



RISØR KOMMUNE

Årsmelding 2019 / Årsplan 2020

for

NAV Risør

1. Tjenesteperspektivet

Årsmelding 2019 – se eget dokument

Årsplan 2020:

[Langtidsplan 2018-2021](#) operasjonaliserer virksomhetsstrategien, og viser de viktigste prioriteringene for etaten de neste fire årene. Mens NAVs virksomhetsstrategi forteller hvor vi skal på overordnet nivå, handler langtidsplanen om de områdene vi aktivt må jobbe mer med for å forbedre oss. Den inneholder områder det er spesielt viktig å styre på, som har høy risiko, og som vi har behov for å utvikle oss på. Dette er altså ikke en oversikt over alt NAV gjør.

[Mål og disponeringsbrev 2020 til fylkene](#) angir hovedprioriteringer for tjenestelinjen i 2020. [Fylkets virksomhetsplan for 2020](#) med tilhørende [innsatsplaner](#) og NAV-kontorenes virksomhetsplaner angir prioriterte daglige aktiviteter ved alle enheter som skal bidra til fylkets måloppnåelse.

Det årlige kommunebrevet fra Arbeids- og velferdsdirektoratet «Nasjonale mål og hovedprioriteringer for de sosiale tjenestene i arbeids- og velferdsforvaltningen 2020»

Prioriteringer 2020 for arbeids- og tjenestelinjen

De langsiktige og overordnede føringene for NAV er: Flere i arbeid, Bedre brukermøter, Pålitelig forvaltning. For å nå målene vil Arbeids- og tjenestelinjen ha følgende prioriteringer for 2020:

Bedre og tettere arbeidsrettet oppfølging av mottakere av arbeidsavklaringspenger (AAP)

Brukere på AAP, særlig unge, skal sikres en tidligere og bedre avklaring og tettere arbeidsrettet oppfølging. Det etableres en særskilt innsats for unge mottakere av AAP under 30 år med bedre avklaring og oppfølging som angitt ovenfor. Den særskilte oppfølgingen skal skje i hele stønadperioden.

Øke andelen brukerne som har medisinsk behandling samtidig med arbeidsrettet aktivitet.

Bidra til flere i arbeid og økt inkludering av utsatte grupper på arbeidsmarkedet

Ungdom, langtidsledige, innvandrere fra land utenfor EØS-området og personer med nedsatt arbeidsevne er prioriterte målgrupper. Innenfor disse gruppene har personer under 30 år særskilt prioritet.

Bidra til god, brukertilpasset arbeidsgiverkontakt og bedre koordinerte tjenester til arbeidsgivere, herunder også bruk av hjelpemiddelsentralenes kompetanse og virkemidler.

Øke bruken av virkemidler som reduserer arbeidsgivers risiko, som lønnskudd, inkluderingstilskudd, oppfølgingstiltak, mentor og funksjonsassistanse.

Bidra til et inkluderende arbeidsliv

Implementere Servicerutinen for Inkluderende arbeidsliv (IA).

Etablere og tilby konseptet HelselArbeid til flere virksomheter skal prioriteres.

Bidra til bedre brukermøter og en pålitelig forvaltning

Bidra til bedre kvalitet gjennom mer helhetlige og koordinerte tjenester fra NAV, kompetanseutvikling, brukermedvirkning/brukerinnspill og samarbeid med andre aktører.

Gjeldende servicerutiner for NAV-kontor som sikrer ansvarsdeling, god saksflyt og samhandling mellom NAV-kontor, NAV Arbeid og ytelser og NAV Kontaktsenter må etterleves.

Sørge for at informasjon og tjenester er tilgjengelig i rett kanal, også for de brukerne som ikke selv kan eller ønsker å benytte seg av digitale verktøy.

Sikre at gevinster tas ut fra de digitale tjenestene slik at det muliggjør digitalisering av flere tjenester for brukere, og bidrar til bedre service og kvalitet i brukeroppfølgingen.

KOMMUNALE TJENESTER

Høsten 2019 ble NAV-kontoret flyttet fra område helse- og omsorg til område samfunnsutvikling. Hensikten med dette er å få økt fokus på markedsarbeidet, arbeidsgiverkontakten og overgang til arbeid. Vi tror at dette vil forenkle samarbeidet mellom NAV og kommunens øvrige tjenester ut mot næringslivet. Dette kan bidra til flere i arbeid og økt inkludering av utsatte grupper på arbeidsmarkedet, som f.eks. bosatte flyktninger og personer med nedsatt arbeidsevne. I året 2020 vil vi særlig prioritere kommunens markedsarbeid, finne gode arenaer for samhandling og jobbe for at NAV-kontoret blir en naturlig del av dette satsningsområde.

Vi mener at samarbeidet mellom NAV og frivillig sektor / kultur, som også er organisert i område samfunnsutvikling, er av stor betydning når det gjelder arbeidet med og utvikling av tiltak knyttet opp mot de levekårsutfordringene kommunen står ovenfor.

SOSIALTJENESTEN

Digisos – innføring av digital løsning for økonomisk sosialhjelp i mars 2020.

Økonomisk sosialhjelp – Risør har over flere år hatt store levekårsutfordringer og kommunen ligger over landsgjennomsnittet på de fleste parametere innenfor sosiale tjenester. I kommunens handlingsprogram for 2019-2022 ble det vedtatt at rådmannen skulle forberede en sak om at barnetrygden skulle holdes utenfor beregningsgrunnlaget for utmåling av økonomisk sosialhjelp. Dette er nå vedtatt av bystyret med virkning fra 2020 følges tett opp av enheten.

Kvalifiseringsprogrammet (KVP) – bedre rutiner for å fange opp og tilby programmet.

Aktivitetsplikt / ARBEIDSPARKEN – utvikle tilbudet i samarbeid med Lisand AS, samt se på hvilke potensiale det kan være i et samarbeid med Frivilligsentralen.

FLYKTNINGTJENESTEN

I kommunens handlingsprogram som ble vedtatt av bystyret i desember 2019 ble det besluttet at flyktingetjenesten skal organiseres tilbake i NAV og arbeidsgruppe er etablert. Her er både ledelse, ansatte, hovedvernombud og tillitsvalgte med og planlagt iverksettelse er 15.mai.

NAVs flyktingetjeneste har ansvar for å bosette flyktninger, sikre at alle flyktninger blir ivaretatt og kvalifisert til et liv i Norge med aktiv deltakelse i arbeids- og samfunnsliv. Introduksjonsprogrammet er en viktig del av dette arbeidet, arbeidet er hjemlet i introduksjonsloven.

Enheten skal bidra til at den enkelte får mulighet til å utvikle selvstendighet, samt leve- og bo kompetanse. Den enkelte skal ha en trygg, aktiv og meningsfylt tilværelse i fellesskap med andre. Samarbeid med frivillige organisasjoner i kommunen er godt og kan videreutvikles. Tjenesten vil fortsette å holde ICDP-kursene i samarbeid med helsestasjonen.

Særlige tiltak for å kvalifisere til arbeid vil være videreføring av «Innvandrere i Helse, samt oppstart av et avklaringskurs for dem som ikke har lyktes å komme i mål etter gjennomført introduksjonsprogram.

NAV øst i Agder

Med bakgrunn i Stortingsmelding nr. 33 pågår arbeidet med utvikling av større NAV-kontor i Agder. Rapport med konklusjon 7K, Arendal, Froland, Åmli, Vegårshei, Tvedestrand, Gjerstad og Risør – med Arendal som vertskontor er anbefalt av Østre Agder Rådmannsutvalg. Kommune- og bystyrene i de aktuelle kommunene har vedtatt ulike løsninger. Risør bystyre fattet vedtak om 6K eller alternativt

5K, med utgangspunkt å forhandle om at Risør skal være vertskontor for Nav øst i Agder i mai 2019. Siden den gang er det besluttet i ordførerutvalget østre Agder at Tvedestrand skal være vertskontor.

Målsettingen er at et nytt NAV øst i Agder skal være etablert med virkningsdato 010121. Året 2020 vil derfor være preget av omstilling og medvirkningsprosesser. Risør Bystyre skal behandle saken 30.april.

2. Økonomiperspektivet

Årsmelding 2019:

Totalt merforbruk NAV-tjenestene ca 2,7 mill mot budsjett på økonomisk sosialhjelp, men kostnader til Kvalifiseringsprogrammet ble ca 0,42 mill lavere enn budsjett. Kommunens utgifter til økonomisk sosialhjelp er økt med ca 0,72 mill fra 2018. KOSTRA-tall viser at kommunens netto driftsutgifter pr innbygger på funksjon 281 ligger ca 314 kr/innb over snittet i Aust Agder, og hele 787 kr/innb over KOSTRA-gruppe 11. Andelen sosialhjelpsmottakere i alderen 20-66 år i Risør er på 6%, mens Aust Agder og KOSTRA-gruppe 11 har hhv 5,1% og 4,1%.

Årsplan 2020:

- De viktigste tiltakene innenfor enhetens drift og investering i 2020, kommunale tjenester, vil være innføringen av Digisos, digital løsning for søknader om økonomisk sosialhjelp.
- Enhetsleders oppfatning av de gitte økonomiske rammene er at det ikke er tilfredsstillende for enhetens drift. Dette fordi enheten yter lovpålagte tjenester, særlig økonomisk sosialhjelp, og dette er svært uforutsigbart. Det er også et behov for å øke ressursene på oppfølging av aktivitetsplikten, samt gjeldsrådgiving til flyktninger. Oppfølging av aktivitetsplikten Rammene som er gitt er lavere enn enhetsleder forventer at det vil være behov for. Dette er kommunisert i budsjettprosessen.
- Omorganisering og nedbemanning av flyktningetjenesten har vært og er fortsatt nødvendig, men nedbemanningen må ikke skje for raskt. For å kunne gi forsvarlige tjenester må bemanningen vurderes opp mot antall flyktninger som til enhver tid er i 5-års perioden.
- Tiltak, arbeidsmetode m.m for at enheten skal holde seg innenfor budsjettets rammer: Enheten er delaktig i arbeidet med Balanse24 og vi forventer noe gevinstrealisering på sikt ved iverksetting av Digisos. Dette bør tas ut ved at vi får mer kapasitet til brukeroppfølgning og overgang til arbeid eller folketrygdytelse.

3. Arbeidsgiverperspektivet

Risør kommune bygger sin virksomhet på følgende grunnverdier (verdidokumentet): Likeverd, åpenhet, løsningsorientert og trygghet. NAVs visjon er «Vi gir mennesker muligheter» og NAVs verdier er tydelig, til stede og løsningsdyktig.

Oversikt ansatte

Ansvar 26100 (sosial)

Beskrivelse	Pr. 01.01.2019	Pr. 01.01.2020	Mål pr. 01.01.21
Antall ansatte	7	7	7
Antall årsverk	6,3	6,3	6,5
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	0,9	0,9	0,93
Andel heltidstilsatte	4	4	5

Enhetsleders kommentarer og vurdering: det vurderes som ønskelig å tilføre noe ressurser (0,2 årsverk) til oppfølging av aktivitetsplikten ved å øke opp en deltidsstilling i ung-team til full stilling. Det kan flyttes noen midler fra drift av Arbeidsparken til lønnsbudsjett.

Ansvar 26200 (sosial flyktning)

Beskrivelse	Pr. 01.01.2019	Pr. 01.01.2020	Mål pr. 01.01.21
Antall ansatte	1	1	1
Antall årsverk	0,40	0,40	1
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	0,40	0,40	1
Andel heltidstilsatte	0	0	1

Enhetsleders kommentarer og vurdering: det er et stort behov for å styrke fagområdet økonomisk råd og veiledning, gjeldsrådgivning, til flyktninger i 5-års perioden.

Ansvar 25200 (flyktningetjenesten) – blir slått sammen med ansvar 26200 i 2020.

Beskrivelse	Pr. 01.01.2019	Pr. 01.01.2020	Mål pr. 01.01.21
Antall ansatte	17	14	9
Antall årsverk	14,3	12,1	7,9
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	0,89	0,86	0,79
Andel heltidstilsatte	10	10	7

Enhetsleders kommentarer og vurdering: dette er en pågående prosess og tjenesten må ytterligere nedbemannes i 2020, men vi må også vurdere dette opp mot antall flyktninger i 5-års perioden og hvorvidt vi klarer å levere forsvarlige tjenester.

Fravær

Ansvar 26100 (sosial)

Beskrivelse	Sum 2018	Sum 2019
Fravær totalt	6,42%	0 %

Enhetsleders kommentarer, vurdering og hvordan vi jobber med de:

Vi har et godt arbeidsmiljø med stor grad av medbestemmelse, fokus på nærværarbeid og motiverte medarbeidere.

Ansvar 26200 (sosial flyktning)

Beskrivelse	Sum 2018	Sum 2019
Fravær totalt	0 %	0 %

Enhetsleders kommentarer, vurdering og hvordan vi jobber med det: Det er kun en 40% stilling innenfor dette ansvaret. Vi har et godt arbeidsmiljø med stor grad av medbestemmelse, fokus på nærværarbeid og motiverte medarbeidere.

Ansvar 25200 (Flyktningetjenesten / EBOI) – blir slått sammen med ansvar 26200 i 2020.

Beskrivelse	Sum 2018	Sum 2019
Fravær totalt	11,07% (med VIRK)	12,61% (med VIRK) 15,6% (uten VIRK) 1.kvartal 2019 9,31% (uten VIRK)

Enhetsleders kommentarer, vurdering og hvordan vi jobber med det. Årsmelding 2019 eget dokument for enhetsleders kommentar.

Enheten organiseres i NAV fra 15. mai 2020 og nærværarbeidet / sykefraværsoppfølgingen vil fortsatt bli prioritert høyt. Behov for ytterligere nedbemanning vil fortsatt være utfordrende.

Opplæring og kompetanse

Hovedfokus i 2020 når det gjelder de kommunale tjenestene vil ligge på opplæring i innføring av Digisos, samt implementering av nye rutiner KVP. Medarbeidere i flyktningetjenesten må få opplæring Lov om sosiale tjenester i NAV / økonomisk sosialhjelp, samt fagsystemene i NAV.

I tillegg så utarbeides det årlig kompetanseplan for NAV Agder i samarbeid med Fylkesmannen i Agder, dette tilbudet er også NAV Risør en del av.

Arbeidsmiljø

Årlig beredskapsøvelse, risikoanalyse, gjennomgang HMS-hjul. NAV-leder gjennomfører årlige medarbeidersamtaler med alle medarbeiderne. Teamlederne gjennomfører portefølje-samtaler jevnlig. Flyktningetjenesten vil ha avdelingsleder med personalansvar i 2020 som gjennomfører medarbeidersamtalene.

Lærlinger

Ikke aktuelt for vår enhet

4. Klima-/miljøperspektivet

- Energisparing (strøm) - alt lys skrues av ved arbeidsdagens slutt, termostater varmeovner natt-/helgetemperatur
- El-biler, evt. sykler/el-sykler – vi har to kontorbil hvorav 1 er elektrisk og 1 er hybrid.
- Arbeidskjøring – samkjøring organiseres der det er mulig.
- Avfallshåndtering (plast, engangsartikler m.m) – sortering etter rutiner utarbeidet ev renhold