

Ny lederduo i NTL NAV

side 9



Hva vil vi med NAV?

I dette nummeret har vi fokus på NAV-kontor. Hvordan skal vi følge opp brukerne? Skal vi jobbe som spesialister eller generalister? Eller retttere sagt, hvordan skal vi starte organiseringen av NAV-kontoret? Forsker Lars Klemsdal påpeker at valg av modell kun er et valg av hvordan vi skal tilnærme oss den nye måten å jobbe med brukerne på. Videre ser vi på hvordan brukeroppfølgning vil påvirkes av våre nye kolleger fra kommunen. Sosialetaten har jobbet mye tettere med oppfølging, og vil kunne tilføre oss mye positivt i møtet med brukerne. Jeg gleder meg til å få være med å utvikle oppfølgingsfaget sammen med nye kolleger.

Det å forene forskjellige faggrupper vil kunne by på utfordringer. FO, som organiserer mange av de sosialfaglige medarbeiderne i kommunene, ønsker en sosialfaglig bemanningsnorm på NAV-kontor og at alle brukere med sammensatte behov skal ha rett til en sosialfaglig kontaktperson. Dette er noe som vil være vanskelig for NTL å godta. Vi sentrale tillitsvalgte får eventuelt ta denne diskusjonen. Lokalt er det viktigere å ha fokus på å jobbe godt sammen, få til gode arbeidsmiljø hvor man respekterer og lærer av hverandre.

Sosialetaten har jobbet grundigere med brukeroppfølgning enn det statlig del av NAV har hatt mulighet til de siste årene. I staten har man vært gode bestillere, men ikke hatt rammer til selv å drive avklarings- og oppfølgingsarbeid. Nå har vi en gylden mulighet til å ta kampen for å få dette arbeidet tilbake til etaten. NTL er opptatt av en sterk offentlig sektor. Dette er også tema i Gaiden.

Årets siste nummer av Gaiden er ferdig skrevet. Jeg sitter på LO Stats kartellkonferanse på Gol og reflekterer. Vi er i en helt spesiell situasjon i NAV, men jeg opplever at våre utfordringer kan settes inn i en større sammenheng. Ulrik Sverdrup fra Universitetet i Oslo tordner mot New Public Management, sosialmedisiner Per Fugelli roper et varsko om at arbeidet ikke må gå på bekostning av det øvrige livet vi lever, FAFO-forskere snakker om folks holdninger til staten, og om offentlige ansatte

som er frustrerte over å ikke få gjort jobben godt nok i forhold til egne etiske standarder. Dette er veldig aktuelle tema for oss i NAV, men også for den øvrige del av offentlig sektor. Roar Flåthen og Jens Stoltenberg var innom og snakket om selselsetting og finanskriser, mens tilbakemeldinger fra tillitsvalgte i staten viser stor frustrasjon over privatisering.

Spesielle eller ikke? Vi er i alle fall inne i den største omstillingen i offentlig sektor, og det merker vi. Det er blitt sagt at 2008 ville bli det aller tøffeste året i NAV-prosessen. Nå er dette året ved veis ende. Vi kom gjennom det på et vis. Jeg tror og håper arbeidspresstet blir noe mer normalisert neste år, og at 2009 blir året for spennende fagutvikling. Før dette tar vi oss en god og velfortjent juleferie. Med dette ønsker jeg dere alle en god jul og et riktig godt nytt år.

Hanne Nordhaug
Hanne Nordhaug,
redaktør



«Det er ikke fordi tingene er vanskelige at vi ikke våger.
Det er fordi vi ikke våger at de er vanskelige.»

Seneca

6

Jakten på NAV-faget: Forskjellig kompetanse og kultur forenes på NAV-kontorene. Ny metode for brukeroppfølgning skal utvikles.



8

Tjenesteutsetting: Offentlige oppgaver blir i økende grad levert av private aktører. NTL kjemper for en sterk offentlig sektor.



På statsrådens kontor >>

4

Send inn din mening (maks 35 linjer)

e-post: hanne.nordhaug@nav.no - Tlf: 33 14 17 41 – Mobil: 473 51 865
Postadresse: NAV Larvik Arbeid, PB 143, 3251 Larvik

FOTO: TERJE EVENSEN



Redaktøren	2
Brukeroppfølging i utvikling	6
Arbeidsevnevurdering	6
Spesialister eller generalister	7
Bestiller- eller oppfølgerkompetanse	7
Med ryggen mot brukeren	10
Hvor ble det av opplæringen?	12
Det gode arbeidsliv	13
Mange vil jobbe i NAV	14
Kronikk Ebba Wergeland	14
Leserinnelegg	15
Tillitsvalgtes rolle	16
Kryssord & sudoku	18
Siste stikk	19
Det sosiale hjørnet	20

[gaiden]
BLAD FOR MEDLEMMER I NTL NAV

Utgis av NTL NAV
Opplag: 9.000, fire ganger årlig

Redaktør
Hanne Nordhaug,
NAV Larvik Arbeid
Postboks 143, 3251 Larvik
Telefon: 33 14 17 41
Mobil: 473 51 865
hanne.nordhaug@nav.no

Redaksjonsutvalget:
Terje Evensen
Terje.Evensen@nav.no
Mobil: 416 79 751
Hans Olav Kirknes
hans.olav.kirknes@nav.no
Mobil: 402 11 227

Redaksjonen avsluttet:
1. desember 2008

Layout og trykk:
Aktuell, Oslo
Tlf: 23 06 22 79





Dag Terje Andersen – Politisk bakgrunn

2008-	Arbeids- og inkluderingsminister
2006-2008	Nærings- og handelsminister
2005-2009	Stortingsrepresentant for Vestfold
2005-2006	Leder av kommunal- og forvaltningskomiteen
2002-	Medlem av Arbeiderpartiets sentralstyre
2001-2002	Leder av finanskomiteen
1997-2000	Medlem av finanskomiteen
1996-1997	Landbruksminister
1992-1996	Partisekretær i Arbeiderpartiet
1992	Statssekretær i Sosialdepartementet
1992	Politisk rådgiver i Utenriksdepartementet
1991-1992,	
1987-1991	Ordfører i Lardal kommune
1983-1987	Medlem av Lardal kommunestyre
1981-1984	Leder av Lardal Arbeiderparti



Første dag som nærings- og handelsminister.

FOTO: ARVID SANDUM, NHD.

På statsrådens kontor

I juni ble det foretatt endringer i regjeringslokalene. Arbeids- og velferdsetaten fikk med dette en ny øverste politiske leder.

Terje Evensen (tekst og foto)

Den nye statsråden i arbeids- og inkluderingsdepartementet er på ingen måte et ubeskrevet blad i politikken. Dag Terje Andersen bør være et kjent navn for alle med et snev av politisk interesse og det er unektelig en erfaren politiker som har tatt over departementet som Bjarne Håkon Hanssen tidligere bestyrte. Stortingskarrieren til Andersen startet allerede i 1985, mens han i 1996 fikk sin første statsrådspost. En titt på hans CV forteller også at han gjennom mange år jobbet som skogsarbeider. Da Andersen tar imot Gaidens utsendte i departementets lokaler midt i Oslo sentrum, lurte denne innledningsvis på han savner skogen.

– Jeg savner til tider skogen, fortel-

ler Andersen. – Dette har på ingen måte sammenheng med at jeg er utilpass som arbeids- og inkluderingsminister. Men en som har vært så mye i skogen som jeg, vil bestandig ha en tilknytning til naturen. Andersen legger til at han bruker mye av fritiden sin i skogen og på fjellet.

Oppover på karrierestigen? Ved å få ansvaret for arbeids- og velferdspolitikken i Norge, er det nærliggende å tenke seg at dette innebærer et steg opp på den politiske karrierestigen. Andersen ser ikke slik på det.

– Mange, mediene inkludert, tenker på arbeids- og inkluderingsdepartementet som et større og tyngre departement, ikke minst i forhold til pengene vi forvalter. Men alle departementene spiller

en viktig rolle i samfunnet og alle har sin egen sjarm. Derfor ser jeg ikke min nye rolle som en forfremmelse, bedyrer Andersen.

Krevende reform. At NAV-reformen får mye omtale og oppmerksomhet, viser etter statsrådets syn hvor krevende denne er.

– Men deler av denne omtalen viser også at reformen er viktig og riktig, mener Andersen.

– Det var ikke perfekte forhold i de gamle etatene. Det er heller ingen overraskelse at dette er krevende. Allerede da den opprinnelige stortingsproposisjonen ble lagt fram i 2006, tok man innover seg at det var en komplisert reform.

Is i magen. Dag Terje Andersen finner det utidig å kritisere at NAV-reformen ikke er i mål.

– Det gjenstår etablering av over 200 NAV-kontorer og det er mye av det innholds- og kompetansemessige som ikke er på plass. Selvfølgelig tar det tid å gjennomføre dette, det ville være en urimelig å forvente noe annet og derfor må vi ha is i magen, sier Andersen. Det er vel også is i magen som ligger til grunn for at pensjonsreformen nå er utsatt?

– Når pensjonsreformen skal iverksettes, må alt være kvalitativt i orden. Om det lovmessige er på plass, er det ikke gitt at alle fagsystemene er klare, noe som ville medført risiko for feilutbetaling av pensjoner. Derfor er det riktig å forskyve gjennomføringstidspunktet til 1. januar 2011, mener Andersen.

Tilleggsbevilgninger. Tidligere i år ble det bevilget 40 millioner kroner til NAV, og i høst nye 60 millioner kroner, som ble øremerket til restansenedbygging. Dette er ikke penger som kommer av seg selv.

– Overfor det politiske miljøet må jeg

argumentere for slike bevilgninger, men jeg fikk gjennomslag for at dette var vel anvendte penger, forteller Andersen.

– Tusener av ansatte i NAV legger en formidabel innsats for dagen i krevende reformtider og vi var i en situasjon hvor mange sto i fare for å måtte avspasere ekstrainsats uten å få utbetalt overtid. Tilleggsbevilgningene, som har blitt godt mottatt, har gjort det mulig å gi en lønnsmessig kompensasjon for denne innsatsen. I september så vi for første gang en nedgang i restansene, så etaten er på rett veg.

Mange kontorer fungerer bra. Statsråden er glad for at NAV-reformen får mye oppmerksomhet, noe annet ville vært underlig i et demokrati. Men han har også et ønske om at kritikken som NAV får kunne vært mer nyansert.

– Mange kontorer fungerer veldig bra og vi ser for eksempel gjennom kvalifiseringsprogrammet mye som er vellykket. Det er mye enhetene kan lære av hverandre, derfor er jeg opptatt av at vi i større grad må løfte fram de gode historiene, mener Andersen. Når vi kommer til 2010 forventer han at NAV-kon-

torene i all hovedsak er ferdig etablert og at kvalifiseringstiltakene gir et bedre tilbud for brukerne. Og det er nettopp brukernes opplevelse av NAV som vil være etatens bunnplanke.

– Jeg er ikke opptatt av at arbeids- og velferdsetaten har et oppsplittet organisasjonskart. Jeg er opptatt av at brukeren ikke skal behøve å forholde seg til dette, men forholde seg til ett kontor og få gode tiltak og god service derfra.

Hver og én en viktig brikke. Andersen forteller at han omtrent daglig har direkte kontakt med NAV.

– Jeg har mye kontakt med ledelsen i direktoratet og også enheter på fylkesnivå og på lokalt nivå. Jeg takker ja til ganske mange invitasjoner, men har dessverre ikke kapasitet til å imøtekomme alle forespørsler, forteller han og gir en anmodning til alle de han ikke rekker å møte.

– Det vi driver med er veldig viktig og vi ser at etaten er på rett veg. Hver og én i NAV er en viktig brikke i gjennomføringen av reformen. Fortsett med innsatsen og stå på, så skal vi få til dette.

Arbeidsevneevaluering

Arbeidsevneevaluering skal innføres som nytt verktøy i avklaringsarbeidet. Mange av etatens medarbeidere har nå fått opplæring i denne metodikken.

Hanne Nordhaug (tekst)

Arbeidsevneevaluering inngår som en del av en helhetlig brukeroppfølgning. Brukerne har en lovfestet rett og plikt til å få en arbeidsevneevaluering ved vurdering av attføring, tidsubestemt lønnstilskudd og kvalifiseringsprogrammet. Den vil bli obligatorisk ved søknad om arbeidsavklaringspenger. Arbeidsevneevaluering kan også benyttes for andre brukergrupper.

- Nyttig verktøy. For Fagforbundets Helen Kvam blir ikke dette en ny måte å jobbe på. Hun har lang erfaring fra sosialetaten og har jobbet mye med Kartlegging i Sosialtjenesten (KIS). Mye er gjenkjennelig fra dette. Kvam jobber nå ved NAV Svelvik. Med de gode erfaringene hun har med KIS, tror hun den nye arbeidsevneevalueringen vil bli et nyttig verktøy. Det har kommet inn noen nye vurderingskriterier, men hun ser også noen mangler. Arbeidsevneevalueringen ser litt for snevert på situasjonen slik den er akkurat nå. Kvam savner mer historikk, slik at man kan se mer sammenheng med hva som er forsøkt eller gjennomført tidligere. I tillegg hadde hun ønsket at vurderingen inneholdt noe om tilknytning til behandlingsapparatet.

- Tro på metoden. NTLs tidligere plasstillitsvalgt ved NAV Tønsberg, Gerd Berget har gjennomført kurs i arbeidsevneevaluering, og selv tatt i bruk verktøyet som saksbehandler innen attføring. Hun forteller at det er tidkrevende å gjennomføre arbeidsevneevalueringen, og at det også er noen tekniske utfordringer. Til tross for dette har hun stor tro på metoden. Dette vil gi en større helhetsforståelse. Flere faktorer blir tillagt vekt ved vurdering. Berget ser allerede nå at hun har flyttet fokus fra diagnoser og begrensninger til arbeid og muligheter. På sikt ser hun at dette verktøyet vil gjøre det lettere å jobbe med andre brukergrupper, bl.a. de nye brukerne som kommer fra sosialetaten. Nå får vi en felles metodikk som gir oss større helhetsforståelse. Berget har tro på at dette vil bidra til å bygge felles kultur og fagforståelse. En grundigere arbeidsevneevaluering krever mer tid i starten. Hun tror likevel dette blir tidsbesparende ved at mye blir avklart tidlig. Dessuten er det ikke uten betydning at dette vil gi våre brukere bedre service, avslutter Gerd Berget.



Brukeroppfølging i utvikling

Forskjellig kompetanse og kultur forenes nå i NAV-kontorene. Dette betyr nye muligheter for utvikling av brukeroppfølgning som fag.

Hanne Nordhaug (tekst) Terje Evensen (foto)

Det ligger politiske føringer om at NAV-reformen skal resultere i nye måter å jobbe med brukerne på. Innføring av ny arbeidsevneevaluering og kvalifiseringsprogrammet er områder som påvirker brukeroppfølgningen. Når medarbeidere fra trygd, arbeid og sosial samles blir det en vesentlig større bredde i formal- og realkompetanse.

Felles faglig utvikling. Per Inge Langeng er fungerende direktør i avdeling for levekår og sosiale tjenester i Arbeids- og velferdsdirektoratet. Han ser mange positive konsekvenser av å få samlet mye forskjellig kompetanse på NAV-kontoret. Dette blir en helt annerledes kontekst, og alle må påregne å måtte tenke og jobbe annerledes enn tidligere. Sosialfaget kommer til å få en sentral plass i oppfølgingsarbeidet. Medarbeiderne fra trygd og arbeid vil kunne dra nytte av den sosialfaglige kompetansen. Man må i fellesskap forme og utvikle brukeroppfølgning, fremhever Langeng. Det å ha forskjellig bakgrunn og kompetanse vil gjøre at

etaten samlet står sterkere, samtidig som hver enkelt vil kunne få en faglig utvikling gjennom å lære av hverandre og få større perspektiv på sakene. Langeng påpeker også at Kvalifiseringsprogrammet er et positivt bidrag til utviklingen av NAV. Dette er vårt store fellesprosjekt. Programmet er utviklet for NAV-kontor, og forplikter til felles løsning mellom stat og kommune.

Forskjellig kompetanse. LO-forbundet FO organiserer mange av medarbeiderne med sosialfaglig utdanning i kommunene. Leder Randi Reese forteller til Gaiden at det er viktig å utvikle lagånd på NAV-kontoret. Medarbeiderne sitter med forskjellig kompetanse. Denne må benyttes til det beste for brukerne. Kompetansen må beholdes og videreutvikles. Kunnskaps- og mulighetsområdene blir større i NAV. Ved å jobbe godt sammen vil man utvikle gode arbeidsmiljø hvor man har respekt og kan lære av hverandre. Reese har ingen tro på at alle skal jobbe med alt, men at man blir flinkere til å jobbe sammen. Hun fremhever at det bør være en minimumsnorm på hvor mye sosialfaglig kompetanse det skal være på et NAV-kontor. Reese mener også at alle brukere med sammensatte behov skal ha rett til en fast sosialfaglig kontaktperson. Hun tror det vil være positivt for de statlige ansatte å få flere kolleger med sosialfaglig kompetanse. Disse er vant til å jobbe tett med brukerne, være tilgjengelig og jobbe

Spesialister eller generalister

Brukerne skal ha en dør og en kontaktperson i NAV.

Hvordan dette organiseres er opp til hvert enkelt NAV-kontor.

Hanne Nordhaug (tekst)

NAV-kontorene har valgt ulike modeller for integrering av tjenestene fra de tre tidligere etater. Ved oppfølgingsarbeid etter generalistmodellen skal alle kunne løse alle oppgaver, og bistå brukerne på hele registeret av virkemidler, kompetanse og ressurser som NAV-kontoret kan tilby. Spesialistmodellen er den andre ytterligheten hvor de ansatte fra de gamle etatene beholder sine oppgaver. Integrasjon skjer her gjennom tverrfaglig samarbeid.

Arbeidsforskningsinstituttet har fått i oppgave å evaluere NAV-reformen, og forsker Lars Klemsdal har undersøkt hvordan valg av organisasjonsmodell påvirker integreringsprosessen på det lokale NAV-kontor. Hans casestudie viser at uansett hvilken modell som blir valgt må oppgavene justeres underveis. Ved generalistkontoret hadde man et tydelig mål om at alle skulle kunne jobbe med alle typer oppfølgingsoppgaver, uavhengig av tidligere etatstilknypning og tidligere arbeidsoppgaver. Den største utfordringen her var å få tilstrekkelig kompetanse til å beherske nye arbeidsoppgaver. Underveis ble det derfor nødvendig med noe spesialisering.

Kontoret som valgte spesialistmodellen hadde som målsetting å jobbe noe på tvers av tidligere etater, men i praksis startet medarbeiderne med å beholde sine gamle arbeidsoppgaver. Over tid lærte man av hver-



Arbeidsforskningsinstituttet har fått i oppgave å følge NAV-reformen. Forsker Lars Klemsdal har undersøkt integreringsprosessen på NAV-kontor. FOTO: SOLVEIG EGELAND

andre, og overtok nye oppgaver. Det var imidlertid vanskelig å se hvilken retning kontoret utviklet oppfølgingsoppgavene, og det varierende veldig mellom hvordan medarbeider påtok seg nye oppgaver. Fordelen med denne modellen er at i en hektisk oppstartperiode kan medarbeiderne konsentrere seg mest om de oppgavene de behersker. De ansatte modnes gradvis for nye ideer og endringer før de iverksettes. Ved denne organiseringen blir ikke bare veien, men også målet til mens man går. På generalistkontoret er man mer målbevisst og tydelig på hvordan kontoret skal fungere som et NAV-kontor.

Klemsdal presiserer at valg av modell er å velge hvordan kontoret skal tilnærme seg den nye måten å jobbe med brukerne på. I begge tilfeller er det nødvendig med gradvise justeringer og tilpasninger. Det må improviseres og tas grep underveis. Det viktigste er ikke hvilken modell som blir valgt, men en god endringsledelse i integreringsprosessen.

oppsøkende. Dette er noe som vil være stimulerende for alle og bidra til utvikling av NAV, avslutter FO-leder Randi Reese.

Teamarbeid. Å få inn sosialfag i NAV kan bidra til at vi jobbet mer helhetlig med oppfølging, uttaler nestleder i NTL NAV, Esther van Veen. For å få dette til må vi våge å gi slipp på noen av våre gamle arbeidsmetoder. Vi må ta vare på det som har vært bra, samtidig vurdere

Bestiller- eller oppfølgerkompetanse

Oppfølging av brukere i NAV er i stor grad lagt ut til eksterne leverandører. De ansatte i NAV har en stor rolle som bestillere av oppfølgings tjenester. Oppfølgingsarbeidet forsvinner ut av etaten.

Hanne Nordhaug (tekst)

For noen år tilbake hadde attføringskonsulentene i Aetat selv ansvar for avklaring og oppfølging av brukerne. En stor del av arbeidsdagen ble brukt til kontakt med arbeidsgivere og brukere som gjennomførte tiltak. Nå ligger svært lite av oppfølgingsarbeidet igjen i NAV, og både avklaring og oppfølging blir kjøpt av eksterne leverandører. Det er stort fokus på bestillerkompetanse. I sosialetaten blir fortsatt avklarings- og oppfølgingsarbeidet i all hovedsak gjennomført av egne ansatte.

Leder Randi Reese i FO, fagforeningen som bl.a. organiserer sosionomer, liker ikke at regjeringen har gitt uttrykk for at avklarings- og oppfølgings tjenester i NAV i stor grad skal kjøpes fra kommersielle aktører. Hun mener at tjenestene må ligge til det lokale NAV-kontoret. Brukerne skal slippe å forholde seg til flere personer og systemer enn nødvendig. Det ligger en enorm kunnskap blant de ansatte, og det er viktig at oppgaver som tidligere ble gjort av Aetat nå legges til NAV.

Anne Birgit Nilsen er styremedlem i landsforeningen og attføringskonsulent med lang erfaring. Hun synes det er synd at medarbeidernes kompetanse på oppfølging ikke benyttes, og at tjenestene blir kjøpt eksternt. Blir ikke kompetansen benyttet, vil den forsvinne. Nå opplever hun liten kontakt med både brukere og leverandører, og resultatet er ikke alltid godt nok. Nilsen mener at etatens medarbeidere kunne gjennomført avklaring og oppfølging på en vel så god måte som eksterne aktører. Men dette krever tilstrekkelige ressurser. Hun mener nå tiden er moden for å ta et veivalg. Hva skal NAV være? Hvilke oppgaver skal ligge i NAV? Nilsen er klar til å være med å bygge opp oppfølgingsfaget sammen med nye kolleger fra kommunen. Vi må gripe denne muligheten, og ta faget tilbake til etaten.

Jostein Hegli er klar i sin melding til politikerne: Velferdsoppgaver skal ikke legges ut på anbud.

Offentlige oppgaver blir i økende grad levert av private aktører. I NAV er brukeroppfølging allerede konkurranseutsatt. Nå vurderes det om posthåndtering skal legges ut på anbud.



Tjenesteutsetting

Hanne Nordhaug (tekst) Terje Evensen (foto)

NTL har i sitt prinsipp- og handlingsprogram tydelige krav overfor myndighetene. Det skal kjempes for en sterk offentlig sektor for å sikre en rettferdig fordeling av verdiskapningen og en god bruk av felles ressurser. Viktige primæroppgaver skal løses i offentlig regi, og det offentlige tjenestetilbudet skal fortsatt løses ved bruk av offentlige ansatte. Privatisering, konkurranseutsetting og outsourcing kan ikke løse de utfordringene samfunnet står ovenfor.

Rådgiver i NTL NAV, Jostein Hegli, er også klar i sin tale når han omtaler tjenesteutsetting. Det er viktig at velferdsoppgaver utføres av det offentlige, og han liker ikke utviklingen der stadig flere offentlige oppgaver legges ut på anbud. Hegli har tidligere hørt argumenter om at oppgaver som ikke er etatenes kjerneoppgaver kan privatiseres. Dette er Hegli sterkt uenig i. Vi har et ansvar for å ha et variert arbeid i egen etat, og etaten har et ekstra stort ansvar som IA-bedrift. Han liker heller ikke holdningen om at arbeid som krever mindre formalkompetanse ikke er verdig å være en del av de offentlige oppgavene, og enda mindre at oppgaver som ikke anses

passende nok for en statlig etat som NAV kan tilbys tilsatte i privat sektor. Tjenesteutsetting av offentlige oppgaver skal i utgangspunktet gi økonomisk gevinst i form av lavere offentlige utgifter og fortjeneste til bedriften. For at dette regnestykket skal gå opp, må det bety dårligere lønns- og arbeidsvilkår for de ansatte.

Privat monopolisme. Det er dessuten fare for at vi bidrar til utvikling av privat monopolisme på denne type oppgaver, noe som senere kan slå negativt tilbake på etaten i form av økte utgifter. Vi har nok av grensesnitt- og personvernutfordringer i etaten om vi ikke skal dele oppgaveløsningen også på dette området med private leverandører. Dette er noe vi som fagforening vanskelig kan godta, påpeker Hegli. Det vil også være utfordringer knyttet til å opprette og bemanne enheter som postmottak innen etaten. Her er det snakk om større eller mindre grad av sentralisering, samt at det forventes et sterkt redusert volum av papirbasert post i løpet av få år. Dette er utfordringer som NAV bør bestrebe seg på å løse innen en etatsintern ramme, avslutter Hegli.

NTL kritisk. NTL-leder Turid Lilleheie

forteller til Gaiden at forbundet jobber kontinuerlig for å hindre privatisering. Gjennom brev til politikere, høringer og via LO har vi hele tiden fokus på dette. Lilleheie har klar oppfatning om hvorfor det er viktig at offentlige oppgaver forblir løst av offentlige ansatte, og henviser til NTLs prinsipp- og handlingsprogram. Hun synes det er betenkelig at staten ønsker outsourcing av oppgaver som ikke defineres som kjerneoppgaver. Dette er oppgaver hvor det ikke er krav om høyere utdanning og som ofte blir utført av kvinner og folk med innvandringsbakgrunn. Det er betenkelig hvis staten blir en av få arbeidsgivere som ikke har disse arbeidsoppgavene.

Det nytter. Lilleheie forteller at NTL har vært aktive i prosessen med å få Statskonsult tilbake til forvaltningen. Likeledes var det forslått å tjenesteutsette post, kopiering og renhold i skatteetaten. Dette gikk NTL sterkt i mot, og det er nå besluttet at disse oppgavene fortsatt skal ligge i etaten. Lilleheie er også svært betenkt over forslaget om å tjenesteutsette posthåndtering i NAV. Her finnes det svært mye sensitive opplysninger som skal håndteres, og hun liker ikke tanken på at dette skal ut på anbud.



Nye ledere i NTL NAV. Esther van Veen, nestleder og Jarle Berge, leder.

Ny lederduo

At NTL NAV skulle få ny leder i disse dager, har ligget i kortene nærmere halvannet år. At det kom en ny nestleder på banen, var derimot en overraskelse for mange.

Terje Evensen (tekst og foto)

Da NTL NAV ble etablert i juni 2007, ble det vedtatt at lederskapet i den første treårsperioden skulle deles mellom Erling Mathisen og Jarle Berge. Gjennom vedtaket ble Mathisen valgt til leder og Berge nestleder fra begynnelsen, men med et bytte av posisjoner etter halvgått løp i treårsperioden. –Jeg føler meg forberedt til å ta over lederskapet og har fått tid til å reflektere over hva jeg vil fylle lederrollen med, forteller Berge, som understreker at det ikke er alt han kan forutse og planlegge.

Lagspiller. Det kom som en overraskelse på Berge at Erling Mathisen valgte å trekke seg tilbake fra ledelsen i NTL NAV. –Men jeg skjønner hans begrunnelse og har respekt for den avgjørelsen han tok, sier Berge. Hva kan NTL NAV forvente av ham som leder? –Som jeg har uttrykt overfor arbeidsutvalget, har jeg et mål at flest mulig skal ha ei hånd med på rattet. Jeg er opptatt av å trekke inn andre og bruke mennesker ut fra deres kunnskap og kompetanse. På denne måten ønsker jeg å være en typisk lagspiller, bedyrer den nye lederen.

Bratt læringskurve. Esther Van Veen var for inntil ett år siden et ubeskrevet blad for NTL NAV på sentralt nivå. Da ble hun en av landsorganisasjonens tillitsvalgte og kan altså notere seg for en relativt rask karriereutvikling. Van Veen synes dette er litt rart. –For ett år siden hadde jeg ingen forestilling om at jeg skulle bli organisasjonens nestleder og har ikke tenkt på dette som noen karriereutvikling, forteller hun. –Det har vært et veldig spennende og lærerikt år. Læringskurven har vært bratt og jeg har en mistanke om at den blir enda brattere nå. Men jeg ser en mulighet til å påvirke organisasjonen mer enn jeg har gjort og ville ikke takke nei da jeg ble forespurt om å ta dette vervet. Jeg takket ja fordi jeg mener jeg kan gjøre en god jobb, erklærer Van Veen.

Arbeidsforholdene for de ansatte står høyt på dagsorden for den nye lederduoen. Berge og Van Veen mener at NAV ikke kan leve med et dårlig omdømme. Dette vil i altfor stor grad påvirke arbeidsmiljøet. NAV må få kontroll på restansesituasjonen og satse sterkt på kompetanse og kultur, men Van Veen understreker at HMS-arbeidet er det siste hun ville lagt til side. De vil

også følge med på om NAV har tilstrekkelig med ressurser til å oppfylle sine samfunnsoppgaver.

Takhøyde. Berge og Van Veen er opptatt at de skal gjøre hverandre gode som leder og nestleder. –Vi vil nok til tider ha ulike meninger og prioriteringer, men dette skal vi takle på en profesjonell måte. Vi må være romslige overfor hverandre og ha stor takhøyde for ulike meninger, uttrykker de nærmest med felles røst. –Samme takhøyde vil vi bidra til i de fora vi er til stede, som for eksempel i arbeidsutvalget, styret og på avdelingsledermøtene.

Tett på. NTL NAVs nye lederduo er offensiv i forhold til egen organisasjon. –Vi må være til stede for avdelingen og medlemmene og bidra til å skolere lokale tillitsvalgte. Når vi er ute skal vi fange opp viktige signaler og gjennom dette være gode på å sette dagsorden. Medbestemmelsesapparatet på alle nivåer er viktige organer og der skal NTL NAV være en tydelig organisasjon. Vi må være tett på, både NAV og egen organisasjon.

Arena er et viktig og godt hjelpemiddel i oppfølgingen av brukerne. Etter omleggingen av fagsystemet i midten av oktober opplever imidlertid Jørund O. Gustavsen ved NAV Oslo Sør Arbeid at det nå er veldig rettet mot de som har et tyngre behov for oppfølging. Brukere med kun enkle tiltaksbehov er vanskelig å kjøre gjennom systemet. I registreringen er det i tillegg mange undervalg til oppgavene som er gjengitt i skissen på disse sidene, som gir nye arbeidsoppgaver. Gustavsen mener han bruker for mye tid til registrering som han heller ville brukt til direkte dialog med brukeren.

Med ryggen til brukerne



Hvor ble det av opplæringen?

Jørund O. Gustavsen ante fred og ingen fare da han møtte opp på kontoret den 13. oktober. Det skulle vise seg å bli en besværlig arbeidsdag.

Terje Evensen (tekst og foto)

Gustavsen arbeider ved NAV Oslo Sør Arbeid og med sin bakgrunn fra Aetat er han naturlig nok godt kjent med Arena som arbeidsverktøy. I forkant av 13. oktober var det kjent at Arena ville bli tatt ned, men det som Gustavsen trodde skulle være alminnelig teknisk vedlikehold, viste seg i realiteten å handle om store endringer i fagsystemet.

– Jeg kom på jobb som vanlig og logget meg på Arena, forteller Gustavsen.

– Jeg fant for så vidt brukerne, men kjente ikke igjen oppgavene. Oppgaver som er vesentlige i oppfølgingen av brukerne hadde gjennomgått store endringer. Mine kolleger og jeg famlet intenst i systemet og måtte gjette oss til hva de ulike oppgavene innebar.

Manglende opplæring. På Gustavsens arbeidsplass var det ikke gjennomført noen opplæring i det nye Arena.

– En dag eller to med opplæring ville vært veldig greit, mener han.

– Den 1. mai neste år kommer den nye NAV-loven, blant annet med innføring av arbeidsavklaringspenger. Med dette blir skillet mellom ordinære og yrkeshemmede brukere mye mer utvisket. Når fagsystemet Arena nå er endret, er dette en praktisk tilnærming til den nye NAV-loven. Men jeg stiller meg sterkt undrende til at dette skjer nå. Det er fremdeles lenge til lovendringen trer i kraft og vi burde således benyttet tiden til opplæring. Det ville vært mer naturlig å koble endring i fagsystemet, direkte til endringen i lovverket, mener Gustavsen.



Beklagelig fokusendring. Gustavsen stiller seg også kritisk til sider ved det nye Arena. –Arena er et godt arbeidsverktøy, men det er veldig rettet mot de som har et tyngre behov for oppfølging. Det er vanskelig å kjøre de med enkle tiltaksbehov gjennom systemet. Jeg opplever at det er mye registrering som skjer kun for registreringens skyld og bruker mye tid på Arena som jeg heller ville brukt på dialog med brukeren. På denne måten har det skjedd en beklagelig fokusendring fra bruker til system. Vi får ikke gitt brukerne den servicen de skal ha og blir dermed satt i forlegenhet overfor disse.

Kort tid til implementering. Det er NAV Drift og utvikling (NDU) som har ansvaret for at alt nødvendig støttemateriell for kompetanseutvikling i etaten er utarbeidet og løpende vedlikeholdt. Dernest vil linjen ha et selvstendig ansvar for å sikre at medarbeidere har riktig kom-

petanse og gjennomfører kompetanse-tiltak. NDU har gjort rede for at de på leveransen til det nye Arena utdannet 220 kompetanseveiledere og 250 superbrukere i forkant av produksjonssettingen. Men grunnet den korte tiden til implementering og det store endringstrykket i fylkene, kan det være grupper som ikke har fått tilstrekkelig opplæring i forkant av produksjonsstart, noe som selvsagt er beklagelig. Dette er en erfaring NDU vil bruke til å forberede implementeringen ute i samarbeid med mot-takerapparatet i linjene.

Gaiden har ikke klart å bringe på det rene hva som har gått feil med opplæringen på NAV Oslo Sør Arbeid. Jørund O. Gustavsen mener at denne historien er et utmerket eksempel på hvor galt det kan gå når vesentlig opplæring svikter i flere ledd og håper at den ikke vil være representativ for kompetanseutviklingen som er så viktig for gjennomføringen av NAV-reformen.

Det gode arbeidsliv

Norsk Tjenestemannslag i Rogaland arrangerte nylig konferanse for sine medlemmer. Med variasjoner rundt temaene trivsel, helse og arbeidsliv delte blant annet Per Fugelli sine betraktninger med tilhørerne.

Terje Evensen (tekst og foto)

I sitt foredrag beskrev professor i sosialmedisin, Per Fugelli, helse som overskudd til å mestre hverdagens krav. Trivsel bygger helse, noe som også arbeidslivet kan ta innover seg. Fugelli hevdet en trivelig arbeidssituasjon vil bidra til at de små plager nesten vil bli fraværende. Det meningsbærende ved å være i arbeid ble også lagt vekt på. Det er vanskelig å oppleve god helse hvis tilværelsen er uten mening og arbeidet vil i stor grad være en kilde til mening.

Nokpunktet. Fugelli rettet imidlertid en advarende pekefinger til forsamlingen. Arbeidet må ikke overkolonialisere tilværelsen. Hvis det blir for mye arbeid, vil dette gå på bekostning av det øvrige livet vi lever. NTL NAVs nestleder, Esther Van Veen, var tilhører på konferansen og merket seg disse ordene.

– Det siste året har jeg flere ganger opplevd at NAV-ansatte langt på veg setter helsen på spill gjennom sin arbeidsinnsats, forteller Van Veen.

– Mange er svært lojale og jobber mye utover normal arbeidstid. Dette er forståelig. Men vi skal også ha fritid og overskudd til fritiden. Ellers kan arbeidet i verste fall gå på helsen løs.

Begeistret for NAV-konseptet. I en tid da NAV-reformen får mye kritikk, var det befriende at Per Fugelli hadde en annen innfallsvinkel. Han uttrykte at NAV er et konsept som en sosialmedisiner kan forelske seg i. Gjennom arbeidet som kilde til helse, gav han også all ære til det inkluderende arbeidsliv. Esther Van Veen mener at dette var viktige budskap.



En advarende pekefinger fra Per Fugelli. Arbeidet må ikke overkolonisere tilværelsen.

– Fugelli sa at det å få en jobb dreier seg om verdighet. Det er et apropos til kritikken vi har fått fra andre om at arbeidslinjen er for individfokusert. Bare du får det vanskelig nok, så får du nok arbeid. Samtidig minnet han oss om at arbeidslinjen ikke bør bli arbeidsmaslinjen. Uansett er arbeidet en viktig kilde til mening gjennom å være til nytte, bidra og få utnyttet sine evner, sier Van Veen.

Fellesskap og frihet. Det var også et viktig budskap fra Fugelli som handler om menneskets behov for fellesskap. Her beskrev han arbeiderbevegelsen, gjennom sin forståelse for fellesskapsbehovet, som en sosialmedisinsk kraft og han siterte Marcel Prousts omskriving

av et berømt Shakespeare-sitat: «To belong or not to belong». Altså å høre til eller ikke. Fugelli ønsker å få legeringen fellesskap og frihet til å skinne.

Ufullkomne mennesker. Enda lenger tilbake i historien gikk Fugelli da han var inne på filosofen Seneca sitt budskap om at vi må forsone oss med oss selv som ufullkomne mennesker. Vi må innse at livet består av både gleder og sorger. Esther Van Veen følte gjenkjennelse i dette.

– Per Fugelli sa at mennesket ikke er skapt som «all time high»-maskiner. Jeg er redd mange av de ansatte i NAV begynner å merke dette nå.

Mange vil jobbe i NAV

NAV har fått hard kritikk i media. De ansatte sliter med stort arbeidspress. Til tross for dette er det stor søkning til ledige stillinger i NAV.

Hanne Nordhaug (tekst)

Tilbakemeldinger Gaiden har fått fra både spesialenheter og fylkene er entydige. Gjennomgående er det stort antall godt kvalifiserte søkere til de aller fleste stillingene som lyses ut. Det meldes om at en søkermasse på 50-100 personer ikke er uvanlig til saksbehandlerstillinger. Dette gjelder både på NAV-kontor og ved spesialenheter. Det er bra med søkere til fleste NAV-lederstillinger. Det er kun i de minste kommunene det har vært noen vansker med å rekruttere medarbeidere. Søkerne er gjennomgående godt kvalifisert. Noen steder, bl.a. ved Klage- og anke, har arbeiderfaringen blant søkerne vært litt variabel. Fra Troms melder avdelingsdirektør Christin Reinholdtsen at ungdom viser stor interesse for NAV. Under næringslivsdagene ved Universitetet i Tromsø var det stor pågang av studenter som ønsket informasjon om arbeid i NAV.

Etatens HR-direktør Johan Wroldsen er svært fornøyd med den store interessen folk viser for arbeid i NAV. Vi har stor søkermasse og mange godt kvalifiserte søkere. Drivkraften for mange er nok at de ønsker å være med på det spennende nybrottsarbeidet som er i NAV. Folk trigges av utfordringer og et ønske om å være med der det skjer. Wroldsen ser det heller ikke som usannsynlig at konjunkturedringer vil føre til ytterligere økning av antall søkere til stillinger i NAV. Selv om det er stor søkning til ledige stillinger mener HR-direktøren etaten bør bli enda flinkere til å tydeliggjøre hvor interessant det er å jobbe i NAV.

I forrige nummer av Gaiden ble det stilt spørsmål om arbeidslinja er til det beste for NAVs brukere. NTL til-litsvalgt Khursid Ahmad uttalte at han gjerne ønsket en diskusjon rundt dette tema. Spesialist i arbeidsmedisin Ebba Wergeland er svært kritisk til arbeidslinja. Her forteller hun hvorfor.

Arbeidslinja bringer skammen tilbake

Arbeidslinja i norsk sosialpolitikk ble presentert i Attføringsmeldinga (St.meld.39, 1991-2). Der sto det (s.40-41) at mens man tidligere hadde regnet uførhet som ufrivillig, og i hovedsak en følge av faktorer utenfor individet, var man nå mer opptatt av individuelle årsaker. I følge arbeidslinja var det snarere viljen, enn muligheten til arbeid, som det var noe galt med.

Etter Attføringsmeldinga kom Velferdsmeldinga (St.meld.35, 1994-5). Regjeringen skulle «gjøre arbeid til førstevalg», sa de. Folk som ikke visste bedre, måtte jo tro at trygdesøkere i utgangspunktet ikke hadde arbeid som førstevalg. Velferdsmeldinga sa også at trygdene måtte kuttes for å gi folk «incitament» til å søke jobb. Folk som ikke visste bedre, måtte tro at trygdesøkere gikk uten arbeid fordi trygden var for god. Fordommene blomstret, og det ble skambelagt å søke trygd. Professor Espen Dahl ved Høgskolen i Oslo kalte i 2005 «arbeidslinja» for en skamprodusent. I en artikkel om holdninger til arbeidsløse i Skandinavia (Søkelys på arbeidsmarkedet 1/2005), skriver professor Knut Halvorsen ved samme lærested om den nye sosialpolitikken i og utenfor Norge: «Av politiske og økonomiske grunner har alle lands myndigheter innenfor OECD-området ledet folkemeningen i retning av et negativt syn på velferdsstaten og de stønadsavhengige.» Stigmatisering og skam er tilbake i stønadssystemet.

Etterkrigstidas sosialpolitikk bygde fram til



Foto: Hanne Nordhaug

80-tallet på at staten hadde ansvar for full sysselsetting. NTLs prinsipprogram er preget av dette synet. Det sier at folk må gis mulighet til å bruke arbeidsevnen sin, «også de med lavere og variabel arbeidsevne». Statens ansvar for full sysselsetting betydde at de som ble vraket av arbeidsmarkedet, måtte få erstatning i form av offentlig stønad. I NTLs prinsipprogram står det at trygdeytelsene «må opp på et nivå som gjør det mulig å leve et fullverdig liv». Til gjengjeld hadde folk plikt til å forsørge seg med arbeid hvis de kunne. Men den vanlige oppfatningen var også at det var det folk ville, hvis de bare fikk mulighet.

Teorien bak arbeidslinja er stikk motsatt. Den bygger på at det må dårligere trygd og skjerpet kontroll til for å få oss i arbeid. Ellers fortier vi vår arbeidsevne og «velger» trygd. NAV-reformen skal styrke arbeidslinja og skjerpe kontrollen med trygdesøkere. Det står å lese i Rattsøutvalgets utredning (NOU 2004:13).

Jeg håper at NTL i NAV holder fast ved NTLs prinsipprogram i møtet med arbeidslinjas slagord. Arbeidslinja vil presse flest mulig økonomisk til å melde seg som jobbsøkere. Prinsipprogrammet krever i stedet et arbeidsliv der flest mulig får delta, uansett arbeidsevne, og et økonomisk trygt liv for dem som ble stående utenfor.

EBBA WERGELAND

Utredninga om fagpost i NAV - når skal rød-grønn regjering stoppe blårussens raiding av NAV-skuta?

NAV-reformen; en reform som begynte med tanker om en bedre samhandling mellom velferdsetatene i stat og kommune, en dør for medlemmene i folketrygden og fulltjeneste med myndige og kompetente forvaltere av velferdsordningene ansikt til ansikt med det enkelte medlem i hver kommune, en gryende entusiasme blant oss som utfører forvaltningsoppgavene, som møter folket.

Stortinget ga - dessverre - administrasjonen vid fullmakt til å utforme løsningene: en administrasjon og sentralistiske organisasjonskartarkitekter omgitt horder av profittsugne konsulentfirmaer summende som fluer omkring en varm kuruke, med hjerter og hoder full av det tankegrums som «New Public Management» innebærer. Orwellsk NYTALE brer seg ut over NAV-landskapet. Trøste og bære oss i som et slikt endringsklima skal utføre forvaltningens oppgaver og møte den enkelte som trenger råd og hjelp - rett ytelse til rett tid - iverksette arbeidslinjas beste intensjoner.

Sentralisering, divisjonering i stadig nye styringslinjer, rendyrking av «forretningsområder», ansattes fremmedgjøring for totaloppgaven (fremmedgjøring; se nettsted Wikipedia: Karl Marx definisjon). Et NAV som ender i det man etter hvert kan kalle organisert anstaltmakeri. Hvem tør si at det er Keiserens nye klær som presenteres? Havarent tankegods, praktisert bl.a. på New Zealand, som endte i regjeringshavari der. NAV har nå høyest avlønna leder i norsk forvaltning, med ditto hoff av nye overbetalte toppledere som ødelegger organisa-

sjonen. En hver evaluering synes å ha en forhåndsskrevet fasit, som skal fremme toppledernes videre karriereløp, mens de ansatte er «kanonføde» i prosessen?

Nå har man strukturert og sentralisert arbeidet innenfor NAV i den grad at mengden videreforsendelser av post som ikke behandles innenfor den ENE døra der OLA og KARI NORDMANN skal få sine tjenester, er blitt så stor og usikkerheten og folks mistillit til at papirene blir tatt vare på ditto, at man også der må ty til nye knep, under slagordet «Enklere å realisere potensielle gevinster» - og raske gevinster må vite».

Fjellvettreglene gjelder åpenbart ikke hos våre toppledere. Prestisjen i galskapen de har starta driver dem videre. Nå oppstår en ny anledning til outsourcing av oppgaver. Har dette ligget i kortene lenge? Hva er neste trekk fra lederne? NTL må nå, som en LO-organisasjon, med det ideologiske fundament vi bygger på, sette foten kraftig ned for blårussen som herjer i NAV! Statsråd Heidi Grande Røys skal visstnok nå starte opplæring av lederne i staten om den rød-grønne føringa for statsforvaltninga - det er ikke på tide, det er faktisk 3,5 år for seint! NTL-leder Turid Lilleheie har i siste lederartikkel i Tjenestemannsbladet berørt noe av kjernen i problematikken: gå videre og gå sterkere ut, og bruk medlemsstyrken i faglig-politisk kamp mot den nyliberalistiske radden og deres forvrengte samfunnssyn før etaten er totalt radbruket!

JOHN HELMERSEN
nestleder i NTL NAV Nordland



Artikkelforfatteren mener blårussen raider NAV-skuta.

Illustrasjonsfoto: Colourbox.com

Samlebåndtvang

Terje Evensen (tekst)

Jeg koste meg med en film på DVD forleden. En av Charlie Chaplins udødelige klassikere, Modern Times. I denne filmen er Chaplin fabrikkarbeider. Han står ved et samlebånd hele dagen og har én arbeidsoppgave, å stramme en mutter på en komponent. Nedenfor på samlebåndet står andre arbeidstakere og utfører andre oppgaver på samme komponent. Fabrikkleidelsen overvåker arbeidet kontinuerlig og jager større effektivitet for inntjeningens skyld. Dette går ikke bra. Charlie Chaplins karakter får nervøst sammenbrudd av dette arbeidet.

Det er bemerkelsesverdig at Chaplins moderne tider, som faktisk skriver seg fra 1936, ikke føles mindre umoderne i dag. I denne sammenheng kan jeg heller ikke unngå å skjenke NAV en tanke. Ordrubruken ligner industriens. Det handler om økt produksjon og effektivitet og stordriftsfordeler er en hedersbetegnelse som stadig blir nevnt i etatens strategidokumenter. Med dette blir arbeidsoppgaver sentralisert. Arbeidsoppgaver som hver for seg ikke er omfattende, verken i tidsbruk eller kompleksitet, og som ute i hver enkelt enhet kunne bidratt til variasjon i arbeidsdagen. Men gjennom sentraliseringen blir oppgavene lagt i store enheter hvor arbeidstakerne kan bli spesialister på disse oppgavene. Jeg håper ledere, vernetjeneste og tillitsvalgte arbeider for å unngå at etatens arbeidstakere blir «mutterstrammere» som Charlie Chaplin var det i Modern Times. Dersom dette skjer, kan stordriftsfordeler heller vise seg å bli stordriftsulemp. Jeg husker også en annen liten historie. Kirkvaag, Lystad og Mjøen hadde i sin tid en sketsj der det kom kranssekaker på samlebånd. En stakkars arbeidstaker satt med en skrivemaskin ved samlebåndet og skulle produsere vitser til kranssekakepynten. Heller ikke dette kunne gå bra. Men det var veldig morsomt. I realitetenes verden er det ikke gitt at samlebåndet er til å le av.

Vaktbikkje eller pådriver?

Rollen som tillitsvalgt er både spennende og krevende. En av NTL NAVs tillitsvalgte deler sine erfaringer med Gaiden.

Terje Evensen (tekst) Hanne Nordhaug (foto)

For fagbevegelsen er det en opplest og vedtatt sannhet at tillitsrepresentanten i dette årtuset er krumtappen i en hver virksomhets sunne og fornuftige utvikling. Dette er en sannhet som partene i arbeidslivet har tatt inn over seg gjennom avtaleverket som er utviklet. For 100 år siden ble arbeidsgiverne i større grad betraktet som en fiende som grovt utnyttet arbeidstakerne, en fiende som skulle bekjempes. I nyere tid vil mange tillitsvalgte anse at de har felles interesser med ledelsen og føle et ansvar for utviklingen av arbeidsplassen.

Krysspress. Sven Ivar Skodjevåg har vært fylkestillitsvalgt og avdelingsleder for NTL NAV i Møre og Romsdal siden avdelingen ble etablert for et drøyt år siden. Gaiden har spurt ham hvordan han oppfatter eventuelle motsetninger i rollen som tillitsvalgt. Han bekrefter at det ligger et krysspress der.

– Som fylkestillitsvalgt opptrer jeg på vegne av alle NTLs medlemmer og skal ivareta interessene til disse. Samtidig vil arbeidsgiversiden ha en forventning om at vi som tillitsvalgte skal opptre ansvarlig, forteller Skodjevåg og eksemplifiserer dette.

– Med den innsatsen som de ansatte legger for dagen, vil jeg at ekstrainsatsen skal kompenseres økonomisk. Mens



Sven Ivar Skodjevåg.

en trang budsjettmessig situasjon kan gjøre det vanskelig å selge et slikt budskap til arbeidsgiver.

Trå på bremsene. Skodjevåg erfarer at det til tider, fra medlemmenes side, blir forventet at han som tillitsvalgt må bidra til at bremsene blir satt på i reformarbeidet. –Det er laget spilleregler for NAV-reformen, men det er ledere som ikke alltid har disse spillereglene i ryggmargen og gjerne vil ha et høyt tempo i prosessene. Da er jeg nødt til å mane til besinnelse og være en pådriver til at ledelsen kommuniserer med alle ansatte, sier Skodjevåg. Men han merker også at han til tider må være en pådriver overfor medlemmene.

– Jeg må bidra til støtte og oppmuntning og på denne måten bidra til at refor-

men går framover, men i denne sammenhengen må jeg være ekstremt bevisst på å ikke bli et alibi overfor arbeidsgiver. Jeg har et inntrykk av at ledere til tider kan finne det behagelig at det er organisasjonene som forklarer de tilsatte hva som skjer.

Kommunikasjon. Grensesnitt er et kjent begrep i NAV. Skodjevåg merker at han også må anvende dette begrepet i sitt arbeid som tillitsvalgt.

– Som tillitsvalgt skal jeg påse at prosessene blir gjennomført etter spillereglene. De ansattes velferd er veldig viktig. Her må jeg også ha et godt samspill med vernetjenesten og her kommer grensesnittet inn i bildet. Jeg må vokte meg for å ikke tråkke for mye i bedet til vernetjenesten, men samtidig ivareta rollen som tillitsvalgt. Det er ekstremt viktig å ha åpen og god kommunikasjon, både innad i organisasjonen og mot ledelsen.

Lojaliteten ligger hos medlemmene. Skodjevåg mener at det ligger litt i rollenes natur at det skal være en viss uenighet mellom ledelse og tillitsvalgte. I kommunikasjonen med ledelsen er han bevisst på å ha innfallsvinkelen «NTL mener» og ikke «jeg mener». Direktøren benevnes med tittel og ikke med navn. For Skodjevåg handler dette om bevissthet på rollene. Selv om han er opptatt av å ha et godt samspill med ledelsen, er han ikke i tvil om hvor hans lojalitet ligger.

– Min lojalitet ligger hos NTLs medlemmer. Dette kan også direktøren i mitt fylke bekrefte. Og selv om det er en krevende rolle å være tillitsvalgt, uttrykker Skodjevåg et ekte engasjement.

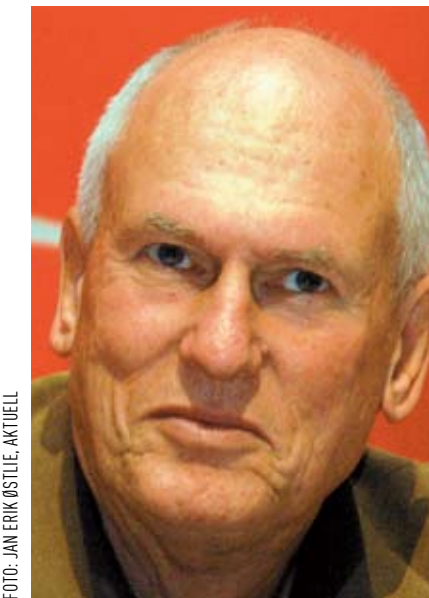
– Det er fantastisk morsomt å være fylkestillitsvalgt. Jeg får et ekstremt godt innblikk i virksomheten og får øve en innflytelse på det som skjer. Jeg ville ikke vært dette foruten.



NTL NAV: Jarle Berge



LO Stat: Morten Øye



LO: Roar Flåthen

The Look

Når Jarle Berge nå har tiltrådt som leder av NTL NAV, er det nærliggende å anta at det er i ferd med å skje en ensretting av frisyren for ledere i LO-familien. Kort i nakken, kort ved ørene og svært snau pannelugg. Gaiden vil oppfordre andre ledere til å holde stand mot denne ensrettingen.

BLI MEDLEM AV NTL (NB! Skriv med tydelige bokstaver)

Sendes til Norsk Tjenestemannslag, Møllergata 10, 0179 Oslo, eller faks til: 23 06 15 55

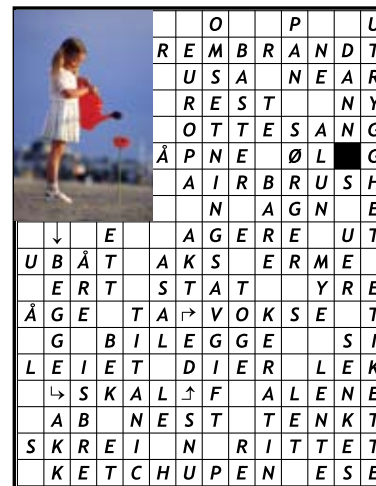
Navn:		Fødsels- og personnummer (11 siffer):	
Adresse:		Postnr./Sted:	
E-postadresse:	Tlf. privat:	Tlf. arbeid:	Tlf. mobil:
Arbeidssted:			
Adresse arbeidssted:			
Får lønn utbetalt av:		Lønnstrinn/Årslønn:	
Er du medlem i annet LO-forbund/eller forbund utenfor LO? ☐ Ja ☐ Nei		Hvis ja – hvilket og når opphører medlemskapet:	
Vervet av (navn og adresse):		Ønsket vervepremie:	
Sted/dato:		Underskrift:	

” Min lojalitet ligger hos NTLs medlemmer.

Sven Ivar Skodjevåg

[illegible]

Navn:
Adresse: Postnr./Sted:

**VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:**

GUNNAR STEFFENSEN,

Fyllingsdalen

HARALD SØFTELAND, Søfteland

INGER-JOHANNE SKOBBA,

Kongsberg

Frist for innsending av kryssord-løsning er 1. februar 2009. Konvolutten merkes med «Gaiden desember -08» og sendes til: NTL NAV v/Hanne Nordhaug, NAV Larvik, PB 143, 3251 Larvik. Vi trekker ut 3 vinnere som får henholdsvis 5, 3, og 2 flax-lodd. Her kan det være store gevinster å hente. Lykke til.

Sudoku

	6	8			4	2		
	1					7	9	
					3			4
	7			9	2			
8								5
			1	8			2	
3			6					
	5	6					3	
		9	3			5	4	

© Kryssquiz / Bull

Fyll inn de tomme feltene slik at hver rad og rekke inneholder alle tall fra 1 til 9. Hvert stortfelt på 3×3 felter må også inneholde alle tall fra 1 til 9. Tallene kan kun en gang per rekke, rad eller stortfelt.

Løsning:

5	6	8	9	7	4	2	1
4	1	3	2	6	5	7	9
2	9	7	8	1	3	6	5
6	7	4	5	9	2	3	8
8	2	1	4	3	7	9	6
9	3	5	1	8	6	4	2
3	4	2	6	5	8	1	7
1	5	6	7	4	9	8	3
7	8	9	3	2	1	5	4

Leiariskifte

Frå 1. november var det leiarskifte i NTL NAV. Eg, Jarle Berge, overtok stafettpinen etter Erling Mathisen. Planen var at Erling og eg skulle bytte roller og at han skulle overta som nestleiar. Slik blei det ikkje! Etter å ha gått i tenkeboksen ville Erling gå ut av aktivt tillitsvaltsarbeid og finne nye arbeidsoppgåver. Både eg og styret i NTL NAV har stor forståing for Erling sitt val og ønskjer Erling lukke til i sin nye «sivile» karriere. Eg vil samstundes nytte høvet til å takke Erling for stor og god innsats for NTL gjennom mange år, først i NTL 105 Aetat og no for NTL NAV. Som ny nestleiar har vi valt Esther van Veen. Eg ser fram til eit spennande og godt samarbeid med Esther.

NTL NAV er ei ung landsforeining, knapt halvanna år. På denne knappe tida har vi brukt mykje energi på å bygge den nye landsforeininga med nye strukturar og bygge nye relasjonar. Vi skal ikkje stikke under ein stol at det er kulturelle utfordringar når to godt etablerte landsforeiningar, som NTL i arbeid og trygd, blir slått saman. Likevel må vi seie at dei kulturelle utfordringane har vore mykje mindre enn det skeptikarane på førehand hadde spådd. Vi har meir til felles enn det som skil oss. Kulturbbygging er likevel viktig og ein kjent organisasjonspsykolog har sagt at leiaren er kultursjefen. Dette ansvaret har eg tenkt å vere meg bevisst.

NTL NAV er heldigvis ikkje eit soloprosjekt. Leiaren er sjølvsgatt viktig og har kanskje den viktigaste rolla i landsforeininga, men heldigvis har eg 8000 medlemmer i ryggen! NTL NAV rekrutterer mange nye medlemmer og siste medlemsoversikt viser at vi er knapt 6000 betalande medlemmer. I tillegg har eg mange dyktige og nære tillitsvalte og mange dyktige tillitsvalte i fylka og i spesiallinjene. Samla sett representerer vi NTL på ein god måte. Eg er oppteken av at NTL NAV skal fungere godt som eit lag og at vi gjer kvarandre gode i dei ulike rollene vi har i organisasjonen. Eg er også oppteken av at vi fokuserer på kvarandre sine sterke sider, framfor å fokusere på våre svake sider. Eg meiner det vil føre til meir utvikling og auka trivsel for den enkelte og for landsforeininga samla sett.

NAV er midt i ein svært utfordrande og krevjande omstillingsprosess. Media, politikarane og brukarar har sett eit kritisk søkjelys på oss. Ofte kan kritikken opplevast som urettferdig, men kritisk søkjelys må vi likevel tole. NAV er ein viktig samfunnsaktør og vi spelar ei viktig rolle i mange menneske sitt liv. Til no har det blitt fokusert mykje på misnøye blant brukarar og lite på korleis vi som jobbar i NAV opplever reforma. Derfor er eg glad for at Arbeidstilsynet har varsla tilsyn med NAV i 2009. Arbeidstilsynet vil med dette fokusere på arbeidsmiljøet i NAV. Vi er spent på konklusjonane i rapportane som blir lagt fram. Vi fryktar at bildet ikkje er «rosenraudt» alle stader i vår etat.

Eg vil ønske alle medlemmer ei god og vel-
fortent julehøgtid og ønske på gjensyn til eit aktivt
og utfordrande 2009.

Jarle Berge

Leder NTL NAV



Topp humor og konkurranseinstinkt hos denne gjengen fra Telemark. Det er ikke få skritt disse har tilbakelagt de siste månedene.

FOTO: REIDAR PEERSEN, VARDEN



Når hvert skritt teller

Hanne Nordhaug (tekst)

I Telemark har det i høst vært kjempet en innbitt kamp om å gå flest mulig skritt. Det er bedriftsidretten som har stått bak prosjektet. Totalt 537 lag og 3 830 deltakere har deltatt i den landsomfattende aksjonen. NAV i Telemark har stilt med 11 lag i konkurransen. Hele 138 ansatte har investert i skritt-teller og de ivrige deltakerne har benyttet enhver anledning til å samle skritt. Folk har gått frem og tilbake på jobb. Ved å være litt bevisst er det også fullt mulig å samle noen tusen skritt i løpet av en arbeidsdag. Det er et møte der og enda et her. Det springes fra kontor til kontor i skikkelig NAV-ånd. Gaiden har også en mistanke om at Telemarks heiser har stått ganske ubenyttet i høst. Det er heller ikke få skritt som er blitt gått etter arbeidstid.

Det er anbefalt å gå 10.000 skritt pr dag. De aller fleste deltakerne i konkur-

ransen har gått langt over dette. Nå ble det ikke noe topp-plassering på NAV-lagene, men effekten har vært stor. Dette har vært med på å bygge teamfølelse, og det har vært stor konkurranse mellom lagene internt i NAV. Brynjar Rolandsen ved NAV Skien forteller at rundt om i gangene skulde konkurrentene på hverandre og tellerne. Det oppsto mange morsomme episoder rundt skritt-telleren. Når vi oppdaget at noen av de andre lagene hadde gått forbi oss var det bare å få fram pisken. Vi ble egentlig ganske hekta på tellingen, men når dette både er sosialt og fremmer aktivitet er det bare positivt. Dette har vært gøy.

Selv om konkurransen er over betyr ikke dette at skoene og tellerne er lagt på hylla. Konkurranseinstinktet er der fortsatt. Mange har fortsatt å telle skritt. Medarbeiderne konkurrerer med seg selv og med kolleger. Selve konkurransen ga et spark til å komme i gang. De spreke medarbeiderne i Telemark oppfordrer andre NAV ansatte rundt i landet til å sette i gang med tilsvarende konkurranser.

