle kommuner, og at medarbeidere fortrinnsvis skal ha sitt faste oppmøtested ved den lokasjonen de tilhører per i dag.
5. Kommunestyret gir sin tilslutning til at tilsatte medarbeidere i samarbeidskommunene overføres til vertskommunen ved oppstart av ny enhet.
6. Kommunestyret gir sin tilslutning til at det interkommunale samarbeidet evalueres etter 3 år.
7. Kommunestyret vedtar vedlagte vertskommuneavtale.

#### Sammendrag

NAV er et partnerskap som eies av både staten og kommunen.

Kommunestyrene på Fosen ga våren 2024 sin tilslutning til å gjennomføre en utredning om felles interkommunalt samarbeid om NAV på Fosen, mellom Indre Fosen, Osen, Ørland og Åfjord kommuner, hjemlet i kommuneloven § 20-2 Administrativt vertskommunesamarbeid.

I vedtakene la kommunestyrene til grunn at et samarbeid skal medføre positive gevinster for innbyggerne og at kommunedirektørforum i Fosenregionen sin innstilling skulle fremmes innen utgangen av januar 2025.

I mandatet ble det lagt til grunn at man skal utrede tre alternativer for samarbeid i regionen:

- Alternativ 1: Vertskommunemodell
- Alternativ 2: Andre samarbeidsløsninger
- Alternativ 3: Videreføre dagens ordning

Nav Trøndelag (staten) har lang erfaring fra flere vertskommunesamarbeid i fylket. I dag er det 38 kommuner i Trøndelag, men bare 20 Nav-enheter. I 11 av disse Nav-enhetene er det etablert vertskommunesamarbeid der man har flere lokasjoner.

I 2022 ble det utarbeidet en AFI-rapport (Arbeidsforskningsinstituttet) på oppdrag fra KS: [Vertskommunesamarbeid om NAV-kontor](#). Rapporten undersøker hvilke muligheter og utfordringer som ligger i et vertskommunesamarbeid om NAV-kontor, utfordringer og viktige suksessfaktorer. Rapporten viser til at det er forskjell i aktørenes synspunkter som henger sammen med respondentenes posisjon og interesser. Det poengteres i rapporten at det finnes ulemper med vertskommunesamarbeid, men det er ingen som ønsker å reversere vertskommuneløsningene. Undersøkelser som foreligger viser at brukere av Nav-kontor som inngår i vertskommunesamarbeid er mer fornøyde helhetlig, knyttet til tillit, informasjon, tilgjengelighet og muligheten for å få kontakt med en veileder. Undersøkelsen viser også at forskjellene i tilfredshet er økende til fordel for enheter med vertskommunesamarbeid.

### **Sakens bakgrunn og innhold**

Fosen-regionen står overfor økende utfordringer knyttet til utenforskap, og det er et økende press etter tjenester for å håndtere disse utfordringene. Samtidig blir rammene for offentlige tjenester, både på statlig og kommunalt nivå stadig strammere. Som bakgrunn for denne utredningen var det derfor en felles forståelse mellom kommunene og Nav Trøndelag om at samfunnsutviklingen, økonomiske rammebetingelser og økende krav til effektivitet og kvalitet i tjenesteytingen tilsier at det i framtiden vil bli krevende å levere gode og likeverdige tjenester til innbyggere og næringsliv i alle deler av Fosen uten et systematisk samarbeid på tvers av kommunegrensene.

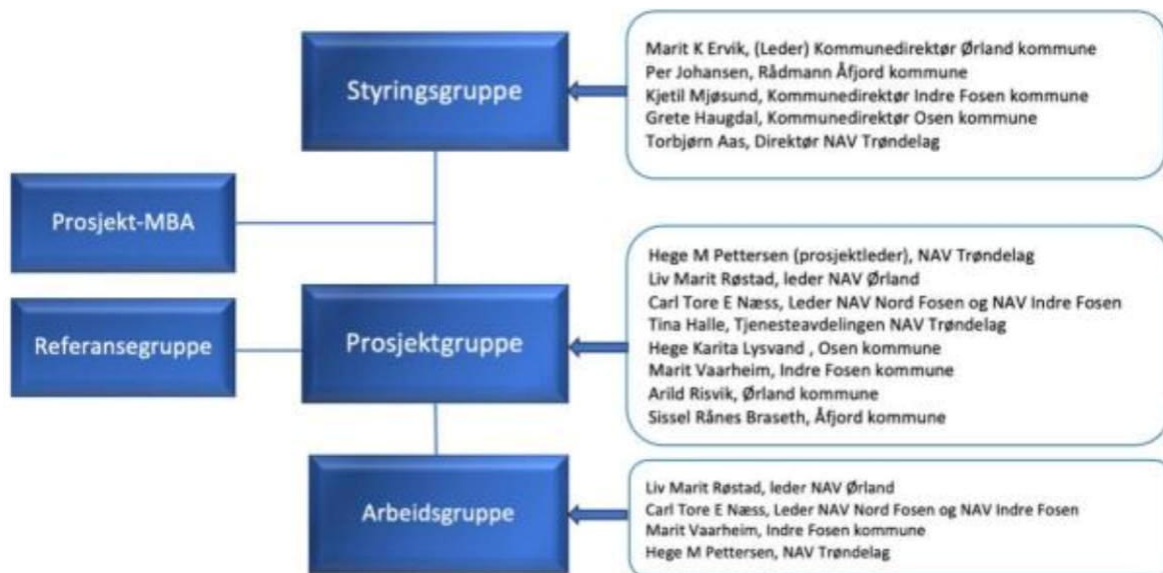
Utredningen knyttet til mulig vertskommunesamarbeid ble organisert som et prosjekt.

### **Sluttrapport Interkommunalt samarbeid om Nav Fosen**

Prosjektet hadde oppstart i juni 2024, og prosjektgruppens sluttrapport ble levert styringsgruppen 26.11.2024 som besluttet rapporten 16.12.2024.

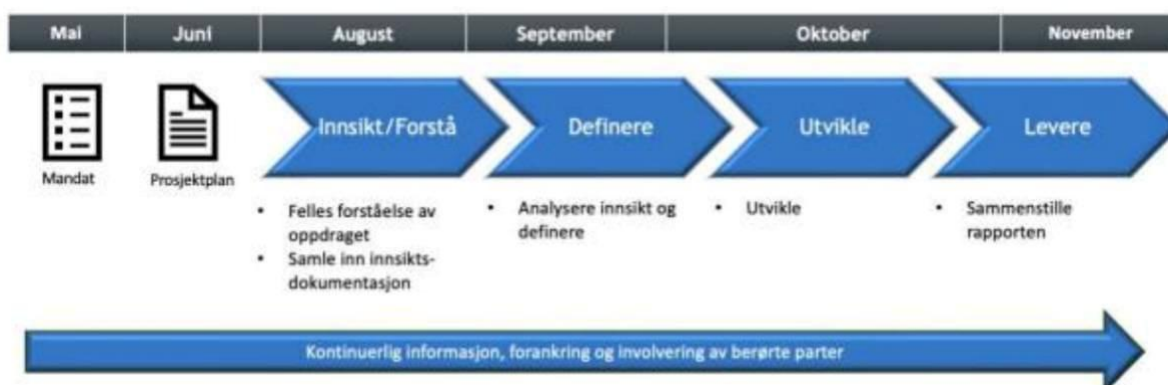
Sluttrapporten fra utredningen om samarbeid mellom kommunene i Fosen og Nav Trøndelag er vedlagt saken.

Prosjektorganisasjon:



Det har vært flere referansegrupper med representasjon fra ulike råd og utvalg i kommunene.

Overordnet tidsplan:



Hovedaktivitetene i utredningsarbeidet har vært innhenting og vurdering av ny og tidligere innhentet innsikt. Det har vært en bred kartlegging blant kommunale samarbeidspartnere, arbeidsgiver og andre aktører gjennom spørreundersøkelser.

Ansattperspektivet har vært godt ivaretatt gjennom innspill og spørsmål fra medarbeidere i Nav-kontorene på Fosen og gjennom prosjekt-MBA (medbestemmelsesapparat). Det er også innhentet statistikk og tilbakemeldinger fra Nav Trøndelag og Statsforvalteren med vurderinger av dagens situasjon i regionen.

I prosjekt-MBA 29.11.2024 ga tillitsvalgte sin tilslutning til konklusjonene i rapporten. Det ble samtidig påpekt viktigheten av god informasjon og ryddig prosess knyttet til virksomhetsoverdragelse, tilstrekkelig tid til jobbing med enhetens interne organisering, etablering av felles kultur og enhetlig faglig praksis. Gitt at det ble satt av mer tid til politisk forankring og beslutninger, anbefalte prosjekt-MBA oppstart ny enhet 01.01.2026.

Kommunene på Fosen har siden 1989 fått lang erfaring ned vertskommunesamarbeid og andre former for samarbeid på tvers av kommunene. Erfaringene i kommunene bekrefter viktigheten av at det gjøres tydelige avtaler og etableres gode samarbeidsrelasjoner mellom vertskommunen og samarbeidskommunene. Videre viser erfaringene i kommunene viktigheten av å sikre at det er prosjektledelse på plass umiddelbart etter beslutning om vertskommunesamarbeid.

Det foreligger en rapport om samarbeid i Nav Fosen av 28.11.2023. Av ulike årsaker så har erfaringen så langt vist at valgt samarbeidsløsning ikke har gitt ønskede effekter. Medarbeiderne stiller seg fortsatt bak vurderingene som ble gjort i denne rapporten. Kort oppsummert så er det enighet om at det er mange positive effekter ved å samle fagmiljøene i en organisatorisk enhet. Samtidig er det nødvendig å ta hensyn til at det er ulike kulturer, ulik organisering og ulik faglig praksis mellom enhetene per i dag.

### **Drøfting av alternativer for samarbeid**

Etter styringsgruppens vurdering er det ikke forsvarlig eller hensiktsmessig i et framtidsperspektiv å fortsette dagens løsning med tre enkeltstående Nav-kontor på Fosen. Det er for sårbart for kvaliteten på tjenestene, og mye tyder på at det også er for sårbart med tanke på medarbeideres arbeidssituasjon. Sårbarheten er stor både innen kommunale og statlige tjenester, særlig i de minste enhetene.

Det anbefales at Nav Fosen etableres gjennom et vertskommunesamarbeid mellom Ørland, Indre Fosen, Åfjord og Osen kommuner og at samarbeidet tydeliggjøres gjennom en samarbeidsavtale.

### **Valg av vertskommune**

Styringsgruppen mener at den primære målsettingen bør være å realisere et vertskommunesamarbeid om Nav-tjenestene mellom kommunene på Fosen. Når det gjelder valg av vertskommune, bør det legges stor vekt på muligheten for å oppnå enighet om den valgte løsningen, både administrativt og politisk. Samtidig bør motivasjon og gjennomføringskraft i vertskommunen være en viktig faktor ved valg av vertskommune.

Åfjord og Osen kommuner har hatt vertskommunesamarbeid siden etableringen av Nav Nord-Fosen i 2008.

I 2023 ble det gjennomført prosesser mellom Nav Trøndelag, Indre Fosen og Nord-Fosen kommuner knyttet til vurdering av felles ledelse og/eller Nav-kontor. Dette skjedde på bakgrunn av etablering av midlertidig felles ledelse ved de to enhetene etter at leder for Nav Indre Fosen sluttet. Arbeidet resulterte i en anbefaling om videre utredning knyttet til Nav på Fosen samlet sett.

Ørland og Åfjord kommuner har meldt seg som motiverte og har kapasitet og faglig tyngde til å ta rollen som vertskommune for Nav Fosen. Begge kommuner anerkjenner hverandres muligheter til å lykkes som vertskommune for Nav Fosen.

Styringsgruppen vurderer at både Ørland og Åfjord kan være vertskommune for NAV-tjenestene i Fosen. Ved valg av vertskommune legger styringsgruppen vekt på det vertskommunesamarbeidet som allerede er etablert, først i Nav Nord-Fosen mellom Åfjord og Osen kommuner, og deretter med midlertidig felles ledelse mellom Nav Nord-Fosen og Nav Indre Fosen.

Styringsgruppen anbefaler å gå videre med vertskommune knyttet til det allerede etablerte samarbeidet, og på denne bakgrunn anbefaler styringsgruppen Åfjord kommune som vertskommune for Nav-tjenester i Fosen.

### **Samarbeidsavtale om vertskommunesamarbeid for NAV tjenester for kommunen Indre Fosen, Osen, Ørland og Åfjord**

Vedlagt saken følger Samarbeidsavtale om vertskommunesamarbeid for NAV tjenester for kommunen Indre Fosen, Osen, Ørland og Åfjord.

Samarbeidsavtalen er inngått med hjemmel i kommunelovens § 20-2.

Åfjord kommune er foreslått som vertskommune, med Osen, Åfjord og Ørland kommuner som samarbeidskommuner.

**FNs bærekraftsmål**

Mål 17 Samarbeid for å nå målene.

For å realisere bærekraftsmålene kreves felles innsats og samarbeid. Dette gjelder like mye lokalt som internasjonalt.