



mandag 16. mai 2022

Mini GAIDEN

Nr. 6

FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Representantskapsmøte i NTL NAV

Representantskapsmøtet er NTL NAVs øverste organ og avholdes hvert andre år. Det syvende ordinære representantskapsmøtet i NTL NAV ble gjennomført på Sundvolden 11.- 13. mai 2022. Her deltok 135 delegater, observatører og gjester. Representantskapsmøtet vedtok blant annet nytt prinsipp- og handlingsprogram og fire uttalelser. Det ble også valgt tillitsvalgte for NTL NAV.

Valg. Følgende ble valgt som tillitsvalgte for NTL NAV for perioden 2022-2024:

Styret

Leder	Elisabeth Steen	Troms	100 % frikjøpt
Nestleder	Torgeir Homme	Oslo	100 % frikjøpt
Kasserer	Ida Birgitte Skogland	Rogaland	100 % frikjøpt
Sekretær	Tarjei Haga	Vestland	100 % frikjøpt
Studieleder	June Berg	Vestfold og Telemark	100 % frikjøpt
Redaktør	Jan Rune Yanni Vikan	Oslo	100 % frikjøpt
Styremedlem	Tove Bye	Rogaland	
Styremedlem	Bjarki Steinarsson	Innlandet	
Styremedlem	Anne Kari Moberg	Vestland	
Styremedlem	Lillian Skrede	Oslo	Ung-tillitsvalgt
Styremedlem	Birgit Rennemo	Trøndelag	
1. vara	Ruby Castellanos	Direktoratet	
2. vara	Ricky Mehmi	Finnmark	
3. vara	Hanne Kolby	Oslo	
4. vara	Runar Endal	Møre og Romsdal	
5. vara	Jens Martin Olsen	Agder	

Frikjøpte utenfor styret

Johan Gunnerud	Trøndelag	100 % frikjøpt
Harald Borgerud	Øst-Viken	100 % frikjøpt
Rasmus Rydland	Rogaland	100 % frikjøpt
Solfrid Borger	Øst-Viken	100 % frikjøpt
Tine Olsen	Nordland	100 % frikjøpt
Harald Langstad	Øst-Viken	100 % frikjøpt

Evelyn Adolfsen (Trøndelag) og Thorleif Skimmeland (Rogaland) ble valgt som revisorer, med Jon Sigurd Kvello (Oslo) og Hilde Hansen Osan (Agder) som vara. Representantskapsmøtet valgte også internt lønnsutvalg, valgkomité og NTL NAVs 28 delegater til NTLs landsmøte 7.- 11. november 2022.

Bevilgninger. NTL NAV bevilget **50 000 kroner** til Norsk Folkehjelps arbeid i Ukraina. Etter den russiske invasjonen 24. februar, har State Emergency Service of Ukraine (SESU) vært sentral i humanitære mineryddingsoperasjoner i Ukraina sammen med blant annet det ukrainske politiets EOD-personell. Ukrainske myndigheter har åpnet opp for at også internasjonale mineryddingsoperatører kan delta i det livsviktige arbeidet med å fjerne landminer og eksplosiver fra bakken. Mineprogrammet i Ukraina har potensiale til å bli ett av Norsk Folkehjelps største.

Mineryddingsarbeidet i Ukraina vil by på noen spesielle utfordringer, blant annet fordi mye av krigen har pågått og fortsetter å pågå i byer. Erfaringer fra andre land viser at det i urbane områder ligger igjen en høy andel av udetonerte eksplosiver. Siden krigen fortsatt pågår utgjør det også en sikkerhetsfaktor for de ansatte, som må håndteres fortløpende.

Første fase av Norsk Folkehjelp aktiviteter i Ukraina består i å støtte SESU med såkalt Explosive Ordnance Disposal utstyr, mineryddingsutstyr, beskyttelsesutstyr som vester og hjelmer, førstehjelpsutstyr og kjøretøy. Norsk Folkehjelp er i full gang med å kjøpe inn slikt utstyr.

NTL NAV bevilget også **40 000 kroner** til Norsk Folkehjelps samarbeidsprosjekt i Rwanda. NTL har gjennom mange år hatt et spesielt samarbeid med Norsk Folkehjelp i deres arbeid mot kjønnsbasert vold i Rwanda. NTLs landsmøte har vedtatt årlige bevilgninger til dette arbeidet de siste åtte årene, og landsmøtet har oppfordret NTLs landsforeninger, avdelinger og foreninger til å bidra.

Samarbeidsavtalen støtter Norsk Folkehjelps arbeid med å bekjempe kjønnsbasert vold i Rwanda. Dette gjøres blant annet gjennom kvinneforum, radiosendinger og samlinger hvor par kan diskutere utfordringene sine med andre. Rwanda har kommet langt i rehabiliteringen av samfunnet, men hvert år blir en femdel av befolkningen utsatt for vold. Norsk Folkehjelps partnere i Rwanda gjør en stor innsats for å få slutt på denne volden. Til tross for begrensninger under koronapandemien har de likevel bidratt til politiske reformer og jobbet for å øke bevisstheten om mer åpenhet, demokrati og mennesker.

For mer informasjon om det humanitære arbeidet til Norsk Folkehjelp, se nettsidene folkehjelp.no

Uttalelser. Representantskapsmøtet vedtok hele fire uttalelser. Et bredt spekter av tema ble dekket med uttalelser om tillitsreformen, velferdsstaten, omsorgstrøtthet og revidert nasjonalbudsjett. Samtlige uttalelser kan leses i sin helhet nedenfor.



Uttale: Difor treng me ei tillitsreform. Ei av dei største satsingane frå regjeringa Støre, er tillitsreforma i offentleg sektor. Regjeringa, arbeidsgjevar og tillitsvalde skal saman fylle reforma med innhald, og NAV har allereie i tildelingsbrevet for 2022 fått i oppdrag å starte arbeidet.

Reforma skal gje tilsette i det offentlege meir fridom til å løyse arbeidsoppgåvene ut frå faglege vurderingar og gje eit betre tilbod til innbyggjarane. Tillitsreforma handlar ikkje berre om fagleg fridom, men òg om fråvær av detaljert styring, kontroll og overvaking. Det kan ikkje vere eit individuelt ansvar for tilsette å syte for at NAV når måla som er satt for verksemda. Betre kollektiv påverknad gjennom tillitsvalde, i form av styrka medraderett, er difor avgjerande for å gjennomføre tillitsreforma.

De Facto – Kunnskapsenter for fagorganiserte utarbeidde i 2021 ein rapport om tillitsreform i staten på oppdrag for NTL. Ein av hovudkonklusjonane i rapporten, er at det er store forskjellar når det kjem til tillit, medraderett, måling og former for leing innafor statlege etatar. Dette er i altfor stor grad avhengig av den einskilde leiar sitt syn på og interesse for reell medraderett. Som elles i staten, er det store forskjellar internt i NAV på graden av tillit og medraderett.

Tilsette i NAV Kontaktsenter styrast frå ein nasjonal «trafikkstasjon» og tida tilsette er tilgjengeleg på telefon målast på minuttet. Det er eit sterkt fokus på lengda på samtalan og tilsette fortel at det «slås alarm» om ein brukar meir enn fire minuttar på ein samtale eller meir enn åtte minuttar på å skrive notat etter samtalen. Tilsette i NAV Kontaktsenter har låg grad av autonomi og sjukefråværet er høgare enn i resten av etaten.

I NAV Arbeid og ytelser har det vore ei utfordring over lang tid at tilsette styrast som om dei arbeider i ein vedtaksfabrikk. Det har vore veldig sterkt fokus på kor mange vedtak den einskilde sakshandsamaren gjer per dag, og mindre på om innhaldet i vedtaket er riktig. På fleire ytingar settast det mål for kor lang sakshandsamingstida skal vere i snitt. Det kan høyrast fornuftig ut. Men når ein sett måltal på den måten, må tilsette prioritere arbeidsoppgåvene for å få gode tal. Ein handsamar ikkje søknadane i den rekkjefølga dei kjem inn, men handsamar nokre nye og nokre gamle sakar. Slik når ein måltala. For den som har søkt om ytinga, kan ein med litt flaks få handsama søknaden sin med ein gong. Har ein uflaks må ein vente i fleire månader.

Den einskilde rettleiar på dei lokale NAV-kontora har noko meir fridom i korleis jobben skal gjerast. Men styring av arbeidsmarknadstiltak er eit døme på meir detaljert styring. Rammene for dei ulike tiltaka ligg fast, og rettleiarane kan ikkje fritt velje det tiltaket som vil vere best for den einskilde arbeidssøkjaren. Er det ledige plassar på eit tiltak NAV har kjøpt, blir rettleiarane bede om å finne deltakarar hjå «sine» brukarar. Nokre føler seg då pressa til å finne deltakarar. Det er òg detaljerte reglar for kva tiltak ein kan nytte. Til dømes kan ein som oftast ikkje nytte vidaregåande opplæring eller førarkortopplæring som kvalifiserande tiltak,



sjølv om det kan vere det som trengst for å få ein arbeidssøkjjar i arbeid.

Detaljerte mål fører til at fokus flyttast bort frå den einskilde brukar sitt reelle behov og over på rapporteringstal. Med stort omfang av detaljerte mål vert det som ikkje er mogleg å sette mål på nedprioritert. Indikatorane for måla blir ofte basert på omfanget av igangsette tiltak, framfor å rapportere på om ein faktisk har fått til å hjelpe brukarane til ein betre livssituasjon.

Det hjelp lite om tilsette får meir tillit når ein er for få tilsette til å løyse oppgåvene. NAV er underfinansiert etter åtte år med borgarleg styre og osthøvelkutt i budsjetta. Om ein skal lukkast med ei tillitsreform i NAV, må NAV få fleire tilsette og medråderettane må styrkast. Tilsette i NAV må få meir fridom til å løyse arbeidsoppgåvene, finne fornuftige løysingar og hjelpe menneske. NTL NAV er overtydd om at tilsette i NAV kan gjere ein betre jobb om ein gjer dei meir tillit.

Uttalelse: Velferdsstaten trenger reparasjon og oppgradering. Velferdsstaten ble bygd opp i etterkrigstiden og styrket i takt med oljefunn og den norske modellens frammarsj. Fundamentet er sterkt, og selv etter åtte år med blått styre står byggverket støtt. Det er likevel ikke tvil om at velferdsskuta tar inn vann etter kaptein Solbergs ferd fra skjær til skjær. Det trengs både reparasjon og oppgradering!

Før Støre-regjeringas første runde med budsjettforhandlinger var forventningene til en ny kurs store. NTL NAV var blant de som ønsket seg lengst mulig vekk fra kutt og svekkelser av velferdsstaten, og tilbake til tradisjonen om å styrke og utbygge. Fortsatt osthøvelkutt var derfor en skuffelse, men regjeringa har vært klare på at det er siste gang.

En varig styrking på 175 millioner på NAVs driftsbudsjett representerer en god start på å tette det 600 millioner store hullet som osthøvelkuttene har etterlatt seg siden 2015. Det var også gledelig at det i forhandlingene med SV ble sikret feriepenger på dagpenger og gjeninnføring av ordningen med brillestøtte for barn.

Et stygt hull i skipet ble imidlertid ikke plagget i budsjettet for 2022. På vei ut av regjeringkontorene foreslo den avtroppende regjeringen å redusere høy dagsats for tiltakspenger fra 411 til 255 kroner. Logikken om å motivere stønadsmottakere med kutt skulle tydeligvis gjelde selv for en ytelse som fra før ikke akkurat var gullkantet.

De rundt 10 000 mottakerne av tiltakspenger må søke sosialhjelp for å få nok penger til å leve av. Dette gir en unødvendig merbelastning både for brukerne og for NAV, og skifter fokus bort fra målet om å komme i arbeid. Tiltakspengesatsene må være på et nivå som deltakerne kan leve av og gjerne som faktisk motiverer mennesker til å delta i tiltak.

Det er en stor jobb å gjenoppta byggingen av det stolte byggverket den norske velferdsstaten



heldigvis og tross alt fortsatt er. Før vi kan rette blikket mot viktig oppgradering og utbygging må regjeringen ikke glemme å tette de største hullene. Dagsatsen på tiltakspenger må økes til et anstendig nivå!

Uttalelse: NTL NAV krever tiltak mot omsorgstrøtthet. NAV er avhengig av ansatte som ser brukeren og forsøker å finne gode løsninger for ham/henne. Dette arbeidet innebærer høye emosjonelle krav og er følelsesmessig krevende, svarer NAV-ansatte i ansattundersøkelsen om arbeidssituasjon. Over tid kan det å ofte stå i følelsesmessige vanskelige situasjoner få skadevirkninger og føre til «omsorgstrøtthet» (compassion fatigue). Likevel er det i dag tilfeldig om kontoret man jobber ved har opplæring, strategier mot og rutiner rundt denne snikende belastningen.

Forebygging starter med kunnskap og bevisstgjøring. Både ansatte og ledere må vite at dette er et fenomen og ha ord for å beskrive hva jobben kan gjøre med en. Dette bør være en del av nyansattopplæringen, så vel som gjentatt opplæring på linje med opplæring om sikkerhet.

Vi må også ha tiltak og rutiner, som å skape rom for pauser uten brukersnakk, så vel som trygge arenaer hvor ansatte har mulighet til å ta opp denne problemstillingen og kan snakke sammen i fellesskap om følelsesmessige utfordringer i arbeidet. Noen ganger kan det være ekstreme tilfeller hvor man kan ha behov for å luften tanker rundt et spesielt krevende møte eller sak. Samtidig kan omsorgstrøtthet også bygge seg opp over tid ved gjentatte saker som er følelsesmessig utfordrende, selv om sakene i seg selv ikke oppleves som ekstreme. Det er derfor viktig med et kontinuerlig fokus.

For å motvirke omsorgstrøtthet, motvirke sykefravær og bygge opp kompetente ansatte som jobber for brukers beste, krever NTL NAV derfor:

- At relasjonelle og emosjonelle faktorer føyes til de tradisjonelle risikofaktorene i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet (HMS).
- En arbeidsgruppe i NAV som ser på policy, opplæring, tiltak og rutiner for etaten. Arbeidsgruppen bør ha ansattrepresentasjon og fagkompetent personell innen tematikken.
- Deltema i nyansattopplæring
- Jevnlig opplæring og fokus på linje med fokuset rundt sikkerhet
- En struktur på opplæringen som gjelder NAV i sin helhet, både statlig og kommunalt ansatte og ledere
- Rutiner om oppfølging av medarbeidere, slik som muligheter for debrief etter vanskelige samtaler og møter, men også oppfølging av mer snikende belastningsskader.



Uttalelse: NTL NAV reagerer på regjeringens forslag til revidert nasjonalbudsjett. Regjeringen har den 12.05.2022, lagt fram sitt forslag til revidert nasjonalbudsjett. Her kommer det blant annet frem at de kutter 264 millioner kroner i arbeidsmarkedstiltak. Som følge av forslaget om redusert bevilgning til arbeidsmarkedstiltak, foreslås driftsbudsjettet å reduseres med 35 millioner kroner. Ifølge Regjeringen foreslås kuttet på bakgrunn av et bedre arbeidsmarked og nedgang i antall arbeidsledige.

NTL NAV reagerer kraftig på regjeringens kutt, og mener det er en grov forenkling når de viser til nedgang i arbeidsledighet og et bedre arbeidsmarked.

Tall fra NAV viser riktignok at det lyses ut flere stillinger enn tidligere og at korttidsledigheten har gått ned. Samtidig ser vi store utfordringer med at langtidsledigheten fremdeles er høy. For de som har stått lenge utenfor arbeidslivet, er det fortsatt store utfordringer med å komme i jobb. I 2021 mottok om lag 17 prosent av befolkningen i yrkesaktiv alder en helserelatert ytelse. Å inkludere flere av disse inn i arbeidslivet er en viktig samfunnsoppgave, som krever et fortsatt høyt tiltaksnivå.

NTL NAV finner det urovekkende at regjeringen nå vil kutte i arbeidsmarkedstiltak, noe som hovedsakelig vil ramme nettopp de gruppene som har stått lenge utenfor arbeid, og som trenger bistand fra NAV til å komme inn på arbeidsmarkedet. NAV kunne blant annet ha brukt disse midlene til kompetansetiltak, for at de som står utenfor skal treffe arbeidslivets behov for kompetanse.

Ved å kutte i arbeidsmarkedstiltak gjør regjeringen en allerede sårbar gruppe enda mer utsatt. Det er bare gjennom å prioritere tett oppfølging, kurs og kvalifisering en vil kunne oppnå målet om å få ned langtidsledigheten og inkludere flere med helseutfordringer. NTL NAV mener det er å gå i feil retning å kutte i arbeidsmarkedstiltak og at det representerer et klart løftebrudd når det gjelder å prioritere og løfte de sårbare gruppene i samfunnet.