

Notat til KS sekretariat (og det administrative storbynettverket 19.sept)

Fra Kristiansand v/ kommunedirektør Camilla Dunsæd, 9.september 2024

Utenforskap, levekår og arbeidsinkludering

Innledning og bakgrunn

Kristiansand bistår KS sekretariat i forberedelsene til møte i storbynettverket 18. oktober med tema utenforskap, levekår og arbeidsinkludering, og har som del av forberedelsen utarbeidet dette notatet.

Riksrevisjonen har nettopp lagt fram en [rapport](#) som viser at andelen unge voksne som hverken er i jobb eller utdanning, øker. Den viser at i overkant av 111 000 personer mellom 20 og 29 år sto helt utenfor både utdanning og arbeidsliv ved utgangen av 2023. Det er 16 prosent av denne gruppen. Dette er en økning på nærmere 4000 personer fra året før. Det er første gang siden Nav startet sine undersøkelser i 2017 at andelen i utenforskap blant folk i 20-årene øker. Riksrevisjonen oppsummerer som følger:

Det er kritikkverdig at den arbeidsretta bistanden frå styresmaktene ikkje bidreg nok til å få fleire unge over i arbeid eller utdanning. Den arbeidsretta bistanden er ikkje tilstrekkeleg tilpassa unge med samansette utfordringar, og unge med psykiske lidningar får ikkje i tilstrekkeleg grad ei heilskapleg og koordinert oppfølging av Nav og helsetenesta.

Regjeringen har nylig lagt fram stortingsmelding om «En forsterket arbeidslinje — flere i jobb og færre på trygd» (Meld. St. 33 (2023–2024)). Flere av tiltakene er rettet mot unge, blant annet lanseres et forsøk med nytt, arbeidsrettet ungdomsprogram, der unge får inntektssikring og der nedsatt helsetilstand ikke er et inngangsvilkår.

Kristiansand har lavere score på levekårsindikatorer enn andre storbyer, særlig når det gjelder andel unge utenfor arbeid og utdanning som mottar helserelaterte ytelser. Kristiansand skiller seg ut både fra landsnittet og særlig fra andre storbyer når det gjelder en stor andel unge voksne mottakere av arbeidsavklaringspenger.

Årsakene til utenforskap er sammensatt og gruppen er heterogen, men noen trekk går igjen. Dette inkluderer blant annet ikke fullført videregående opplæring, helsemessige utfordringer og innvandringsbakgrunn med svake språkkunnskaper. Mange ungdommer har en kombinasjon av disse utfordringene og vi vet at mange levekårsutfordringer også går i arv i generasjoner.

Kristiansand har derfor igangsatt flere store satsinger for å forbedre levekår og forebygge utenforskap. Valg av tema er basert på erfaringer fra disse satsingene. I tillegg arrangerer Kristiansand en årlig [nasjonal levekårskonferanse](#) hvor det tilrettelegges for å dele og videreutvikle kunnskap mellom kommuner, ulike fagmiljø og sentrale samarbeidsaktører.

Kommunene har et stort lokalt handlingsrom for å forebygge utenforskap og få flere i arbeid. I praksis viser det seg vanskelig å få lokale aktører til å samhandle om å prioritere virkningsfulle tiltak, og særlig når det krever en form for samfinansiering. Dette notatet belyser ikke disse lokale barrierene, men tar opp tema som krever endringer av nasjonale og statlige rammer for at kommuner kunne lykkes bedre lokalt.

Mangel på helhetlig tilnærming til unge utenfor arbeidslivet var noe av bakgrunnen for at Kristiansand i 2021 igangsatte det 5-årig programmet [«Flere i arbeid»](#). Programmet er et partnersamarbeid mellom kommunen, Agder fylkeskommune, NAV Agder, Næringsforeningen og lokale bedrifter, samt at Universitetet i Agder og NORCE bidrar med forskningskompetanse.

Partnerne i programmet er særlig opptatt av å prøve ut tiltak som tilrettelegger for at unge kan prøve seg og få kvalifisering på arbeidsplassen. Det har vært et mål for programmet at man gjennom disse utprøvingene også identifiserer lokale og nasjonale systemhindringer som kan hindre unge i å komme i tilpassede kvalifiseringsløp. Programmet har testet ut tiltak både i privat og offentlig sektor.

På bakgrunn av våre erfaringer, har vi valgt å prioritere følgende undertema:

1. Ordninger som muliggjør kvalifisering på arbeidsplassen
2. Kvalifikasjonsprinsippet i kommunal sektor
3. Arbeidsmarkedsbedrifter som virkemiddel
4. Felles utbetalingsdato for stønader og ytelser

1. Ordninger som muliggjør kvalifisering på arbeidsplassen

Kristiansand har prøvd ut ordninger som muliggjør kvalifisering på arbeidsplassen. Et av de mest virkningsfulle tiltakene er kalt «arbeidsledermodellen»¹.

Arbeidsledermodellen kjennetegnes av at arbeidsstedene har en egen arbeidsleder som til enhver tid har ansvar for en liten gruppe personer («deltakere») som trenger oppfølging og støtte for å komme inn i formelt kvalifiseringsløp. Arbeidslederen er en dedikert person med relevant fagkompetanse kombinert med kompetanse på arbeidsinkludering. Deltakerne kan både være personer som vil teste om dette arbeidsstedet har arbeidsoppgaver som passer for dem, og andre som allerede vet at de ønsker denne typen arbeid, men trenger støtte for å komme i gang. Eksempler på utprøvinger:

- **Helsefagprosjektet**²: Piloten består av at en person med lang arbeidserfaring fra helse og omsorgsyirket har blitt ansatt som arbeidsleder, og denne arbeidslederen følger opp en gruppe kandidater som er rekruttert fra NAV. Gjennom ansvar og oppgavedeling identifiseres det arbeidsoppgaver i helse- og omsorgstjenestene som ikke krever formell helsefaglig kompetanse. Med riktig tilrettelegging og oppfølging kan noen av disse oppgavene være egnede for personer som i dag står utenfor arbeidslivet, og som trenger en tilpasset vei inn. Så langt har fire arbeidsledere jobbet med 103 deltakere over en periode på nesten to år, med foreløpig gode resultater. Av disse har nesten halvparten gått videre til utdanning eller lønnet jobb.
- **Bygg- og vedlikeholdsprosjektet**: Formålet er å forberede deltakerne til å ta fagbrev og/eller arbeide i en ordinær bedrift gjennom at de tilegner seg faglig basiskunnskap og sosiale ferdigheter samtidig som de får tett oppfølging fra arbeidsledere. Målgruppen er unge under 30 år som mottar sosialhjelp eller som står i fare for å havne på sosialhjelp. Siden

¹ Arbeidsledermodellen er brukt som eksempel i Meld. St. 33 (2023–2024), boks 4.2, s 72

² [Kristiansand kommune - Pilotprosjekt for arbeidssøkende i Kristiansand gir gode resultater](#)
[Kristiansand kommune - Ordfører får info om arbeidslederprogram på Ternevig omsorgssenter](#)

oppstart i 2021 har 54 ungdommer vært i prosjektet. Halvparten av ungdommene som har avsluttet prosjektet har gått over i ordinært arbeid eller utdanning/læreløp.

Erfaringen er at svært mange unge har nytte av en slik oppfølgingsform. Den sikrer tett og god oppfølging på arbeidsplass, individuell tilpasning, kontinuitet og fleksibilitet. Noen velger å satse på videre arbeid som ufaglært, noen velger et lærlingeløp og følges kanskje opp av fylkeskommunens veiledere. Andre finner ut at arbeidsoppgavene ikke passer dem. Men de kan likevel få oppleve mestringsfølelse og gleden ved å ha vært i et positivt arbeidsfellesskap.

I tillegg til gode resultater for den enkelte, viser modellen effekter for arbeidsgiver og arbeidsstedet. Blant annet øker inkluderingskompetansen på arbeidsplassen som helhet. Ordningen oppleves smidig og effektiv for arbeidsgiver. Arbeidsleder kan følge opp mange samtidig, og skape en positiv gruppedynamikk mellom deltakerne. Arbeidsplassen får i liten grad merbelastning med å følge opp deltakerne, og for de som velger å bli på arbeidsplassen får de lojale og kvalifisert arbeidstakere.

Ordningen passer best for yrker/sektorer som har et stort behov for arbeidskraft både nå og i fremtiden, eksempelvis innenfor helsefag, servicefag (restaurant og matfag) og industri. I samarbeid mellom NAV, fylkeskommunen, kommunen og næringsliv arbeides det også nå med å videre utvikle arbeidsledermodellen til andre fagområder og bransjer. For kommunene er det særlig relevant å se denne utprøvingen i sammenheng med TØRN-satsing og med oppfølging av anbefalinger fra Helsepersonell-kommisjonen om hvordan løse framtidens personellutfordringer innen helse- og omsorgssektoren.

I programperioden har utprøvingen vært finansiert av prosjektmidler fra Flere i arbeid, samt statlige prosjektmidler³. Modellen vurderes å være rimelig sammenlignet med lignende tiltak, og ha store samfunnsgevinster ved økt kvalifisering på arbeidsplass og arbeidsdeltakelse. Likevel er det vanskelig å finne en bærekraftig finansieringsordning for modellen i drift etter programperioden.

Arbeidsledermodellen er ikke en ordning som arbeidsplasser kan søke om i dagens NAV-system. Det er også identifisert flere utfordringer som gjør at arbeidsleder ikke per i dag kan finansieres og ansettes i NAV. Årsaken til dette er at statlige tilskuddsordninger ikke kan finansiere driftsmidler i NAV. I slike tilfeller må det avklares på direktoratsnivå at det kan etableres «tiltak i egen regi». Det kan også være aktuelt å vurdere mulighetsrommet i samarbeid med arbeidsmarkedsbedrifter.

NAV Agder vurderer å gå i dialog med direktoratet om å opprette en ordning for å få en mer fast finansiering av arbeidslederordningen i helsefagprosjektet, dette med begrunnelse i at det treffer NAV sin strategi⁴ om å bevege arbeidskraften dit det er behov. Samtidig er det startet ytterligere utprøving av hva som er mulig innenfor gjeldende ordninger.

Det er i tilfelle i tråd med Meld. St. 33 (2023–2024) som sier at opplæringstilbud skal bli mer fleksibelt, og at opplæring i større grad bør skje på arbeidsplassene. Stortingsmeldingens kap 5 handler om hva som kan styrke arbeidslivets mulighet for å inkludere, og her står det blant annet:

³ De statlige midlene heter «Kom i gang med utdanning – helsefag» (KIMU)

⁴ NAV 2030. Virksomhetsstrategi.

Mens Arbeids- og velferdsetatens virkemidler tradisjonelt har hatt som hovedmål å bistå jobbsøkere inn i arbeid, vil det i framtiden være behov for å gi arbeidsgivere mer støtte i inkluderingsprosessen på arbeidsplassen for å sikre stabil arbeidskraft (s 94)

Likevel er ikke arbeidslederordninger nevnt i tiltaksversikten som presenteres på s 99-100 i Meld. St. 33 (2023–2024). Det er derfor utfordrende å finne en egnet finansiering av denne ordningen innenfor dagens regelverk.

Samtidig viser Meld. St. 33 (2023–2024) i pkt 5.6.4 til mulighet for å se på koblingen mellom endret oppgavedeling og god organisering av i arbeidslivet på en måte som kan legge til rette for at flere kommer i arbeid, og da med eksempel fra helsesektoren slik blant annet Kristiansand har prøvd ut:

Det finnes flere beslektede metoder og tilnærminger til arbeidsinkludering basert på endret arbeidsorganisering og oppgavedeling, der målet er å skape en merverdi som gjør det interessant og lønnsomt å ansette folk som sliter med å få en jobb på ordinære vilkår. Konseptet stammer fra begrepet Customized employment som handler om å utvikle jobber tilpasset den enkeltes arbeidsevne og arbeidsgivers behov (Meld. St. 33 (2023–2024), s 122).

Denne tilnærmingen fra regjeringen kan åpne for å at det jobbes videre med å finne gode modeller for å finansiere arbeidsledermodellen.

Hva kan KS gjøre?

- KS kan bistå med å beskrive systembarrierer som hindrer kommuner i å ta i bruk virkningsfulle kvalifiseringsmetoder, som for eksempel arbeidsledermodellen.
- KS kan bidra med å spre kunnskap om hvordan arbeidsleder modellen er samfunnsøkonomisk nyttig til beslutningstakere nasjonalt og andre kommuner.

Hva kan regjeringen gjøre?

- Opprette en ordning for hvordan arbeidsledere på arbeidsplasser kan finansieres og ansettes, og tilrettelegge for at statlige tiltaksmidler i NAV kan brukes på en mer fleksibel måte

2. Kvalifikasjonsprinsippet i kommunal sektor

Kvalifikasjonsprinsippet, som gjelder ansettelse i offentlig sektor, innebærer at den best kvalifiserte søkeren til en stilling skal ansettes. Dette prinsippet har gjort det vanskelig for kandidater som har stått utenfor arbeidslivet å bli ansatt etter utprøving og kvalifisering på arbeidsplass. KS har sammen med forhandlings sammenslutningene kommet frem til en ny forståelse av mulighetene for unntak fra kvalifikasjonsprinsippet. Det innebærer at kommunesektoren kan gjøre samme unntak som staten, noe som innebærer at personer utenfor arbeid, utdanning eller opplæring som har nedsatt funksjonsevne kan ansettes uten utlysning, midlertidig inntil to år med lønnstilskudd eller fast ansettelse etter to (tre) år i et trainee program⁵. Men for å lykkes i praksis gjenstår det mye før kommunene benytter denne muligheten i praksis.

Kristiansand kommune har jobbet systematisk med å forberede organisasjonen på å gjennomføre direkte ansettelse i tråd med handlingsrommet i kvalifikasjonsprinsippet. Det er nylig etablert en

⁵ Se mer om trainee-ordning og kvalifikasjonsprinsippet i Meld S Meld. St. 33 (2023–2024), pkt 5.6.3

ordning som er under oppstart. Det vil fortsatt være behov for støtte underveis i arbeidet for å sikre at endringene faktisk blir gjennomført og at eventuelle hindringer underveis blir avklart.

Hva kan KS gjøre?

- KS kan trygge og bistå kommunene slik at de tar i bruk handlingsrommet og gjør ansettelsesprosedyrer som bidrar til å redusere utenforskapet.
- KS kan bistå kommuner som ønsker å endre sine ansettelsesprosedyrer gjennom for eksempel å gi informasjon om hvordan det kan løses praktisk. For eksempel hvilke vurderinger som må gjøres for å kunne gjøre slike ansettelsesprosedyrer og hvordan kommunene bør involvere tillitsvalgte i prosessen.
- KS kan dele enkeltkommuners erfaringer og gode historier for å gjøre muligheten bedre kjent for flere.

3. Arbeidsmarkedsbedrifter som virkemiddel

Kristiansand var i 2022 oppdragsansvarlig for et storbyforskningsprosjekt som så på hvordan kommunene gjennom et aktivt eierskap av arbeidsmarkedsbedriftene kan få flere av innbyggerne i arbeid. Oslo Economics var oppdragstaker, og leverte to rapporter om aktiv eierstyring av arbeidsmarkedsbedrifter⁶.

Hovedkonklusjonen var at det er potensial for å utnytte ressursene bedre for å få flere i arbeid og aktivitet. Det gjelder både kapital, kompetanse og lokaler. For å styrke arbeidsmarkedsbedrifter som arena for inkludering i arbeidslivet trengs konsistens mellom nasjonale rammebetingelser, eierstyring, kompetanse og drift. Kommunens engasjement og involvering som eier av bedriftene er avgjørende. Kommunene ser i liten grad ut til å ha en strategisk tilnærming, og har lite dialog om innholdet i leveransene. I tillegg ligger det mange muligheter i økt bruk av reserverte kontrakter, samt utforskning av muligheter for å levere tjenester til flere innbyggergrupper enn det som er vanlig praksis i dag.

Kristiansand har vært i dialog med KS og de andre byene som deltok i storbyforskningsprosjektet om hvordan anbefalingen kan følges opp. KS sekretariat oppsummerte dette i et notat som ble lagt fram for storbynettverket 21. juni 2024. Storbynettverket vedtok da at de ønsket en mer inngående drøfting i KS storbynettverks møte 18.10.2024 om hvordan storbyene politisk kan bruke arbeidsmarkedsbedriftene enda bedre.

Arbeidsmarkedsbedrifter har en sentral rolle i å få flere i arbeid, ved å tilby tilrettelagt arbeid og arbeidstrening til personer med særskilte behov. På oppdrag fra NAV leverer arbeidsmarkedsbedriftene de arbeidsrettede tiltakene «Arbeidsforberedende trening» (AFT) og «Varig tilrettelagt arbeid» (VTA). I denne sammenhengen har Kristiansand funnet det mest relevant å peke på forhold som krever endringer av nasjonale rammebetingelser for disse ordningene.

Varig tilrettelagt arbeid

⁶ Rapportene er publisert her:

<https://osloeconomics.no/2022/05/06/aktive-eierkommuner-kan-gi-hoyere-sysselsetting/>

I følge Meld. St. 33 (2023–2024), pkt 5.5.4 hadde tiltaket VTA fram til 2017 i overkant av 10 000 deltakere årlig. Fra 2017 har antall deltakere økt til om lag 13 000 i gjennomsnitt i 2023. Regjeringen har i statsbudsjettet for 2024 lagt fram en langsiktig opptrappingsplan med sikte på å øke antallet plasser med om lag 2 000 over en fire-årsperiode (2024–2027).

VTA tilbys både i egne forhåndsgodkjente virksomheter (VTA-S) og i ordinære virksomheter (VTA-O). Flertallet av deltakerne i VTA har arbeid i en forhåndsgodkjent virksomhet, mens om lag 28 prosent jobber i ordinære virksomheter. Andelen som jobber i ordinære virksomheter har økt over tid.

VTA skulle i utgangspunktet være et tilbud til personer med utviklingshemming. Tiltaket har i dag flere målgrupper. Psykisk utviklingshemming er fortsatt den vanligste diagnosen, fulgt av psykiske lidelser. Gruppen med psykiske lidelser er økende, og gjennomsnittsalderen for deltakerne i VTA er synkende.

I Meld. St. 33 (2023–2024) sier regjeringen at de vil etablere en oppfølgingsordning for deltakere i varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet, hvor målet er å legge til rette for at flere skal kunne ta tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet. Forslag til regler for en ny ordning vil bli sendt på høring. Kristiansand anbefaler derfor at storbyene samarbeider om en høringsuttalelse om disse reglene.

Regjeringen sier den vil trappe opp bruken av VTA. Det harmonerer med anbefalingene fra storbyprosjektet og KS notat fra juni 2024. Samtidig er det fortsatt behov for å få en kartlegging av både hvordan plassene er fordelt og hvor man mener det er størst underdekning.

Arbeidsforberedende trening (AFT)

Både storbyforskningsprosjektet og Meld. St. 33 (2023–2024) peker på utfordringen med at det innenfor dagens regelverk for AFT ikke er anledning til å gi oppfølging etter at deltakeren er ansatt og mottar lønn. I stortingsmeldingens pkt 5.4.4. står det blant annet: *Det ordinære arbeidslivet stiller flere krav og overgangen fra tiltak til lønnet arbeid er derfor en kritisk fase. Både arbeidsgivere og deltakere kan derfor ha behov for oppfølging i denne overgangsperioden, også etter ansettelse.*

Bedrifter har signalisert behov for økt støtte når de ansetter personer med ekstra tilretteleggings- og/eller oppfølgingsbehov som har vært utenfor arbeidslivet. Det kan blant annet være behov for oppfølging etter formidling, slik at arbeidsgiver ikke opplever å bli stående alene i inkluderingsarbeidet. Oppfølging i overgangen til arbeid kan gjøre det lettere for deltakere å beholde arbeid, også på lang sikt.

Kristiansand anbefaler derfor at storbyene følger opp stortingsmeldingens forslag om å vurdere endringer som kan øke nytten av AFT, herunder hva som kan bidra til kontinuitet i oppfølging av arbeidstakeren og dialog med arbeidsgiver i overgangen til ordinært arbeid. Dette for å hindre at den som får jobb faller ut av arbeidslivet igjen, og arbeidsgiver beholder motivasjon for å ta inn flere som trenger ekstra oppfølging.

Hva kan KS gjøre

- Jobbe politisk for flere VTA-plasser. Herunder gjennomføre en kartlegging av behovet for plasser
- Bistå storbyene i høringsuttalelse om endret ordning for oppfølgingsordning for deltakere i VTA i ordinært arbeidsliv (VTA-O)

- Dialog med regjeringen om endringer i AFT-ordningen slik at det kan gis oppfølging også etter at kandidaten er ansatt

Hva kan regjeringen gjøre

- Iverksette incentiver for tiltaksarrangørene for å jobbe med bruk av ordinært arbeidsliv (VTA-O), og dermed frigjøre arbeidsplasser i forhåndsgodkjente arbeidsmarkedsbedrifter (VTA-S). Herunder endre finansieringsordninger slik at arbeidsmarkedsbedriftene gis et incitament for å etablere VTA-O-arbeidsplasser.
- Åpne for at andre aktører enn NAV, inkludert kommuner og arbeidsmarkedsbedrifter, kan ta på seg oppfølgingsansvaret i VTA-O.
- Forlengelse av AFT slik at både arbeidstaker og arbeidsgiver får kontinuitet i oppfølging i overgangen etter en ansettelse

4. Felles utbetalingsdato for stønader og ytelser

Mange unge som mottar ytelser fra det offentlige opplever økonomisk utrygghet som følge av at de mottar flere ulike typer ytelser, og de må forholde seg til flere ulike utbetalingstidspunkter gjennom måneden. En forskergruppe som fulgte lavinntektsfamilier i satsingen «[Nye mønster -trygg oppvekst](#)» konkluderte med at sammensetning av flere «inntekter» skaper uforutsigbarhet og utfordringer for familiene med vedvarende lavinntekt.⁷ Velferdssystemets innretning bidrar på den måten til ikke-rasjonell økonomisk adferd og kan bidra til at familiene fanges i en fattigdomsfelle. Konklusjonen fra rapporten var at det er utfordrende å løse de ulike utfordringene familiene står i, uten å først sikre en stabil økonomisk situasjon. Den økonomiske utryggheten blant unge utenfor arbeid og utdanning bidrar til at de bruker mye ressurser og bekymrer seg over egen økonomi. Bekymringene tar kapasitet bort fra det de burde konsentrere seg om (arbeide med egen helse, opplæring/utdanning eller få tilknytting til arbeidslivet). De økonomiske utfordringene forsterkes av at ytelser utbetales på flere ulike datoer, noe som gjør det krevende å holde oversikt og planlegge økonomi.

Tabellen under viser oversikt over ulike stønader og utbetalinger fra NAV.

Stønad	Utbetalingstidspunkt
Dagpenger	2 utbetalinger i måneden, 2-3 virkedager etter innsendt meldekort
Arbeidsavklaringspenger	2-3 utbetalinger i måneden, 2-3 dager etter innsendt meldekort
Foreldrepenger	Månedlig
Engangsstønad	Engangsutbetaling
Barnetrygd	Månedlig
Kontantstøtte	Månedlig
Barnebidrag	Månedlig
Sykepenger	For innvilgede søknader før 20. hver måned skjer utbetalingen den 25. Ellers 5 dager etter innvilget søknad.
Uføretrygd	19.-20. hver måned
Omsorgslønn	Månedlig
Grunn og hjelpestønad	19.-20. hver måned
Kvalifiseringsstønad	Månedlig, etter eget ønske/behov
Tiltakspenger	2 utbetalinger i måneden, 2-3 dager etter innsendt meldekort
Tilleggsstønad	Månedlig, varierende

⁷ "Economic composition and income volatility of Norwegian low-income families – a mixed method study of its implications" (Mølland, et al., 2023)

<i>Introduksjonsstønad</i>	Månedlig, etter eget ønske/behov
<i>Overgangsstønad</i>	Månedlig
<i>Bostøtte fra Husbanken</i>	Månedlig
<i>Økonomisk sosialhjelp</i>	Månedlig om ikke annet er hensiktsmessig

Tre av disse stønadene er kommunale; kvalifiseringsstønad, introduksjonsstønad og økonomisk sosialhjelp (i kursiv i tabellen). Disse kan utbetales etter ønsker og behov for den enkelte kandidat og opp mot eventuelle statlige utbetalingstidspunkt.

Konsekvensene og utfordringene med flere utbetalingstidspunkt har blitt avdekket gjennom både «Nye mønstre – trygg oppvekst» og «Flere i arbeid». Kristiansand har prøvd å finne gode løsninger på utfordringen, uten å lykkes. Denne utfordringen er det imidlertid mange som prøver å løse på ulik måte. Vennesla kommune søkte blant annet om å bli forsøkskommune for å teste ut en felles utbetalingsdato for ulike ytelser, men fikk avslag. Arbeids- og inkluderingsdepartementet begrunner avslaget med *at kommunene selv kan styre når de kommunale stønadene utbetales. For de statlige ytelsene vil det foreslåtte forsøket imidlertid innebære store endringer i prinsippene for utbetaling og betydelige endringer i de statlige utbetalingssystemene – både i regelverk og IKT-systemer.* I avslaget informeres det om at *det er under utredning å gjøre moderniseringer i NAVs utbetalingsløsninger, og i den forbindelse vil også spørsmål om harmonisering av utbetalingsdatoer være et av spørsmålene som utredes.*

Det er flere kommuner som søkte om å bli forsøkskommune for å harmonisere utbetalinger, men ingen av søknadene ble innvilget. Dette viser at det er flere som opplever ulike utbetalingstidspunkt som utfordring, og man er villig til å prøve å finne løsninger, uten å bli imøtekommet. Arbeids- og inkluderingsdepartementet viser til at det gjøres en utredning om modernisering og harmonisering av utbetalinger. Kristiansand mener dette er et arbeid som bør tas alvorlig og bør prioriteres høyt.

Hva kan KS gjøre

- Fremme saken for statsråden gjennom konsultasjonsordningen eller egne møter
- Samle erfaringer og innspill fra kommuner som har søkt om lignende forsøk
- Sørgje for at utredningen som omfatter NAVs utbetalingsløsninger, inkludert harmonisering av utbetalinger, blir prioritert

Hva kan regjeringen gjøre

- Åpne for forsøk med felles utbetaling av stønader og ytelser